

Base de données économiques et sociales

La loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi¹ a entériné la création de la base de données économiques et sociales (BDES) prévue par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi.

La base de données est, en premier lieu, un moyen de mettre à la disposition des membres du comité d'entreprise (CE) des informations nécessaires à leur consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Elle permet également de leur donner une vision claire et globale de la situation de l'entreprise et de la répartition de la valeur créée par son activité.

A terme, la base de données a pour vocation de recueillir toutes les informations et rapports communiqués de manière récurrente aux représentants du personnel (rapport unique, informations trimestrielles ...).

1) Quelles sont les entreprises concernées par la base de données économiques et sociales

Seules sont concernées par cette base de données les **entreprises de 50 salariés et plus**, au sein desquelles un comité d'entreprise doit être mis en place.

A noter :

Dans les entreprises ayant mis en place une délégation unique du personnel, les membres de cette délégation qui exercent les attributions du CE ont accès à la base de données.

De même, dans les entreprises de 50 salariés et plus où un procès-verbal de carence a été établi aux dernières élections des membres du CE, les délégués du personnel (DP) exerçant les fonctions du CE auront accès, en cette qualité, à la base de données.

¹ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

2) Mise en place de la base de données économiques et sociales

a. Modalités de mise en place

Les entreprises de 50 à 299 salariés ont jusqu'au 14 juin 2015 pour mettre en place la base de données économiques et sociales. En revanche, les entreprises de 300 salariés et plus sont déjà soumises à cette obligation depuis le 14 juin 2014.

A ces dates, la BDES devra contenir les informations nécessaires à la consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Ces informations sont énumérées aux articles R.2323-1-3 et R.2323-1-4 du Code du travail (cf le tableau en annexe).

Pour les informations et rapports communiqués périodiquement au CE, les entreprises ont jusqu'au 31 décembre 2016 pour les intégrer à la BDES.

La mise en place de la BDES incombe à l'employeur. A défaut de mise en place, il se rend coupable de délit d'entrave.

b. Niveau de mise en place

La base de données est constituée au niveau de l'entreprise.

Dans les entreprises à établissements distincts dotées d'un comité central d'entreprise, la BDES doit contenir les informations que l'employeur met à la disposition des membres du comité central d'entreprise et les informations mises à la disposition des membres de chaque comité d'établissement.

Dans les groupes où un comité de groupe est constitué, il est possible de mettre en place une BDES au niveau du groupe par accord de groupe, tout en conservant une BDES au niveau de chaque entreprise du groupe.

3) Contenu de la base de données économiques et sociales

Dans tous les cas, la BDES comprend une présentation de la situation de l'entreprise avec, notamment, le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée et le résultat net d'exploitation.

Le reste du contenu de la BDES varie selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés². En ce sens, l'article R. 2323-1-3 du Code du travail liste les informations contenues dans la BDES des entreprises de 300 salariés et plus. L'article R. 2323-1-4, quant à lui, détaille les informations de la BDES des entreprises de moins de 300 salariés (cf le tableau en annexe).

² L'effectif se décompte conformément aux articles L. 1111-2 et suivants du Code du travail.

Globalement, les informations contenues dans la BDES sont regroupées autour de huit thèmes, à savoir :

- investissements ;
- fonds propres, endettement et impôts ;
- rémunération des salariés et dirigeants ;
- activités sociales et culturelles ;
- rémunération des financeurs ;
- flux financiers à destination de l'entreprise ;
- sous-traitance ;
- pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Toutes les informations transmises de manière récurrente aux élus devront, à terme, être réparties entre les différentes rubriques de la base de données de la façon la plus pertinente possible pour faciliter leur exploitation par les représentants du personnel.

En revanche, il n'y a pas d'obligation d'y inclure les informations transmises de manière ponctuelle aux représentants du personnel (ex : licenciement pour motif économique...).

Le contenu de la BDES peut toujours être enrichi par accord d'entreprise.

Les informations figurant dans la BDES portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et sur les trois années suivantes. Par exception, lors de l'année de mise en place de la BDES (2014 ou 2015 selon l'effectif), les entreprises ne sont pas tenues d'y intégrer les informations des deux années précédentes.

Les informations doivent être présentées sous forme de données chiffrées, ou, à défaut pour les trois années suivantes, sous forme de grandes tendances.

4) Actualisation de la base de données économiques et sociales

La base de données doit être régulièrement tenue à jour, au moins dans les périodicités prévues par le code du travail.

L'employeur a l'obligation d'informer les élus de l'actualisation de la base de données.

La mise à disposition actualisée dans la BDES, des informations transmises de manière récurrente au CE, ne vaut communication à celui-ci que si :

- les éléments d'information sont régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le code du travail ;
- l'employeur a mis à disposition des membres du CE les éléments d'analyse ou d'explication, lorsqu'ils sont prévus par le code.

Ces deux conditions sont cumulatives.

5) Accès à la BDES

La base de données est consultable à tout moment par les membres du CE, ou à défaut par les DP, ainsi que par les membres du CHSCT, du comité central d'entreprise et les délégués syndicaux.

A noter :

En tant que membre du CE, les représentants syndicaux au CE devraient aussi avoir accès à la BDES.

L'employeur détermine les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base de données économiques et sociales. L'administration³ préconise à ce titre d'associer les représentants du personnel à la mise en place de la base en privilégiant la conclusion d'un accord.

La base de données doit être tenue en permanence⁴ à la disposition des élus sur un support papier ou informatique.

6) Obligation de discrétion des représentants du personnel

Les représentants du personnel qui ont accès à la BDES ont une obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles contenues dans la base de données.

Il appartient cependant à l'employeur d'indiquer les informations présentant un caractère confidentiel ainsi que la durée de confidentialité.

³ Circulaire DGT 2014/1 du 18 mars 2014.

⁴ Excepté pendant les périodes de fermeture de l'entreprise.

ANNEXE

Thèmes	Entreprises de moins de 300 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Investissements	<p>1- <u>Investissement social</u></p> <p>a) Evolution des effectifs par type de contrat ;</p> <p>b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;</p> <p>c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et mesures prises en ce sens ;</p> <p>d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;</p> <p>e) Evolution du nombre de stagiaires ;</p> <p>f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;</p> <p>g) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail</p> <p>1- <u>Investissement matériel et immatériel</u></p> <p>a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations)</p> <p>b) Le cas échéant, dépenses de recherche et de développement.</p>	<p>1- <u>Investissement social</u></p> <p>a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;</p> <p>b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;</p> <p>c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ;</p> <p>d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;</p> <p>e) Evolution du nombre de stagiaires,</p> <p>f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;</p> <p>g) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité ;</p> <p>2- <u>Investissement matériel et immatériel</u></p> <p>a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations),</p> <p>b) Le cas échéant, dépenses de recherche et de développement.</p> <p>3- <u>Pour les entreprises soumises à la RSE⁵</u> : informations environnementales contenues dans le rapport de gestion présenté aux actionnaires.</p>

⁵ Responsabilité sociale des entreprises : prise en compte par l'entreprise des impacts sociaux et environnementaux de son activité.

Thèmes	Entreprises de moins de 300 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Fonds propres, endettement et impôts	1- Capitaux propres de l'entreprise ; 2- Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ; 3- Impôts et taxes	1- Capitaux propres de l'entreprise ; 2- Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ; 3- Impôts et taxes
Rémunération des salariés et dirigeants	1- Evolution 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 (sociétés anonymes), montant global des rémunérations, certifié exact par les commissaires aux comptes, visé au 4° de cet article (à savoir les rémunérations versées aux 5 ou 10 personnes les mieux rémunérées selon que l'entreprise compte plus ou moins de 200 salariés) ⁶ ; c) Epargne salariale : intéressement, participation.	1- Evolution 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 (sociétés anonymes), montant global des rémunérations, certifié exact par les commissaires aux comptes visé au 4°de cet article (à savoir : les rémunérations versées aux 10 personnes les mieux rémunérées) ; 2- Epargne salariale : intéressement, participation 3- Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire 4- Dans les sociétés anonymes cotées ou les entreprises contrôlées par une société cotée, les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application de l'article L.225-102-1 du code de commerce.

⁶ L'article L225-115 4° précité du code de commerce prévoit que tout actionnaire peut obtenir communication de ce montant.

Thèmes	Entreprises de moins de 300 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Activités sociales et culturelles	Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat	1- Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise 2- Dépenses directement supportées par l'entreprise 3- Mécénat
Rémunération des financeurs	1- Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ; 2- Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).	1- Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ; 2- Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).
Flux financiers à destination de l'entreprise	1- Aides publiques 2- Réductions d'impôts 3- Exonérations et réductions de cotisations sociales 4- Crédits d'impôts 5- Mécénat	1- Aides publiques 2- Réductions d'impôts 3- Exonérations et réductions de cotisations sociales 5- Crédits d'impôts 6- Mécénat
Sous-traitance	1- Sous-traitance utilisée par l'entreprise 2- Sous-traitance réalisée par l'entreprise	1- Sous-traitance utilisée par l'entreprise 2- Sous-traitance réalisée par l'entreprise
Entreprises appartenant à un groupe	1- Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative 2- Cessions, fusions et acquisitions réalisées	1- Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative 2- Cessions, fusions et acquisitions réalisées

Source : Guide sécurisation de l'emploi, FFB, avril 2014.