

Lettre d'information

MAI 2021



Le dossier du mois :

La mise en place de la Base De Données Economiques et Sociales a pris du retard

La BDES est le principal vecteur d'information du Comité Social et Economique de l'entreprise. Beaucoup d'élu(e)s apprennent l'existence de la BDES en suivant la formation « nouveaux élus ». Dès le retour dans leur entreprise, ils recommandent à leurs employeurs de se mettre en conformité avec la loi, pour démarrer le dialogue social avec le CSE sur de bonnes bases et ainsi éviter toute menace de délit d'entrave.

Le CSE et l'accès à la *Base de Données Economiques et Sociales* (BDES)

Créée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) était, à l'origine, le support de consultation de la nouvelle information-consultation sur les Orientations Stratégiques.

La loi REBSAMEN du 17 Août 2015 a fait de la BDES le support des 3 informations consultations récurrentes du Comité d'Entreprise, puis du Comité Social et Economique, à savoir les Orientations Stratégiques, la Situation Economique et Financière et la Politique Sociale.

Les dernières évolutions concernant la BDES sont à mettre au compte des Ordonnances Macron du 22 septembre 2017, qui ouvrent la possibilité de négocier par accord d'entreprise les modalités liées à la BDES (informations contenues, le support, l'accessibilité/le fonctionnement...). A défaut d'accord, il convient de se référer aux dispositions supplétives.

Art. L. 2312-18 du Code du Travail

« Une base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs prévus à l'article L. 1142-8.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au deuxième alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité. »

La mise en place d'une BDES est une obligation d'ordre public.

SON CONTENU

- **9 thèmes obligatoires :**

- 1) Les investissements : sociaux (emploi, stages, formation...), matériels (machines, bâtiments...) et immatériels (brevets, logiciels...),
- 2) L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de formation, d'évolution, de qualification,
- 3) Les fonds propres et l'endettement de l'entreprise,
- 4) Les éléments de 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 comme les crédits d'impôts et les aides publiques,
- 8) La sous-traitance,
- 9) Les transferts commerciaux et financiers entre les entités du Groupe.

La précision des informations devant obligatoirement figurer dans la BDES varie en fonction de l'effectif de l'entreprise (plus ou moins de 300 salariés) Art. R. 2312-8 et R. 2312-9.

- **Les informations relatives aux consultations récurrentes**
- **Les informations sur l'année en cours, les 2 années précédentes et sur les trois années suivantes**

Le délai dont dispose le CSE, pour rendre un avis court à compter de l'information par l'employeur de la mise à disposition dans la BDES des informations est prévues par le Code du Travail.

À défaut d'accord, le CSE dispose

- De 1 mois pour rendre son avis
- De 2 mois en cas d'intervention d'un expert

SON FONCTIONNEMENT

À défaut d'accord, la mise en place de la BDES se fait au niveau de l'entreprise.

- Ainsi, pour les entreprises à établissements multiples, l'employeur n'a pas d'obligation de mettre en place un BDES par établissement.

La BDES doit être accessible en permanence aux membres du CSE (art. L. 2312-36 du Code du Travail)

Sont également habilités à un accès permanent

- Le CSE Central
- Les CSE d'établissement
- Les délégués syndicaux

Les informations contenues dans la BDES peuvent être tenues à disposition des représentants du personnel sur support informatique ou papier.

- Les Ordonnances Macon ont rendu obligatoire la tenue des informations sur support informatique dès la mise en place du CSE pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Les modalités d'accès, de consultation et d'actualisation sont à définir conjointement par la Direction et les élus.

LA CONFIDENTIALITE

Art. L. 2312-36 du Code du Travail

« Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, du comité social et économique central d'entreprise et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations

contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. »

L'employeur doit indiquer précisément quelles informations revêtent un caractère confidentiel, pour quel motif (intérêts économiques, commerciaux, stratégiques...) et pour combien de temps.

LA NEGOCIATION

Avec les Ordonnances Macron, il est possible de négocier par accord d'entreprise les modalités liées à la BDES comme l'organisation, l'architecture, le contenu, les modalités de fonctionnement (niveau de mise en place, droit d'accès, support ...), l'intégration des informations ponctuelles et celles liées aux négociations obligatoires ainsi que la périodicité des informations devant y figurer (cf. art. L. 2312-21 du Code du Travail).

EN CAS D'ABSENCE OU D'INSSUFISANCE DE VOTRE BDES

Plusieurs cas de figure se présentent encore aujourd'hui :

- Absence de BDES
- Informations peu ou pas accessibles, soit par absence de mise à jour, soit par restriction d'accessibilité de la part de la Direction
- Informations insuffisantes, soit par non respect des dispositions légales ou de l'accord signé, soit par absence de mise à jour

La première démarche est de notifier ce point à l'ordre du jour d'une réunion de CSE et d'en débattre ouvertement avec votre Direction. L'intérêt réside dans la retranscription des doléances des élus et des réponses apportées (ou non) par la Direction.

Si cela n'est pas suffisant, 2 options possibles :

- Une action civile devant le tribunal de grande instance (TGI) → action en référé afin d'ordonner à l'employeur la communication des documents manquants
- Une action pénale : l'employeur s'expose à un délit d'entrave (Art. L. 2146-1 du Code du Travail)

Noter également que selon l'article L. 2262-9 du Code du Travail, les syndicats peuvent agir en justice, pour non respect de l'accord collectif qui fixe les modalités d'accès à la BDES.

Les premières décisions de justice concernant la BDES :

- Le délai accordé au CE/CSE pour donner son avis au titre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ne court pas en l'absence de BDES ;
- Un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) peut être suspendu tant que l'entreprise n'a pas rempli ses obligations concernant la consultation sur les orientations stratégiques et la BDES ;

Fiduciaire CADECO accompagne les représentants du personnel dans **TOUS** les aspects de leur rôle d'élu : missions légales (récurrentes ou ponctuelles), formations, conseils, tant sur les attributions économiques que sur les problématiques de santé au travail.

Nous sommes à votre disposition pour de plus amples explications.

Vous pouvez nous joindre :

par téléphone : 01 42 22 60 73 ou 04 77 70 85 05

par courriel : christophe.vergiat@cadeco.fr

par courrier : 47 rue Blanche 75009 Paris
25 rue Benoît Malon 42300 Roanne