

BDES

LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES EN PRATIQUE !



QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES
PAR L'OBLIGATION DE METTRE EN PLACE UNE BDES ? (4)

À QUEL NIVEAU FAUT-IL METTRE EN PLACE LA BDES ? (5)

QUE DOIT CONTENIR LA BDES ? (6)

QUELLE PÉRIODE EST COUVERTE PAR LA BDES ? (20)

QUEL DOIT ÊTRE LE SUPPORT DE LA BDES ? (21)

COMMENT LA BDES DOIT-ELLE ÊTRE ACTUALISÉE ? (23)

LA BDES DOIT-ELLE ÊTRE ACCESSIBLE EN PERMANENCE ? (24)

QUI A ACCÈS À LA BDES ? (25)

EXISTE-T-IL UNE OBLIGATION DE DISCRÉTION POUR
LES PERSONNES AYANT ACCÈS À LA BDES ? (27)

QUE FAIRE SI LA BDES EST INCOMPLÈTE OU INEXISTANTE ? (29)

QU'EST-CE QUE LA BDES ?

Le Code du travail impose à l'employeur de remettre aux représentants du personnel un certain nombre d'informations, nécessairement précises et écrites dans le cadre de la procédure d'information-consultation.

En effet, selon l'article L 2312-15 du Code du travail, « *le Comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations* ».

Classer et regrouper les informations qui doivent obligatoirement être fournies au comité de manière cohérente et par grandes thématiques

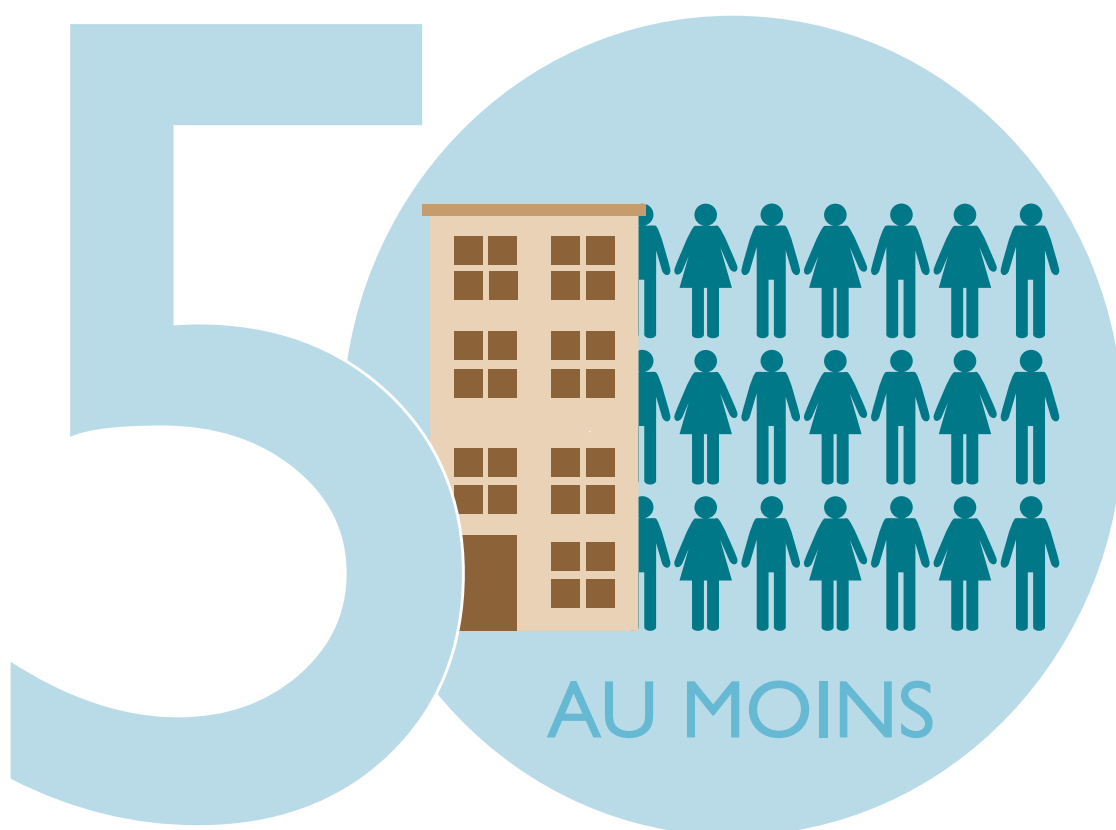
La circulaire du 18 mars 2014 « *relative à la Base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise* », indique que la vocation de la BDES est de permettre de classer et de regrouper les informations qui doivent obligatoirement être fournies au comité de manière cohérente et par grandes thématiques. La BDES est ainsi censée « *améliorer la lisibilité de ces informations, favoriser leur appropriation et des échanges constructifs entre les représentants élus et la direction de l'entreprise* ». Toujours selon l'administration, ce dispositif constituerait « *une opportunité pour refondre le dialogue avec le comité* », c'est pourquoi elle recommande aux employeurs d'engager la négociation d'un accord collectif sur ce thème (Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014).

De nombreux élus rencontrent toutefois des difficultés à appréhender cet outil relativement récent et très malléable. Les enjeux sont pourtant fondamentaux. Rappelons qu'au moins pour les informations-consultations récurrentes, le point de départ des délais impartis au CSE pour rendre un avis court en principe à compter de la mise à disposition des informations actualisées sur la BDES (art. L 2312-18 et R 2313-14 du Code du travail ; voir également : Cass. soc., 28 mars 2018, n°17-13081).

QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES ?

Une Base de données économiques et sociales doit être mise en place **dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CSE** (art. L 2312-18 du Code du travail).

La mise en place de la BDES est de la responsabilité exclusive de l'employeur, c'est donc à l'entreprise de prendre en charge le coût de sa mise en place et de son entretien.



À NOTER

Lorsque, postérieurement à la mise en place du comité social et économique, l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, le comité exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs. Dans le cas où, à l'expiration de ce délai de douze mois, le mandat du comité restant à courir est inférieur à un an, ce délai court à compter de son renouvellement. Lorsque l'entreprise n'est pas pourvue d'un CSE, dans le cas où l'effectif de l'entreprise atteint au moins cinquante salariés pendant douze mois consécutifs, le comité exerce l'ensemble des attributions d'un délai d'un an à compter de sa mise en place (art. L 2312-2 du Code du travail).

À QUEL NIVEAU FAUT-IL METTRE EN PLACE LA BDES ?

DANS UNE ENTREPRISE MULTI-ÉTABLISSEMENTS

Dans une entreprise à établissements multiples, en l'absence d'accord, **la base de données est constituée au niveau de l'entreprise.**

Cette base de données mise en place au niveau de l'entreprise **doit comporter l'ensemble des informations que l'employeur est tenu de mettre à la disposition du Comité central et des comités d'établissement** (art. L 2312-11 du Code travail). Par conséquent, cette base sera accessible aussi bien aux membres du CSEC qu'aux membres des comités d'établissement.

DANS UNE ENTREPRISE APPARTENANT À UN GROUPE

Sans préjudice de l'obligation de mettre en place une base de données au niveau de l'entreprise, une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe (art. R 2312-15 du Code travail).

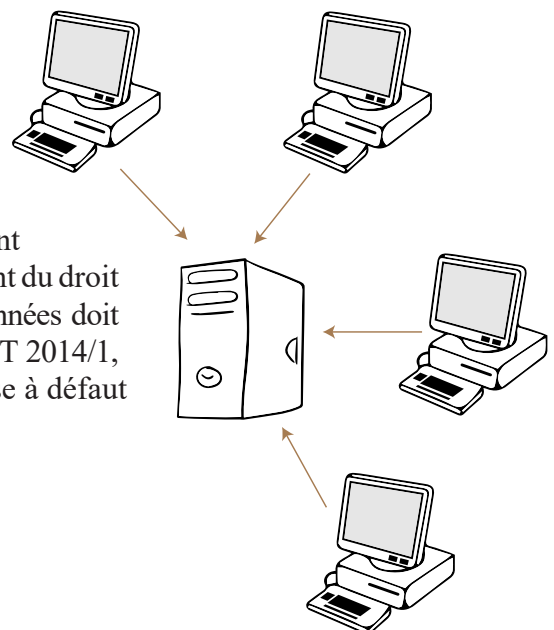
Cet accord détermine notamment les personnes ayant accès à cette base ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Les informations relatives au groupe peuvent se révéler très utiles, notamment lorsqu'elles sont comparées aux informations figurant dans la BDES de l'entreprise. Il est donc conseillé de prévoir un accès élargi à l'ensemble des représentants du personnel du groupe concerné (entreprises et le cas échéant établissements).

DANS UNE ENTREPRISE APPARTENANT À UNE UES

La circulaire du 18 mars 2014 a précisé que l'Unité économique et sociale (UES) étant assimilée à une entreprise à part entière s'agissant du droit de la représentation du personnel, la base de données doit être mise en place au niveau de l'UES (Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014), à la manière de ce qu'il se passe à défaut d'accord en cas de CSEC.



QUE DOIT CONTENIR LA BDES ?

*Il est impératif que l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données soient tels qu'ils permettent au Comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux **d'exercer utilement leurs compétences** (art. L 2312-21 du Code du travail).*

LE CONTENU MINIMAL DE LA BDES

▮ Les rubriques d'ordre public

L'article L 2312-21 du Code du travail précise la liste des rubriques d'ordre public que doit contenir toute BDES.

Ainsi, la BDES doit obligatoirement comporter les rubriques suivantes :

- 1° l'investissement social ; l'investissement matériel et immatériel ;
- 2° l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, qui comporte les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer (en référence à l'article L 1142-8 du Code du travail ayant institué l'« *Index Egalité* ») ;
- 3° les fonds propres ; l'endettement ;
- 4° l'ensemble de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- 5° les activités sociales et culturelles ;
- 6° la rémunération des financeurs ;
- 7° les flux financiers à destination de l'entreprise ;
- 8° pour les entreprises de 300 salariés et plus, la BDES doit comporter les informations relatives à l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production, aux éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ainsi qu'à l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe (art. L 2312-69 du Code du travail).

▮ Les informations nécessaires aux trois consultations récurrentes du CSE

L'article L 2312-18 du Code du travail pose le principe selon lequel la BDES permet **la mise à disposition des informations nécessaires aux trois consultations récurrentes prévues à l'article L 2312-17 du Code du travail.**

Sont donc impérativement concernées les informations relatives à la consultation sur :

- 1° **les orientations stratégiques** et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance,

QUE DOIT CONTENIR LA BDES ?

à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences. (art. L 2312-24 du Code du travail) ;

2° **la situation économique et financière** qui permet, entre autres, de procéder à l'examen annuel des comptes de l'entreprise ainsi qu'à l'examen du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche (art. L 2312-25 du Code du travail) ;

3° **la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail** qui couvre notamment les volets sur l'emploi, la formation, l'égalité professionnelle, les actions de prévention en matière d'hygiène et de sécurité (art. L 2312-26 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Il peut être opportun d'organiser la BDES en fonction de ces trois grandes informations-consultations et d'y ventiler les informations que l'on retrouvera par ailleurs dans les rubriques d'ordre public. Soyez toutefois très vigilants sur les documents remis par l'employeur dans le cadre de vos informations-consultations récurrentes. Par exemple, la consultation sur la politique sociale suppose que l'employeur vous remette des informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés (art. L 2312-26 II, 8° du Code du travail) ou encore un rapport sur le bilan de la situation générale de la santé (art. L 2312-27, 1° du Code du travail). Or, ces données ne sont pas explicitement visées dans les dispositions relatives au contenu minimal des rubriques d'ordre public de la BDES.

QUE RESTE-T-IL DU BILAN SOCIAL ?

Il est tout à fait possible, si vous avez pris l'habitude d'utiliser le bilan social, de créer une rubrique « *bilan social* » au sein de la BDES pour vous y retrouver plus facilement, car les informations relatives au bilan social ne font plus l'objet de dispositions distinctes dans le Code du travail mais ont été intégrées et dispersées entre les différentes rubriques de la BDES en vue de la consultation sur la politique sociale dans les entreprises et les établissements d'au moins 300 salariés (art. L 2312- 28 du Code du travail).

Il sera d'autant plus facile de négocier le maintien de la mise à disposition d'un bilan social « *traditionnel* » au sein de votre BDES que l'employeur est encore tenu d'en élaborer un pour tout salarié qui en fait la demande (art. L 2312-31 du Code du travail), mais aussi pour qu'il soit adressé aux actionnaires accompagné de l'avis du CSE, dans les sociétés par actions (art. L 2312-32 du Code du travail).

LE CONTENU NÉGOCIÉ DE LA BDES

POUR RAPPEL

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES doit permettre aux élus d'exercer utilement leurs compétences (art L 2312-21 du Code du travail).

L'ensemble des informations de la Base de données économiques et sociales doit contribuer à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise (art. R 2312-7 du Code du travail).

La BDES ne peut en aucun cas être une coquille vide !

Il s'agit là d'une garantie posée par le Code du travail, notamment contre un accord qui, même s'il respectait les minima prévus, appauvrirait la BDES au point de ne pas permettre aux représentants du personnel de bénéficier des informations nécessaires à la réalisation de leurs attributions.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Si vous négociez un accord, il est essentiel de rappeler les indicateurs à prendre en compte au sein de chaque rubrique d'ordre public, quitte à reprendre les indicateurs prévus par les dispositions supplétives du Code du travail au sein de l'accord (art. R 2312-8 et R 2312-9 du Code du travail). Par exemple, sur la rubrique « *investissement matériel et immatériel* », prévoir qu'il faudra y trouver « *l'évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations)* », mais aussi le cas échéant, « *les dépenses de recherche et développement* » ainsi que « *l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise* » art. R 2312-8, 1°-B-a)-b)-c) du Code du travail). En effet, le risque est que l'employeur considère qu'avec les simples rubriques contenant des informations générales et non le détail des indicateurs à l'intérieur, il ait rempli son obligation.

/// Négocier l'ajout d'autres informations dans la BDES

Outre les informations relatives aux consultations récurrentes du CSE qui doivent obligatoirement figurer au sein de la BDES, **il peut être négocié que cette dernière soit également le support des informations remises dans le cadre des consultations ponctuelles du CSE.**

Sont alors concernées toutes les consultations déclenchées obligatoirement à la suite d'une décision de l'employeur touchant aux questions inté-ressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (art. L 2312-8 du Code du travail).

QUE DOIT CONTENIR LA BDES ?

La négociation d'un accord collectif relatif à la BDES peut également être l'occasion **d'y intégrer les informations nécessaires aux négociations collectives**, obligatoires (prévues à l'article L 2242-1, au 1° de l'article L 2242-11 ou à l'article L 2242-13 du Code du travail) ou non, destinées aux délégués syndicaux.

La BDES peut également être enrichie d'informations tels que **les PV de réunions du CSE, les rapports** remis lors d'expertises votées par le CSE, **les accords collectifs** de l'entreprise, du groupe ou d'établissement, ou encore les présentations diverses des dirigeants, etc.

/// Négocier l'organisation pertinente de la BDES en fonction des spécificités de l'entreprise

Pour une meilleure exploitation des informations présentes sur la BDES, il est possible de négocier son organisation. Par exemple, il peut paraître pertinent de découper l'information par site, métier, magasins... le cas échéant.

À NOTER

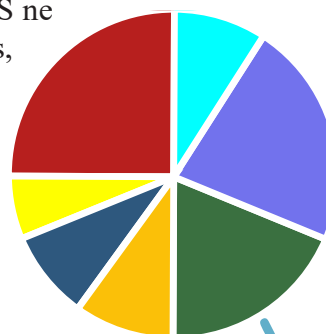
Dans une entreprise à établissements multiples, en l'absence d'accord, la base de données est constituée au niveau de l'entreprise.

Cette base de données mise en place au niveau de l'entreprise doit comporter l'ensemble des informations que l'employeur est tenu de mettre à la disposition du Comité central et des comités d'établissement (art. L 2312-11 du Code travail). Par conséquent, cette base sera accessible aussi bien aux membres du CSEC qu'aux membres des comités d'établissement.

/// Négocier des commentaires explicatifs de l'employeur sur les chiffres produits

Il peut être prévu par accord collectif que la BDES ne se limite pas à une compilation de chiffres bruts, mais que ces derniers soient **systematiquement commentés et analysés par l'employeur afin que les informations importantes ne se trouvent pas noyées dans la masse.**

Des **schémas explicatifs** sont également très utiles pour la compréhension des informations par les représentants du personnel.



COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Si le Code du travail impose parfois à l'employeur de mettre des éléments d'analyse ou d'explication (art. R 2312-14 du Code du travail), il est vivement conseillé d'élargir ces éléments à toutes les rubriques contenues par la BDES. Des illustrations peuvent également aider à la compréhension (graphiques, schémas, camemberts, etc).

QUE DOIT CONTENIR LA BDES ?

/// Attention à ne pas négocier le retrait de certaines informations de la BDES

Il est possible, par accord collectif, de supprimer deux rubriques de la BDES que l'on ne retrouve pas dans l'ordre public, mais seulement dans les dispositions supplétives du Code du travail. Il s'agit le cas échéant, « *des transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe* » et de la rubrique « *sous-traitance* » (art. L 2312-36 du Code du travail).

À défaut d'accord sur le sujet, ces deux rubriques demeurent obligatoires.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Il est vivement conseillé de ne pas se priver de ces informations qui permettent une meilleure vision de la situation économique et sociale de l'entreprise, en vérifiant bien au moment de la signature de l'accord que les indicateurs prévus par les dispositions supplétives du Code du travail (art. R 2312-8 et R 2312-9 du Code du travail) n'ont pas été écartés.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ D'UN ACCORD SUR LA BDES ?

L'article L 2312-21 du Code du travail, placé dans les dispositions relevant du champ de la négociation collective du Code du travail, ouvre la faculté de négocier un accord collectif d'entreprise sur le thème de la BDES. Il ne peut alors s'agir que d'un accord collectif majoritaire, c'est-à-dire signé par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants (art. L 2312-32 alinéa 1 du Code du travail).

La faculté de recourir au référendum n'est pas prévue dans ce cas.

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, un accord entre l'employeur et le Comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires est possible.

Enfin, à défaut d'accord d'entreprise et uniquement dans les entreprises de moins de trois 300 salariés, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la Base de données économiques et sociales (art. L 2312-21 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Il est possible – et recommandé – de prévoir un suivi de la mise en œuvre de l'accord en cas de signature d'un accord sur la BDES. Une commission peut ainsi être instituée par l'accord collectif. Elle pourra, par exemple, se réunir chaque année et faire le point sur l'utilisation de la BDES par les élus afin de proposer ensuite des aménagements.

QUE DOIT CONTENIR LA BDES ?

LE CONTENU DE LA BDES À DÉFAUT D'ACCORD

Les dispositions supplétives relatives aux informations contenues par la BDES dans une entreprise de moins de 300 salariés (art. R 2312-8 du Code du travail)

En l'absence d'accord, dans les **entreprises de moins de 300 salariés**, la Base de données économiques et sociales comporte les informations ci-dessous.

1° Investissements

A Investissement social

- a) Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ; évolution des effectifs retracée mois par mois ; nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ; nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ; nombre de salariés temporaires ; nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ; nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par les salariés temporaires ; nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de vingt-six ans :
- motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure.
- b) Évolution des emplois par catégorie professionnelle :
- répartition des effectifs par sexe et par qualification ; indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières.
- c) Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer :
- actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ;
 - la déclaration annuelle prévue à l'article L 5212-5 à l'exclusion des informations mentionnées à l'article D 5212-4 est jointe au présent rapport.
- d) Évolution du nombre de stagiaires de plus de 16 ans
- e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés :
- les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L 2312-24 ;
 - le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L 2241-6 ;
 - les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative en application de l'article L 6331-32 ;
 - les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées en application de l'article L 6361-4 ;
 - le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ; les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
 - le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L 6315-1 ainsi que les sommes versées à ce titre ;
 - le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L 6315-1.

QUE DOIT CONTENIR LA BDES ?

<p>A Investissement social <i>(suite)</i></p>	<p>Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats d'alternance :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ; – les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation. (D 2323-6) ; – les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation. <p>Le bilan de la mise en œuvre du compte personnel de formation.</p> <p>f) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail ;</p> <p>Données sur le travail à temps partiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ; horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise ; le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail prévu au 2° de l'article L 2312-27 établi à partir des analyses mentionnées à l'article L 4612-2 et fixant la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire, notamment : i- aux principes généraux de prévention prévus aux articles L 4121-1 à L 4121-5 et L 4221-1 ; ii- à l'information et à la formation des travailleurs prévues aux articles L 4141-1 à L 4143-1 ; iii- à l'information et à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires prévues aux articles L 4154-2 et L 4154-4 ; iv- à la coordination de la prévention prévue aux articles L 4522-1 et L 4522-2.
<p>B Investissement matériel et immatériel</p>	<p>a) Évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations).</p> <p>b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement.</p> <p>c) Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ; et incidences de ces mesures sur les conditions de travail et l'emploi.</p>
<p>2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise</p>	
<p>A Analyse des données chiffrées</p>	<p>Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté ; description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.</p>
<p>B Stratégie d'action</p>	<p>À partir de l'analyse des données chiffrées mentionnées au A du 2°, la stratégie comprend les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; – objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R 2242-2. Évaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues.
<p>3° Fonds propres, endettement et impôts</p>	
	<p>a) Capitaux propres de l'entreprise.</p> <p>b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières.</p> <p>c) Impôts et taxes.</p>

QUE DOIT CONTENIR LA BDES ?

4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments

A Évolution des rémunérations salariales	a) Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle.
	b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4° de cet article.
	c) Épargne salariale : intéressement, participation.

5° Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat

6° Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au 4°

A - Rémunération des actionnaires (revenus distribués)

B - Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)

7° Flux financiers à destination de l'entreprise

A Aides publiques	Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides, il est indiqué la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi.
-----------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

B - Réductions d'impôts

C - Exonérations et réductions de cotisations sociales

D - Crédits d'impôts

E - Mécénat

F Résultats financiers	a) Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés.
	b) Résultats d'activité en valeur et en volume.
	c) Affectation des bénéfices réalisés.

8° Partenariats

A - Partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise

B - Partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise

9° Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe

A - Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative, notamment transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales

B - Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.

QUE DOIT CONTENIR LA BDES ?

Les dispositions supplétives relatives aux informations contenues par la BDES dans une entreprise de 300 salariés et plus (art. R 2312-9 du Code du travail)

En l'absence d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la Base de données économiques et sociales comporte les informations prévues dans le tableau ci-dessous.

Elle comporte également les informations relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail prévues au 1° A e et f de l'article R 2312-8 du Code du travail.

À NOTER

Le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise atteint au moins 300 salariés pendant 12 mois consécutifs. L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du CSE qui en découlent (art. L 2312-34 du Code du travail).

1° Investissements

A Investissement social

a) Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté :

- i- effectif : effectif total au 31/12 (1) (I) ; effectif permanent (2) (I) ; nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 (I) ; effectif mensuel moyen de l'année considérée (3) (I) ; répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 (I) ; répartition par âge de l'effectif total au 31/12 (4) (I) ; répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté (5) (I) ; répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité (I) : français/ étrangers ; répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée (II) ;
- ii- travailleurs extérieurs : nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (6) ; nombre de stagiaires (écoles, universités...) (7) ; nombre moyen mensuel de salariés temporaires (8) ; durée moyenne des contrats de travail temporaire ;

Nombre de salariés de l'entreprise détachés ; nombre de salariés détachés accueillis.

b) Évolution des emplois, notamment, par catégorie professionnelle :

- i- embauches : nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée ; nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée (dont Nombre de contrats de travailleurs saisonniers) (I) ; nombre d'embauches de salariés de moins de vingt-cinq ans ;
- ii- départs : total des départs (I) ; nombre de démissions (I) ; nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite (I) ; nombre de licenciements pour d'autres causes (I) ; nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée (I) ; nombre de départs au cours de la période d'essai (9) (I) ; nombre de mutations d'un établissement à un autre (I) ; nombre de départs volontaires en retraite et préretraite (10) (I) ; nombre de décès (I) ;
- iii- promotions : nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (11) ;
- iv- chômage : nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée (I) ; nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (12) (I) : indemnisées, non indemnisées ; nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée (I) ; nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée (I) : indemnisées, non indemnisées.

c) Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ; nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée (13) ; nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée.

d) Évolution du nombre de stagiaires.

QUE DOIT CONTENIR LA BDES ?

Investissement social (suite)

- e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés :
- i- formation professionnelle continue : pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue ; montant consacré à la formation continue : formation interne ; formation effectuée en application de conventions ; versement à des fonds assurance formation ; versement auprès d'organismes agréés ; Trésor et autres ; total ; nombre de stagiaires (II) ; nombre d'heures de stage (II) : rémunérées, non rémunérées. Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances ;
 - ii- congés formation : nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré ; nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré ; nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation ;
 - iii- apprentissage : nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année.
- f) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, les données sur l'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, (accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité) :
- i- accidents du travail et de trajet : taux de fréquence des accidents du travail (I) ; nombre d'accidents avec arrêts de travail ; nombre d'heures travaillées ; nombre d'accidents de travail avec arrêt $\times 106$; nombre d'heures travaillées ; taux de gravité des accidents du travail (I) ; nombre des journées perdues ; nombre d'heures travaillées ; nombre des journées perdues $\times 10^3$; nombre d'heures travaillées.
- Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer français et étrangers) ; nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet.
- Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ; nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise ; taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail :
- ii- répartition des accidents par éléments matériels (28) : nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves-codes 32 à 40 ; nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivelation - code 02 ; nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) - codes 09 à 30 ; nombre d'accidents de circulation-manutention-stockage - codes 01,03,04 et 06,07,08 ; nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel - code 05 ; autres cas ;
 - iii- maladies professionnelles : nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année ; nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci ; nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (29) ;
 - iv- dépenses en matière de sécurité : effectif formé à la sécurité dans l'année ; montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise ; taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente ; existence et nombre de plans spécifiques de sécurité ;
 - v- durée et aménagement du temps de travail : horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées (30) (I) ; nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur (I) : au titre du présent code (31), au titre d'un régime conventionne (I) ; nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (32) (I) ; nombre de salariés employés à temps partiel (I) : entre 20 et 30 heures (33), autres formes de temps partiel ; nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs (I) ; nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) (34) (I) ; nombre de jours fériés payés (35) (I) ;
 - vi- absentéisme : nombre de journées d'absence (15) (I) ; nombre de journées théoriques travaillées ; nombre de journées d'absence pour maladie (I) ; répartition des absences pour maladie selon leur durée (16) (I) ; nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles (I) ; nombre de journées d'absence pour maternité (I) ; nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes ...) (I) ; nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes (I) ;

QUE DOIT CONTENIR LA BDES ?

<p>Investissement social (suite)</p>	<p>vii- organisation et contenu du travail : nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit ; nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans ; salarié affecté à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne résultant du décret n°76-404 du 10 mai 1976 (36) (distinguer femmes-hommes) ;</p> <p>viii-conditions physiques de travail : nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail ; réaliser une carte du son par atelier (37) ; nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (38) ; nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, au sens de la définition contenue dans le décret n°76-404 du 10 mai 1976 (39) ; nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures (40) ;</p> <p>ix- transformation de l'organisation du travail : expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu (41) ;</p> <p>x- dépenses d'amélioration de conditions de travail : montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (42) ; taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente ;</p> <p>xi- médecine du travail (43) : nombre d'exams cliniques (distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres) ; nombre d'exams complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres) ; part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail ;</p> <p>xii- travailleurs inaptes : nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail ; nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude.</p>
<p>B Investissement matériel et immatériel</p>	<p>a) Évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations).</p> <p>b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement.</p> <p>c) L'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.</p>
<p>C- Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L 225-102-1 du code de commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de l'article R 225-105-1 de ce code</p>	
<p>2° Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise</p>	
<p>I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise :</p>	
<p>A Conditions générales d'emploi</p>	<p>a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD).</p> <p>b) Durée et organisation du travail : données chiffrées par sexe : répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.</p> <p>c) Données sur les congés : données chiffrées par sexe : répartition par catégorie professionnelle ; selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.</p> <p>d) Données sur les embauches et les départs : données chiffrées par sexe : répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.</p> <p>e) Positionnement dans l'entreprise : données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> – répartition des effectifs par catégorie professionnelle, – répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique.

QUE DOIT CONTENIR LA BDES ?

B Rémunérations et déroulement de carrière	<p>a) Promotion : données chiffrées par sexe : nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle ; durée moyenne entre deux promotions.</p> <p>b) Ancienneté : données chiffrées par sexe : ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ; ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle ; ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique ; ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique.</p> <p>c) Âge : données chiffrées par sexe : âge moyen par catégorie professionnelle ; âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique.</p> <p>d) Rémunérations : données chiffrées par sexe : rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ; rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique ; rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ; nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.</p>
C Formation	<p>Données chiffrées par sexe : répartition par catégorie professionnelle selon : le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.</p>
D Conditions de travail, santé et sécurité au travail	<p>Données générales par sexe : répartition par poste de travail selon l'exposition à des risques professionnels ; la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.</p> <p>Données chiffrées par sexe : accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles : nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail ; nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ; répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R 2323-17 ; nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année ; nombre de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles ; maladies : nombre d'arrêts de travail ; nombre de journées d'absence ; maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° (e) l'article R 4624-22 : nombre d'arrêts de travail ; nombre de journées d'absence.</p>

II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :

A Congés	<p>a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.</p> <p>b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : – nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.</p>
B Organisation du temps de travail dans l'entreprise	<p>a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.</p> <p>b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.</p> <p>c) Services de proximité : participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.</p>

Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- a) les ouvriers, les employés, techniciens, agents de maîtrise et les cadres ;
- b) ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- c) ou toute catégorie pertinente au sein de l'entreprise.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a ci-dessus.

QUE DOIT CONTENIR LA BDES ?

III Stratégie d'action	<p>À partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; – objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R 2242-2. Évaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues.
3° Fonds propres, endettement et impôts	
	<p>a) Capitaux propres de l'entreprise.</p>
	<p>b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières.</p>
	<p>c) Impôts et taxes.</p>
4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments	
A Évolution des rémunérations salariales	<p>a) Frais de personnel (24) y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> i- montant des rémunérations : choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants : rapport entre la masse salariale annuelle (18) (II) et l'effectif mensuel moyen ; rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle - base 35 heures (II) ; OU rémunération mensuelle moyenne (19) (II) ; part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire (II) ; grille des rémunérations (20) ; ii- hiérarchie des rémunérations : choix d'un des deux indicateurs suivants : rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10% des salariés touchant les rémunérations les moins élevées ; OU-rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des ouvriers non qualifiés ou assimilés (21) ; montant global des dix rémunérations les plus élevées ; iii- mode de calcul des rémunérations : pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement (22). Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché ; iv- charge salariale globale. <p>b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4° de cet article.</p>
B Épargne salariale	<p>Intéressement, participation Montant global de la réserve de participation (25) ; montant moyen de la participation et/ ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (26) (I) ; part du capital détenu par les salariés (27) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...).</p>
C Rémunérations accessoires	<p>Primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs (I).</p>
<p>D- Rémunération des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L 225-102 du même code</p>	

QUE DOIT CONTENIR LA BDES ?

5° Représentation du personnel et Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat	
A Représentation du personnel	a) Représentants du personnel et délégués syndicaux : composition des comités sociaux et économiques et/ou d'établissement avec indication, s'il y a lieu, de l'appartenance syndicale ; participation aux élections (par collège) par catégories de représentants du personnel ; volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée ; nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée ; dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée ; nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière (45).
	b) Information et communication : nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel (46) ; éléments caractéristiques du système d'accueil ; éléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application ; éléments caractéristiques du système d'entretiens individuels (47).
	c) Différends concernant l'application du droit du travail (48).
B Activités sociales et culturelles	a) Activités sociales : contributions au financement, le cas échéant, du Comité social et économique et des comités d'établissement ; Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total (49).
	b) Autres charges sociales : coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) (50) ; coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) (51) ; équipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail.
6° Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au 4°	
A - Rémunération des actionnaires (revenus distribués)	
B - Rémunération de l'actionariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)	
7° Flux financiers à destination de l'entreprise	
A Aides publiques	Les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune des aides mentionnées au 8° qui entre dans le champ d'application de la procédure décrite à l'article R 2312-28, l'employeur indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation.
B - Réductions d'impôts	
C - Exonérations et réductions de cotisations sociales	
D - Crédits d'impôts	
E - Mécénat	
F Résultats financiers (création de rubrique pour intégrer infos du R 2323-11)	a) Le chiffre d'affaires.
	b) Les bénéfices ou pertes constatés.
	c) Les résultats globaux de la production en valeur et en volume.
	d) L'affectation des bénéfices réalisés.
8° Partenariats	
A - Partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise	
B - Partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise	
9° Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe	
A - Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative	
B - Cessions, fusions, et acquisitions réalisées	

NOTES

I.- Une structure de qualification détaillée, en trois ou quatre postes minimum, est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.

A titre d'exemple la répartition suivante peut être retenue : cadres ; employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) ; et ouvriers.

II.- Une structure de qualification détaillée en cinq ou six postes minimum est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.

À titre d'exemple, la répartition suivante des postes peut être retenue : cadres ; techniciens ; agents de maîtrise ; employés qualifiés ; employés non qualifiés ; ouvriers qualifiés ; ouvriers non qualifiés.

Doivent en outre être distinguées les catégories femmes et hommes.

- (1) Effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au 31/12 quelle que soit la nature de son contrat de travail.
- (2) Effectif permanent : les salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.
- (3) Somme des effectifs totaux mensuels (on entend par effectif total tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré).
- (4) La répartition retenue est celle habituellement utilisée dans l'entreprise à condition de distinguer au moins quatre catégories, dont les jeunes de moins de vingt-cinq ans.
- (5) La répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise.
- (6) Il s'agit des catégories de travailleurs extérieurs dont l'entreprise connaît le nombre, soit parce qu'il figure dans le contrat signé avec l'entreprise extérieure, soit parce que ces travailleurs sont inscrits aux effectifs. Exemple : démonstrateurs dans le commerce...
- (7) Stages supérieurs à une semaine.
- (8) Est considérée comme salarié temporaire toute personne mise à la disposition de l'entreprise, par une entreprise de travail temporaire.
- (9) A ne remplir que si ces départs sont comptabilisés dans le total des départs.
- (10) Distinguer les différents systèmes légaux et conventionnels de toute nature.
- (11) Utiliser les catégories de la nomenclature détaillée II.
- (12) Y compris les heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de quatre semaines consécutives.
- (13) Tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article L 5212-5.
- (14) Possibilités de comptabiliser tous les indicateurs de la rubrique absentéisme, au choix, en journées, 1/2 journées ou heures.
- (15) Ne sont pas comptés parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national.
- (16) Les tranches choisies sont laissées au choix des entreprises.
- (17) On entend par rémunération la somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié (au sens de la déclaration annuelle des salaires).
- (18) Masse salariale annuelle totale, au sens de la déclaration annuelle de salaire.
- (19) Rémunération mensuelle moyenne : $1/2 \sum (\text{masse salariale du mois } i) (\text{effectif du mois } i)$.
- (20) Faire une grille des rémunérations en distinguant au moins six tranches.
- (21) Pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter au minimum dix salariés.
- (22) Distinguer les primes individuelles et les primes collectives.
- (23) Prestataires de services, régies...
- (24) Frais de personnel : ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise.

QUE DOIT CONTENIR LA BDES ?

- ⁽²⁵⁾ Le montant global de la réserve de participation est le montant de la réserve dégagée-ou de la provision constituée-au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considéré.
- ⁽²⁶⁾ La participation est envisagée ici au sens du titre II du livre III de la partie III.
- ⁽²⁷⁾ Non compris les dirigeants.
- ⁽²⁸⁾ Faire référence aux codes de classification des éléments matériels des accidents (arrêté du 10 octobre 1974).
- ⁽²⁹⁾ En application de l'article L 461-4 du code de la Sécurité sociale.
- ⁽³⁰⁾ Il est possible de remplacer cet indicateur par la somme des heures travaillées durant l'année.
- ⁽³¹⁾ Au sens des dispositions du présent code et du code rural et de la pêche maritime instituant un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires.
- ⁽³²⁾ Au sens de l'article L 3121-48.
- ⁽³³⁾ Au sens de l'article L 3123-1.
- ⁽³⁴⁾ Cet indicateur peut être calculé sur la dernière période de référence.
- ⁽³⁵⁾ Préciser, le cas échéant, les conditions restrictives.
- ⁽³⁶⁾ Article 70-3 c du décret du 29 décembre 1945 : sont considérés comme travaux à la chaîne :
- les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;
 - les travaux effectués sur des postes de travail indépendants consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence préétablie en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;
 - les travaux effectués sur des postes indépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque opération élémentaire.
- ⁽³⁷⁾ Cette carte n'est à réaliser que par les établissements qui ont une réponse non nulle à l'indicateur précédent.
- ⁽³⁸⁾ Article 70-3 d du décret du 29 décembre 1945 : sont considérés comme travaux au four, les travaux exposant de façon habituelle et régulière à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence ou de la production d'énergie thermique.
- ⁽³⁹⁾ Article 70-3 e du décret du 29 décembre 1945 : sont considérés comme travaux exposant aux intempéries sur les chantiers, les travaux soumis au régime d'indemnisation définie aux articles L 5424-11 et suivants du code du travail ainsi que les travaux effectués de façon habituelle et régulière sur les chantiers souterrains ou subaquatiques, ou en plein air sur les constructions et ouvrages, les aires de stockage et de manutention.
- ⁽⁴⁰⁾ Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).
- ⁽⁴¹⁾ Pour l'explication de ces expériences d'amélioration du contenu du travail, donner le nombre de salariés concernés.
- ⁽⁴²⁾ Non compris l'évaluation des dépenses en matière de santé et de sécurité.
- ⁽⁴³⁾ Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).
- ⁽⁴⁴⁾ Conformément à la déclaration annuelle des employeurs 2483 relative au financement de la formation professionnelle continue.
- ⁽⁴⁵⁾ Au sens des articles L 2145-5 et suivants.
- ⁽⁴⁶⁾ On entend par réunion du personnel, les réunions régulières de concertation, concernant les relations et conditions de travail organisées par l'entreprise.
- ⁽⁴⁷⁾ Préciser leur périodicité.
- ⁽⁴⁸⁾ Avec indication de la nature du différend et, le cas échéant, de la solution qui y a mis fin.
- ⁽⁴⁹⁾ Dépenses consolidées de l'entreprise. La répartition est indiquée ici à titre d'exemple.
- ⁽⁵⁰⁾ ⁽⁵¹⁾ Versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances.

QUELLE PÉRIODE EST COUVERTE PAR LA BDES ?

Aucune règle particulière n'est prévue à titre impératif concernant la période couverte pour les informations contenues par la BDES, seules des dispositions supplétives, applicables à défaut d'accord sont envisagées. Les informations figurant dans la Base de données économiques et sociales portent, à défaut d'accord, sur l'année en cours, sur les 2 années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les 3 années suivantes (art. L 2312-36 du Code du travail).

À NOTER

Ces informations doivent être présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur doit alors indiquer, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il devra préciser (art. R 2323-1-5 du Code du travail).

LES INFORMATIONS PROSPECTIVES

Concernant les informations prospectives sur 3 ans exigibles, à défaut d'accord sur ce point, le Tribunal de grande instance de Nanterre a jugé **dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques** du comité, que leur absence au sein de la BDES, ou leur insuffisance, ne lui permettait pas d'émettre un avis éclairé (TGI Nanterre, 18 janvier 2017, n°17/00057 ; CA Versailles, 27 juillet 2017, n°17/00922).

LES INFORMATIONS PORTANT SUR DES PÉRIODES PASSÉES

La jurisprudence considère que **dans le cas d'une fusion de sociétés**, les données relatives aux entreprises parties à cette opération fournies dans la BDES doivent porter – sauf impossibilité pour l'employeur de se les procurer – sur les deux années précédentes (Cass. soc., 27 novembre 2019, n°18-22.532), peu importe que les périmètres juridiques des sociétés aient été modifiés entre-temps par une opération de fusion.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Dans le cadre des informations-consultations du CSE, les données seront en rapport avec des périodes passées ou futures, en fonction de la consultation concernée. Dès lors, il peut être judicieux d'entériner une période plus générale, comme par exemple l'année en cours, les 5 années précédentes et les 2 années à venir. Il est en effet plus judicieux de comparer les éléments passés et avérés que les projections incertaines de l'entreprise, dont il n'est pas certain qu'elles engagent cette dernière. De plus, il y a peu de chances que les « réorganisations » y soient indiquées comme des éventualités ou des risques possibles...

Il est en outre conseillé de négocier l'archivage permanent des données contenues par la BDES, afin de permettre aux représentants du personnel de bénéficier d'un historique complet.

QUEL DOIT ÊTRE LE SUPPORT DE LA BDES ?

*L'expression « base de données » laisserait à penser que le support doit être informatique mais **la loi offre la possibilité de choisir entre informatique ou papier**. Il est en effet possible de négocier par accord collectif le type de support de la BDES.*

DANS LES ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET PLUS

À défaut d'accord, la base de données doit obligatoirement être mise à disposition sur un **support informatique** (art. R 2312-12 du Code du travail).

DANS LES ENTREPRISES DE MOINS 300 SALARIÉS

Le **choix entre informatique et papier** est laissé à l'employeur pour les entreprises de moins de 300 salariés (art. R 2312-12 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Ne pas négocier sur le support de la BDES comporte un risque : de se voir imposer un système non exploitable... En effet, la consultation de la BDES sous format papier peut s'avérer difficile. Tout d'abord, compte tenu du lieu de consultation choisi : plutôt que le bureau de la DRH, mieux vaut la placer dans le local du CSE. Ensuite, le fait de devoir se déplacer représente une charge supplémentaire pour les élus. Enfin, l'exploitation de la BDES peut être rendue plus délicate au regard de l'impossibilité pratique de faire des copies du contenu dans certains cas, ou de procéder par des recherches avec mots clés.

Au contraire, outre de ne pas rencontrer ces différents inconvénients, la version informatique a l'avantage de pouvoir identifier clairement les parties actualisées et indiquer les dates de modification des informations. Elle suppose, en revanche, des connaissances en informatique.

AVANTAGES

Confidentialité :
moins de possibilités de transférer des documents qu'avec un support informatique

•
Plus facile à utiliser pour des destinataires qui ne maîtrisent pas l'outil informatique

•
Si tous les représentants du personnel n'ont pas accès à un ordinateur

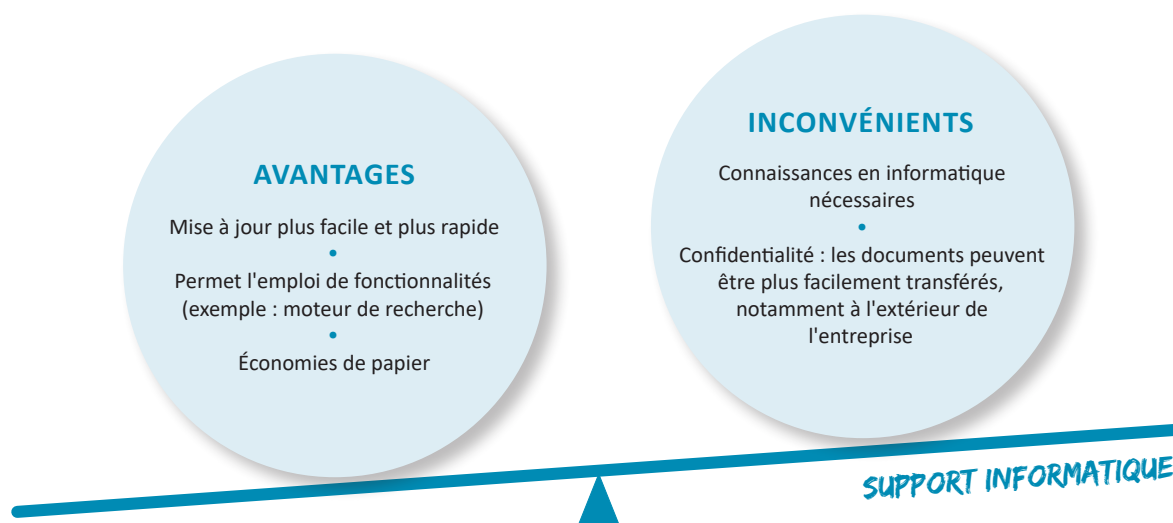
INCONVÉNIENTS

Peut donner une "fausse liberté" en restreignant l'accès à certaines heures de la journée ou en la plaçant dans le bureau de la DRH

•
Confidentialité :
un document papier peut plus facilement rester sur un bureau qu'un document informatique et peut être photocopié

SUPPORT PAPIER

QUEL DOIT ÊTRE LE SUPPORT DE LA BDES ?



COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Il est conseillé de recourir à une BDES informatique, mais de faire bien attention à ce que certains détails ne soient pas oubliés. Par exemple, une version informatique doit être imprimable et autoriser les « copier/coller » afin de faciliter le travail des élus. L'export des données en différents formats (PDF, Excel, Word etc.) doit également être assuré. Dans une logique d'utilité, veillez à ce que certaines données chiffrées soient accessibles au format Excel pour une meilleure exploitation. Le PDF est envisageable mais attention à ses caractéristiques : il doit permettre la recherche et l'extraction de données chiffrées vers un tableur. De même, un outil de recherche par mots clés sur l'intégralité du contenu de certaines BDES existe et peut être une proposition permettant de faciliter vos recherches. En tout état de cause, le support, qu'il soit informatique ou papier, doit être exploitable utilement par élus.

À NOTER

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des membres du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir (art. L 2315-20 du Code du travail). Cependant, la loi n'a pas défini le matériel nécessaire que l'employeur doit mettre à la disposition du comité. L'administration a précisé qu'il pouvait s'agir par exemple, de l'installation d'une ligne téléphonique, de la fourniture de matériel de dactylographie et de photocopie mais que les frais courants de fonctionnement (documentation, papeterie, frais d'abonnement et de communications téléphoniques) devaient être imputés sur la subvention de fonctionnement du comité (Circ. DRT 6 mai 1983, BO min. Trav. n°83/23-24). Cette circulaire ministérielle date toutefois de 1983 ! On peut légitimement penser que l'équipement à fournir au comité doit aujourd'hui s'entendre d'un ordinateur, d'un traitement de texte et d'une imprimante, ainsi que d'un accès à internet, la nature et les caractéristiques du matériel devant être mis à la disposition du comité devant être fonction à la fois de l'évolution technologique de ce matériel et de son adéquation aux besoins du comité (Rép. min. n°2207, JOAN 9 janv. 1989).

COMMENT LA BDES DOIT-ELLE ÊTRE ACTUALISÉE ?

FRÉQUENCE DE L'ACTUALISATION

La mise à jour de la BDES est obligatoire. En effet, le point de départ des délais impartis au CSE pour un rendre un avis court, en principe, à compter de la mise à disposition des informations actualisées sur la BDES (art. L 2312-18 et R 2312-14 du Code du travail ; voir également : Cass. soc., 28 mars 2018, n°17-13081). **La BDES sera donc actualisée a minima chaque fois que le CSE sera informé et consulté de manière récurrente.**

En outre, c'est à partir des données contenues dans la base de données que s'effectue la mise à disposition de l'information, obligatoire **chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés**, relative à l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production, aux éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise, ainsi qu'à l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe (art. L 2312-69 du Code du travail).

MODALITÉS DE L'ACTUALISATION

Rien n'est prévu quant à la forme que doit prendre cette actualisation. L'employeur est certes dans l'obligation d'actualiser les informations, mais rien ne l'oblige à indiquer aux représentants du personnel ce qui a été modifié. En effet, le Code du travail a seulement prévu qu'en l'absence d'accord, l'employeur informe de l'actualisation de la base de données selon des modalités qu'il détermine et fixe les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base (art. R 2312-12 du Code du travail).

Mieux vaut donc en prévoir les modalités afin notamment de s'assurer de la mise en place d'un système d'alerte fonctionnel !

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

En cas de BDES avec un support informatique, il est possible de prévoir que l'information modifiée apparaîtra comme telle sur la BDES avec la date de modification, et qu'en parallèle l'employeur adresse aux représentants du personnel un mail indiquant la nouvelle actualisation. Vous pouvez également créer une règle dans votre messagerie vous permettant de centraliser toutes les informations reçues afin de retrouver plus facilement l'ensemble des actualisations de votre BDES. Il est indispensable pour les élus de lister le rythme d'actualisation afin de s'assurer de sa conformité avec le Code du travail.

LA BDES DOIT-ELLE ÊTRE ACCESSIBLE EN PERMANENCE ?

À défaut d'accord, la base de données est accessible en permanence aux membres du CSE, ainsi qu'aux membres du CSE central, et aux délégués syndicaux (art. L 2312-36 du Code du travail).

La circulaire du 18 mars 2014 (Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014) a toutefois précisé que **la notion de permanence imposée par la loi, ne peut s'entendre comme une obligation pour toutes les entreprises de rendre la base de données accessible 24h/24 et 7j/7.**

Ainsi, la base de données peut ne pas être accessible lorsque la consultation nécessite un accès aux locaux de l'entreprise en cas de fermeture nocturne et/ou hebdomadaire notamment (BDES sous format papier, ou sur l'Intranet accessible que depuis l'entreprise par exemple).

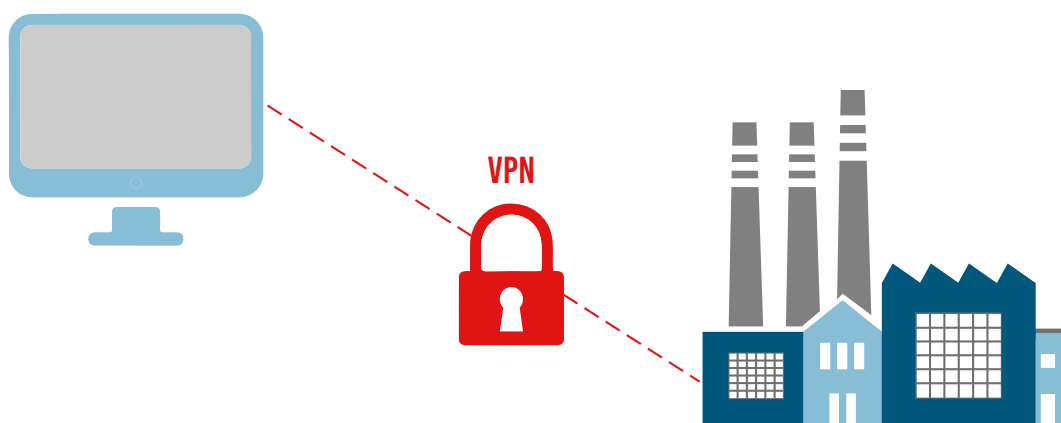
À NOTER

En l'absence d'accord, la jurisprudence a ainsi pu considérer qu'une base qui était accessible soit par informatique pendant les heures de travail à partir de l'adresse IP des agences, soit sur support papier par courrier ou fax sur demande, satisfaisait à la condition d'accès permanent et utile à la BDES (Cass. soc., 25 septembre 2019, n°18-15504) !

Mieux vaut donc s'entendre sur des moyens permettant une plus grande accessibilité à la BDES...

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Les modalités pratiques d'accès des représentants du personnel peuvent être précisées par accord. Il est conseillé de prévoir une accessibilité permanente à la BDES, ce qui est facilité par le support informatique. Des mesures de sécurité particulières doivent être prévues dans le cas où les représentants du personnel souhaitent accéder à la BDES à distance (installation de VPN, utilisation d'ordinateurs portables professionnels, mots de passe propres attribués à chacun des représentants afin de garantir une authentification renforcée etc.)



QUI A ACCÈS À LA BDES ?

Si certains représentants du personnel sont clairement identifiés par le Code du travail comme ayant accès à la BDES, d'autres ne sont pas clairement visés, une attention toute particulière doit donc ici être apportée.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Quel qu'ils soient, il est vivement recommandé de prévoir que les bénéficiaires de la BDES reçoivent une notice d'utilisation ainsi qu'une formation, leur expliquant comment se connecter à la BDES, mais surtout comment l'exploiter utilement (afin par exemple d'être en mesure de faire des tableaux à partir des données essentielles). Le recours au service informatique en cas de panne peut également leur être réservé.

LES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL AU CSE

L'accès de la BDES est garanti aux membres de la délégation du personnel au CSE. Il n'est fait aucune distinction entre les membres titulaires ou suppléants, tous doivent avoir accès à la BDES (art. L 2312-18 du Code du travail).

En cas de BDES mise en place au niveau du Comité social et économique central (CSEC), elle doit également être accessible à l'ensemble des membres des comités d'établissements. Il va de même en cas de mise en place de la BDES au niveau de l'Unité économique et sociale (UES) à laquelle appartient l'entreprise.

LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE

POUR RAPPEL

dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, RS au CSE.

Le représentant syndical au CSE (RS au CSE) a accès à la BDES et ce, même s'il n'est pas membre de la délégation du personnel au CSE. Il n'est d'ailleurs pas possible de cumuler le mandat de représentant syndical avec celui de membre élu – titulaire ou suppléant – au CSE (Cass. soc., 11 septembre 2019, n°18-23.764 FS-PB).

Selon le Code du travail, **le RS au CSE doit en effet être destinataire des informations fournies au Comité social et économique** (art. L 2143-22 du Code du travail), lesquelles seront disponibles sur la BDES, au moins en ce qui concerne les informations-consultations récurrentes du CSE.

LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

L'accès à la BDES des délégués syndicaux n'est **prévu que par les dispositions supplétives du Code du travail** (art. L 2312-36 du Code du travail), et non par les dispositions d'ordre public. Cela signifie qu'un accord collectif peut exclure les délégués syndicaux des personnes y ayant accès. Il n'est évidemment pas recommandé de négocier en ce sens.

QUI A ACCÈS À LA BDES ?

L'ensemble des informations contenues par la BDES constitue un outil précieux pour les négociateurs. Il est donc avisé de leur en garantir l'accès et de faire attention à ce que cela soit bien prévu en cas de signature d'un accord collectif.

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Le Code du travail est silencieux quant à l'accès des représentants de proximité à la BDES. S'ils sont par ailleurs membres élus du CSE, cela ne posera pas de difficulté puisqu'ils y auront accès en vertu de cette qualité. En revanche, s'ils ne le sont pas, il est possible de prévoir de leur accorder l'accès à la BDES par accord collectif.

LES MEMBRES DES COMMISSIONS

Il faut, encore une fois, faire la distinction entre les membres des commissions par ailleurs élus au CSE (c'est forcément le cas des membres de la CSSCT), et les membres des commissions non-membres élus du CSE. Pour ces derniers, il est envisageable de prévoir leur accès à la BDES par le biais d'un accord collectif.

LE REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE

Le Code du travail n'a pas prévu l'accès à la BDES du représentant de la section syndicale (RSS). Il est cependant possible de le faire par accord collectif.

LE RÉFÉRENT EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

L'article L 2314-1 du Code du travail impose que le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes soit désigné par le Comité social et économique parmi ses membres. De ce fait, il aura accès à la BDES.

À NOTER

L'employeur peut être amené à mettre en place des mesures et systèmes de sécurité nécessaires afin de protéger les données contenues par la BDES contre le traitement non autorisé ou illicite, la perte, la destruction, les dégâts d'origine accidentelle ou encore la diffusion à des personnes non autorisées (pseudonymisation, chiffrement/cryptage, protection par mot de passe, conclusion d'accords de confidentialité stricts, accès enregistré, etc.). Si une indetification des personnes est mise en place, il appartient à l'entreprise de veiller à ce que les personnes dont les données sont collectées ou traitées soient en mesure d'exercer leurs droits afférents à ce traitement dans les conditions prévues par la législation applicable (droit d'accès, de rectification, à l'effacement, etc.).

EXISTE-T-IL UNE OBLIGATION DE DISCRÉTION POUR LES PERSONNES AYANT ACCÈS À LA BDES ?

Les membres de la délégation du personnel du Comité social et économique, du Comité social et économique central et les délégués syndicaux, sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDES revêtant un caractère confidentiel et présentées comme tel par l'employeur (art. L 2312-36 du Code du travail).

LES INFORMATIONS RÉPUTÉES CONFIDENTIELLES

Certaines informations transmises au comité sont « *réputées confidentielles* » ou « *confidentielles par nature* ». Ces dernières étant présumées confidentielles, **l'employeur n'est pas dans l'obligation de le signaler au CSE.**

Il en est ainsi des **documents comptables prévisionnels obligatoires pour les sociétés commerciales et les GIE de 300 salariés et plus et dont le montant net du CA est supérieur ou égal à 18 millions d'euros** (art. L 2312-25 du Code du travail) ainsi que des informations communiquées dans le cadre de la procédure d'alerte économique (art. L 2312-67 du Code du travail).

Par ailleurs, la jurisprudence analyse **les informations confidentielles comme étant celles peu ou non connues du public ou du personnel, dont la diffusion est de nature à nuire à l'entreprise ou à lui porter préjudice** (CA Paris, 3 février 2004, n°03/35335). Par conséquent, une information ne peut pas être considérée comme confidentielle si elle est déjà largement connue du public ou des salariés de l'entreprise. Ainsi, l'obligation de discrétion semble se justifier davantage lorsqu'elle porte sur des projets que sur des résultats acquis (Circ. n° 67-35, 1^{er} sept. 1967, 2 : BO min. Trav., n°36-67).

LES INFORMATIONS PRÉSENTÉES COMME CONFIDENTIELLES PAR L'EMPLOYEUR

Toutes les informations figurant dans la base de données n'étant pas forcément confidentielles, celles qui le sont, en dehors de celles « *présumées confidentielles* », doivent être présentées comme telles par l'employeur. **Il précise la durée du caractère confidentiel de ces informations** (Cir. DGT 2014/1, 18 mars 2014).

Si l'employeur ne précise pas expressément qu'il s'agit d'une information confidentielle, l'obligation n'existe pas. Ainsi, si le procès-verbal de la réunion du comité ne mentionne pas l'obligation de discrétion, un représentant du personnel ne peut être sanctionné pour avoir divulgué l'information déclarée comme confidentielle par l'employeur après la réunion du comité (Cass. soc., 12 juil. 2006, n°04-47.558, n° 1928 FS - P + B + R).

EXISTE-T-IL UNE OBLIGATION DE DISCRÉTION POUR LES PERSONNES AYANT ACCÈS À LA BDES ?

De plus, l'employeur doit exposer aux membres du comité les raisons pour lesquelles il fait appel à cette obligation (Circ. n° 67-35, 1^{er} sept. 1967, 2 : BO min. Trav., n°36-67) et justifier, par des éléments objectifs, ce caractère confidentiel, c'est-à-dire prouver en quoi de telles informations peuvent nuire aux intérêts légitimes de l'entreprise si elles sont divulguées (Cass. soc., 5 novembre 2014, n°13-17270).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Si l'employeur fait une déclaration verbale, il ne faut pas hésiter à lui demander d'indiquer précisément les informations qu'il vise afin de bien circonscrire dans le PV de séance l'étendue de cette confidentialité.

L'employeur ne pourrait déclarer confidentielle toute la BDES, sauf à contrevenir au principe selon lequel les représentants doivent exercer utilement leurs compétences (TGI Lyon, 9 juillet 2012, n°12/01153 ; TGI Évry, 9 novembre 2012, n°12/01095 ; CA Paris, 11 mars 2013, n°12/20238). Dans ce cas, il a été jugé que l'employeur porte une atteinte illicite aux prérogatives des membres du comité dans la préparation des réunions, **qui ne peut être réparée que par la reprise de la procédure d'information et consultation à son début** (Cass. soc., 5 nov. 2014, n°13-17.270, n° 1981 FS - P + B).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

« L'effort d'anticipation et d'information sur l'évolution de l'entreprise suppose un partage d'informations et engage la responsabilité de chaque partie à l'égard de leur diffusion, afin que le dialogue puisse être constructif et se tenir dans un climat de confiance » (A.N.I. du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, art. 12).

LES SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE MÉCONNAISSANCE DE L'OBLIGATION DE DISCRÉTION

Sur le plan civil, l'employeur pourrait tenter une action en réparation du préjudice subi par l'entreprise, sous réserve de prouver à la fois l'existence d'un préjudice et son lien avec la méconnaissance de l'obligation.

Il peut par ailleurs envisager une sanction disciplinaire, voire un licenciement en saisissant l'inspecteur du travail, à l'encontre du représentant du personnel ayant méconnu son obligation. La jurisprudence a par exemple considéré dans une affaire où le manquement à l'obligation de discrétion préjudiciable aux intérêts de l'entreprise était caractérisé, la sanction de mise à pied du représentant du personnel était justifiée (Cass. soc., 6 mars 2012, n°10-24.367).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

En tout état de cause, et afin d'éviter de potentielles difficultés, gardez en tête que les droits d'accès à la BDES sont strictement personnels et ne peuvent être transmis à des tiers (Cir. DGT 2014/1, 18 mars 2014).

QUE FAIRE SI LA BDES EST INCOMPLÈTE OU INEXISTANTE ?

L'absence de mise en place de la BDES, tout comme une BDES incomplète expose l'employeur à différentes sanctions.

DÉLIT D'ENTRAVE

Le fait d'apporter une entrave au fonctionnement régulier d'un Comité social et économique, d'un comité social et économique d'établissement ou d'un comité social et économique central est puni d'une amende de 7500€ (art. L 2317-1 du Code du travail).

ACTIONS CIVILES DU CSE

En cas d'informations insuffisantes, il appartient au CSE de saisir les juges, en la forme des référés, afin de se voir communiquer les éléments manquants, à condition de le faire avant l'expiration du délai de consultation (art. L 2312-15 du Code du travail). Cette saisine – avant l'expiration des délais dont le CSE dispose pour rendre son avis – permet au juge, dès lors qu'il retient que les informations nécessaires au comité et demandées par lui pour formuler un avis motivé n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, d'ordonner la production des éléments d'information complémentaires et, en conséquence, de prolonger ou fixer un nouveau délai de consultation à compter de la communication de ces éléments complémentaires (Cass. soc., 26 février 2020, n°18-22.759 ; Cass. soc., 27 mai 2020, n°18-26.483).

En revanche, si la demande se révèle infondée, les documents ayant été transmis étant estimés par le juge comme suffisants pour que le comité puisse formuler un avis motivé, le délai s'achève à la date initialement prévue.

En l'absence de mise en place de la BDES les délais impartis au comité pour rendre un avis dans le cadre de ses consultations récurrentes ne peuvent pas commencer à courir (Cass. soc., 28 mars 2018, n°17-13.081).

L'absence de mise en place ou de l'insuffisance d'une BDES dans une entreprise qui y est pourtant assujettie, lors d'une procédure de licenciement collectif faisant l'objet d'un PSE, peut conduire à une annulation de la décision du Direccte s'il ressort des pièces du dossier que les élus du personnel n'ont pu rendre leur avis « *en toute connaissance de cause* » (CAA Versailles, 9 févr. 2021, n°20VE02948). Attention toutefois, une absence ou une insuffisance de la BDES ne conduira pas, à elle seule, à l'annulation de la décision contestée s'il ressort des pièces du dossier que l'information des élus obtenue par d'autres voies, a été suffisante.

En tout cas, l'existence et les informations contenues dans la base de données devraient désormais constituer un élément à prendre en compte dans l'appréciation que font le Direccte et le juge administratif de la régularité de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel dans le cadre de l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

FO

FORCE OUVRIÈRE

SECTEUR DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DES RÉMUNÉRATIONS

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 84 20 – www.force-ouvriere.fr