

PRÉSENTATION

Afin d'enrichir vos négociations, la DIRECCTE, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique, construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. Ce mois-ci, nous nous intéressons à la **base de données économiques et sociales (BDES)**.

En vous souhaitant une bonne lecture.

ACTUALITÉ

La base de données économiques et sociales (BDES)



Le comité économique et social (CSE) est régulièrement informé et consulté lors de consultations récurrentes (situation économique et financière, politique sociale, d'emploi et de conditions de travail, orientations stratégiques de l'entreprise) ou ponctuelles (licenciement collectif pour motif économique, mise en oeuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés, restructuration, etc.). Pour être utilement informé et consulté, les membres du CSE doivent avoir accès à la BDES, qui contient les informations que l'entreprise met à leur disposition.

La BDES, créée par la *loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi* remplace les différents rapports qui existaient auparavant (bilan social, rapport unique, rapport de situation comparée).

Sa mise en place :

La BDES est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Elle peut être aménagée par un accord d'entreprise majoritaire, et dans les entreprises de moins de 300 salariés par un accord de branche, portant sur son organisation, son contenu, ses modalités de fonctionnement (droits d'accès, supports...)*. A défaut d'accord ce sont les dispositions supplétives qui s'appliquent.

*Voir exemples de dispositions négociées p 65 à 69 du guide de la négociation CSE [Ici](#)

Son contenu :

La BDES comporte a minima l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes du CSE; les thèmes y figurant obligatoirement varient en fonction de la présence ou pas d'un accord.

En présence d'un accord, sept thèmes doivent être traités (*article L. 2312-21* du Code du travail) :

- L'investissement social, matériel et immatériel
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise
- Les fonds propres et l'endettement
- L'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants
- Les activités sociales et culturelles
- La rémunération des financeurs
- Les flux financiers à destination de l'entreprise

En l'absence d'accord, 2 thèmes supplémentaires doivent être renseignés (*Art.L2312-36*) : la sous-traitance et les transferts commerciaux et financiers entre entités du groupe

FOCUS SUR UN ACCORD CONCLU EN CVL

Une association de 426 salariés du secteur de l'aide aux travail des personnes handicapées a conclu un [accord collectif](#) avec ses délégués syndicaux (CFDT, CGT). Si la plupart des accords ne vont pas plus loin que les dispositions légales, cet accord a particulièrement développé l'organisation et les indicateurs de la BDES au-delà de l'ordre public.

A titre d'exemple, le thème des conditions de travail comporte notamment les indicateurs suivants :

- L'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité
- Les accidents de travail et de trajet, leur taux de fréquence, le nombre d'arrêts de travail, le nombre d'incapacités permanentes, etc.
- Les maladies professionnelles : le nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées au cours de l'année N, le nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel, etc.

De même, le thème consacré à l'égalité professionnelle comprend notamment les indicateurs de répartition selon le sexe suivants :

- La catégorie professionnelle
- Le type de contrat de travail et sa durée (CDI, CDD, temps complet, temps partiel)
- Les congés selon le sexe, la catégorie professionnelle
- Les embauches et départs
- L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

RETOUR SUR TROIS ANNÉES DE MISE EN PLACE DE LA BDES

Dans sa « Revue de droit du travail », Dalloz a publié en juin 2019 les résultats d'une enquête conduite par le Cercle Maurice Cohen, club de réflexion réunissant universitaires, syndicalistes, avocats et experts près des CE, CHSCT et CSE.

Cette enquête en ligne a recueilli plus de 800 réponses auprès de représentants du personnel d'entreprises comptant au total 2,6 millions de salariés, au sujet de la base de données économiques et sociales (BDES) (*).

Il en ressort que seuls 11% des élus jugent que la BDES a amélioré leur accès à l'information, tandis que 8,6% répondent qu'ils ne disposent pas de BDES au sein de leur entreprise, 46% estiment inchangé leur accès à l'information et 42% le qualifie de moins bon. Là où elle est en place, 59,4% des répondants précisent ne pas être informés de la mise à jour de la BDES dans leur entreprise, quand 19% précisent qu'elle est actualisée avant chaque grande consultation (orientations stratégiques, situation économique, politique sociale) et 36% qu'elle ne l'est pas avant ces échéances.

Enfin, l'accès aux données est déterminante. Alors que 29% des élus disent disposer de données numériques directement exploitables, 60% disent devoir effectuer des recherches sur des documents annexés à la base.

Au final, une proportion faible d'élus indiquent qu'un accord collectif a été conclu sur le contenu et les modalités de la BDES (18%) et principalement dans les entreprises de plus de 100 salariés. En regard de l'enjeu visant à faire de la BDES l'outil central du dialogue social dans l'entreprise, cette enquête révèle que la mise en œuvre est laborieuse et pose la question de son effectivité et de sa bonne utilisation quand elle est en place.

(*) sur les 800 élus, 30% environ travaillent dans des entreprises employant moins de 300, 26% dans entreprises employant entre 300 et 1000 salariés, 40% dans des entreprises employant plus de 1000 salariés.

QUESTIONS RH

Accès et mise à jour de la BDES

Instances représentatives du personnel : quel accès à la BDES ?

Reprenant les dispositions légales du Code du travail, les **accords collectifs** précisent que la BDES est mise à disposition des membres du CSE et du CSE Central, et des délégués syndicaux. Au delà de ces dispositions légales, les accords précisent que les experts mandatés par le CSE peuvent accéder à la BDES, et qu'au contraire, aucun tiers n'est autorisé à y accéder. Concernant les représentants de section syndicale, tous les accords ne leur autorisent pas l'accès à la base de données.

Les accords analysés énoncent que l'accès à la base de données est individuel et la plupart d'entre eux restreignent son accès au sein des locaux. Le support de consultation de la base est majoritairement numérique, et les accords énoncent que pour des questions de confidentialité et de sécurité, certaines données de la base ne peuvent être imprimées.

Enfin, un **accord collectif** précise que toutes les personnes accédant à la BDES ne sont que lecteurs des documents, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent pas les modifier. Et que seul le service des ressources humaines est autorisé à ajouter, modifier ou supprimer des documents dans la BDES.

L'actualisation de la BDES

Le Code du travail ne fixe pas les modalités d'actualisation. En l'absence d'accord, il précise que la BDES est mise à jour "régulièrement" et que l'employeur informe les personnes autorisées de l'actualisation.

Point déterminant, la mise à disposition actualisée de la BDES vaut communication des rapports et informations au CSE et constitue le point de départ du délai pour que le CSE rende son avis.

Le fait pour l'employeur de ne pas actualiser les informations contenues dans la BDES a pour conséquence de ne pas faire courir les délais de consultation du CSE (*Cour de cassation, soc 28 mars 2018 N°17-13081*)

Sanctions

- L'absence de mise à disposition ou d'actualisation de la BDES, le non respect des dispositions conventionnelles portant par exemple sur le contenu de la BDES sont susceptibles d'être qualifiés d'**entrave au fonctionnement régulier du CSE**, punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7500 euros (*Article L. 2317-1* du Code du travail).
- Si le CSE estime que la BDES ne contient pas suffisamment d'information pour rendre son avis, il peut saisir en **référé** le Président du TGI, pour qu'il ordonne la communication des éléments manquants (*Article L2312-15*)

QUESTIONS RH

Et l'inspection du travail ?

Lorsque des rapports et informations doivent être transmis à l'autorité administrative (par exemple le bilan social), l'*article L. 2312-18* du Code du travail prévoit qu'ils le sont «à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission ».

Les modalités de cette mise à disposition ne sont pas prévues par les textes. Les accords collectifs analysés ne les mentionnent pas davantage. Pour autant, certains accords précisent que les personnes ayant accès à la BDES ne peuvent le faire que depuis les locaux de l'entreprise. Cela signifierait qu'une consultation à distance n'est pas prévue, et que les agents de contrôle de l'inspection du travail ne pourraient y accéder que depuis les locaux de l'entreprise.

Pour que la mise à disposition actualisée vaille transmission, encore faut-il que les agents de l'inspection aient été mis en situation de prendre connaissance de l'actualisation et qu'ils puissent effectivement la consulter.

INFORMATION SUR UNE ENQUÊTE PORTANT SUR LE CSE

Le dialogue social à l'heure de la crise sanitaire : quel fonctionnement pour les CSE ?

Depuis le mois de mars 2020, la crise sanitaire impacte le fonctionnement des entreprises et des instances représentatives du personnel.

Pour en prendre la mesure et accompagner les acteurs de l'entreprise, la DIRECCTE et l'ARACT Centre-Val de Loire proposent aux employeurs et aux instances représentatives du personnel de participer à l'enquête en ligne « Le dialogue social à l'heure de la crise sanitaire : quel fonctionnement pour les CSE ? ».

Le questionnaire CSE est en ligne jusqu'au 28 février 2021 sur le site de la DIRECCTE et de l'ARACT.

Accéder à l'enquête [ICI](#).