SEXTANT EXPERTISE

BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES

CE QUE LES ORDONNANCES ONT CHANGE

La nouvelle réforme du Code du travail introduite par ordonnances en septembre 2017 a réaffirmé le caractère obligatoire d'un contenu minimal dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES). Mais elle a aussi ouvert de nouvelles possibilités d'adaptations négociées. Voici quelques rappels et quelques conseils pour éviter les pièges de la négociation et faire de votre BDES un facteur facilitateur de l'exercice de vos mandats.

LA BASE DE DONNEES EST PENSEE POUR SERVIR DE SOCLE AUX CONSULTATIONS RECURRENTES

La Base de données économiques et sociales (BDES) est avant tout le **support des consultations récurrentes** du CSE.
En principe, pour chacune des consultations récurrentes, la mise à disposition des informations nécessaires fait courir les délais de ces consultations.
À condition toutefois que ces informations :

- Soient suffisantes pour que les élus puissent commencer à comprendre la situation de l'entreprise et demander des précisions ;
- Soient régulièrement mises à jour.

Rappelons que si ces informations sont insuffisantes ou périmées, le CSE peut recourir au juge. En outre, l'employeur doit informer les destinataires quand il modifie le contenu de la BDES.

Le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES sont désormais largement ouverts à la négociation.

Il reste toutefois quelques règles d'ordre public auxquelles l'employeur ne peut pas se soustraire, même par la négociation.

Par ailleurs, s'il n'y a pas d'accord, ou pour les thèmes sur lesquels il n'y a pas d'accord, les règles en vigueur avant les ordonnances s'appliquent obligatoirement, s'agissant de la BDES.

LES OBLIGATIONS AVEC OU SANS ACCORD

Obligatoires au niveau de l'entreprise, et accessible aux élus d'établissement

La BDES est obligatoire dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus dotées d'un CSE. Un accord de groupe peut prévoir une BDES de groupe, mais cet accord ne peut pas prévoir qu'il n'y a pas de BDES au niveau de chaque entreprise du groupe.

Un contenu minimum et utile

Le contenu de la BDES doit permettre à ses destinataires d'exercer utilement leurs compétences. Notamment elle doit offrir une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise. Les informations et indicateurs qu'elle comporte doivent être régulièrement mis à jour (voir encadré).

RAPPEL DES THEMES MINIMAUX OBLIGATOIRES

- Investissement social (les effectifs notamment) ;
- Investissement matériel et immatériel ;
- Egalité professionnelle hommes-femmes, notamment écarts de rémunération ;
- Fonds propres ;
- Endettement ;
- Ensemble des éléments de rémunérations des salariés et dirigeants ;
- Activités sociales et culturelles ;
- Rémunérations des financeurs (intérêts versés aux banques et au groupe) ;
- Flux financiers à destination de l'entreprise (subventions d'exploitation et baisses de cotisations sociales).

Faute d'accord, le Code du travail précise toutes les règles relatives au contenu et au fonctionnement de la BDES. Dans ce cas, ces règles dites supplétives sont obligatoires.

Un contenu détaillé et pléthorique

Le Code du travail énumère les très nombreux indicateurs et données que doit contenir la BDES. Selon que l'effectif de l'entreprise est de plus ou moins 300 salariés, ces informations ne sont pas toutes les mêmes.

LES ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL QUI DEFINISSENT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE BDES

- **Existence et négociabilité de la Base :** L2312-18, L2312-21 ;
- **Contenu minimal à défaut de négociation :** L2312-36 ;
- **Contenus ajoutés dans la partie réglementaire :** ensemble des articles débutant par R2323-1, R 2312-7 ;
- **Lire aussi :** décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017, article 1.

Accessible en permanence à tous les représentants du personnel, à tous les niveaux

La BDES doit être accessible en permanence à tous ses destinataires. Dans les entreprises de 300 salariés et plus, la BDES doit être accessible sur un support informatique. D'autre part, la BDES doit être accessible à tous les élus et représentants syndicaux au CSE mais aussi aux délégués syndicaux. Par ailleurs, si l'entreprise est divisée en établissements distincts, les représentants aux CSE d'établissement doivent a *minima* pouvoir accéder aux informations les concernant.

Des informations sur la durée

Les informations portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes. Pour le futur, il peut s'agir de tendances non chiffrées. De plus, si certaines informations ne peuvent pas être présentées, l'employeur peut s'en dispenser, à condition d'expliquer pourquoi.

LES THEMES QUI PEUVENT ETRE NEGOCIES

Ces *minima* étant posés, un accord d'entreprise peut négocier sur tous les éléments constitutifs de la BDES et de son fonctionnement.

Sur quoi peut-on négocier ?

- Organisation, architecture et contenu ;
- Support, modalités de fonctionnement, de consultation et d'utilisation ;
- Droits d'accès ;
- Niveau de mise en place dans les entreprises comportant des établissements distincts ;
- Intégration des informations nécessaires aux négociations obligatoires et aux consultations ponctuelles.

Moins de 300 salariés : négociation de branche

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, s'il n'y a pas d'accord en vigueur, ces différends peuvent être négociés au niveau de la branche.

LISEZ LES DISPOSITIONS SUPPLETIVES AVANT DE NEGOCIER

De cette façon, vous saurez ce qui s'appliquera si l'employeur ne vous convainc pas de signer.

Au besoin, vous pourrez le lui rappeler pour l'inciter à faire des concessions. Notamment, vous pouvez lui expliquer que, s'il accepte certaines de vos revendications, vous ne l'obligerez pas à mettre dans la BDES la totalité des informations rendues obligatoires par l'absence d'accord.

Nous vous suggérons d'identifier les contenus qui vous paraissent indispensables et – pourquoi pas - de ne pas exiger les autres, en échange de garanties sur des modalités effectives de fonctionnement de la BDES.

Par exemple : accès facile à tout moment et y compris hors des locaux de l'entreprise ; mises à jour garanties ; informations et indicateurs portant sur le passé, le présent et l'avenir ; engagements d'analyse et d'informations qualitatives, etc.

Sollicité à temps, l'expert auprès du CSE peut vous accompagner sur la méthode et sur l'argumentation de vos propositions. Comme pour l'ensemble des négociations de mise en place ou de fonctionnement du CSE.■

SEXTANT EXPERTISE

Nathalie BOISSON et Frédéric GARDIN
www.sextant-expertise.fr
Expertise CSE, CE, CHSCT
Organisme de formation