



## FICHE PRATIQUE

### La Base de Données Economiques et Sociales (BDES ou BDU)

- ▶ L'article 8 de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a introduit un nouveau dispositif de partage de l'information sur la situation économique et sociale de l'entreprise avec les représentants du personnel à travers la mise en place d'un nouvel outil : la base de données économiques et sociales (BDES), également appelée base de données unique (BDU). Un décret n°2013-1305 du 27 décembre 2013, publié au Journal Officiel du 31 décembre 2013, ainsi qu'une circulaire de la direction générale du travail 2014/1 du 18 mars 2014 en précisent le contenu.
- ▶ Les entreprises ont donc désormais l'obligation de regrouper sur un seul et même support les informations communiquées aux membres de leur comité d'entreprise (CE).
- ▶ La mise en place de la BDES est obligatoire depuis :
  - Le 14 juin 2014 pour les entreprises d'au moins 300 salariés ;
  - Le 14 juin 2015 pour les entreprises comptant entre 50 et 299 salariés (Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la BDES et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise).
- ▶ Depuis le 31 décembre 2016, la BDES est la seule référence en matière d'information du CE. Passé ce délai, l'absence de BDES ou une BDES incomplète constitue un délit d'entrave.
- ▶ Notre fiche pratique vous aide à mieux comprendre ce nouveau dispositif et à le mettre en place.

### QU'EST-CE QUE LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES ?

#### ▶ L'OBJECTIF PRINCIPAL : UN NOUVEL OUTIL DE DIALOGUE SOCIAL

Le législateur souhaite inciter les entreprises françaises à instaurer un dialogue social de qualité, où représentants du personnel et délégués syndicaux seront associés aux décisions de l'entreprise, en prenant en considération non seulement les données sociales, mais également les données économiques.

Il s'agit donc de **permettre la consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise à 3 ans**, en donnant une vision claire et globale sur la manière dont est produite et répartie la valeur créée par l'activité de l'entreprise, ainsi que sur les options stratégiques et leurs conséquences (en particulier pour les salariés).

***Nota Bene : cette nouvelle consultation annuelle obligatoire du comité d'entreprise est prévue par l'article L 2323-7-1 du Code du travail.***



## ► LES ENJEUX

- La diffusion d'informations stratégiques à un nombre plus important de salariés ;
- Le dialogue social et son évolution future ;
- La place de l'encadrement face à des représentants du personnel et à des délégués syndicaux de plus en plus informés sur la vie économique et stratégique de l'entreprise.



### **Le conseil pratique :**

#### **Définir en amont le niveau d'ambition de votre BDES : outil RH ou contrainte ?**

- **Minimaliste** : répondre aux prescriptions légales et réglementaires (juridiquement, aucune obligation d'aller au-delà des prescriptions légales et réglementaires) ;
- **Maximaliste** : tirer parti de l'obligation de mettre en place la BDES pour engager ou développer un dialogue social de qualité au sein de l'entreprise.

## **LE CONTENU DE LA BDES**

- Le niveau de référence pour la mise en place de la BDES est celui de l'entreprise (C. trav. Art. R2323-1-6).
- Le cas particulier de l'Unité Economique et Sociale : lorsqu'une Unité Economique et Sociale regroupant au moins 50 salariés a été reconnue par convention ou décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, c'est au niveau de l'Unité Economique et Sociale que la BDES doit être mise en place (Circulaire du 18 mars 2014, 2.2).

## ► LES 8 THEMES GENERAUX

- Investissements ;
- Fonds propres et endettement ;
- Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- Activités sociales et culturelles ;
- Rémunération des financeurs ;
- Flux financiers à destination de l'entreprise (aides publiques et crédits d'impôts) ;
- Sous-traitance ;
- Transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe (le cas échéant).

## ► LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

► L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 préconise de **suivre 3 étapes** :

- **1ère étape** : contextualiser les résultats de votre entreprise et sa situation économique et présenter les évolutions économiques et sociales attendues ;
- **2<sup>ème</sup> étape** : présenter les options stratégiques de votre entreprise déterminées au vu des questions suivantes : quel doit être le positionnement de l'entreprise sur son marché ? Quels sont ses axes de croissance ou de résilience ? Quelles sont les offres à développer ? Comment peut-elle améliorer sa compétitivité face à ses concurrents ? Quels sont les impacts organisationnels et sociaux des options stratégiques ?
- **3<sup>ème</sup> étape** : présenter les impacts organisationnels et financiers des options stratégiques sur l'intégralité des parties prenantes (salariés, sous-traitants, etc.) ainsi que les impacts sur la répartition de la valeur.

## LES CONDITIONS D'ACCES A LA BDES

### ► LES BENEFICIAIRES

► La BDU est accessible en permanence aux personnes limitativement énumérées par la loi :

- « Membres du comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise et des comités d'établissement, du CHSCT et aux délégués syndicaux, qu'ils soient titulaires ou suppléants » (C. trav. art. L 2323-7-2 et R 2323-1-7).

**Remarque : la loi ne prévoit pas de droit d'accès à la BDES pour les représentants syndicaux au comité d'entreprise ou au CHSCT.**

### ► LES MODALITES D'ACCES

- Selon le Code du travail, c'est à l'employeur de définir les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base de données de manière à ce que ces modalités permettent aux personnes y ayant accès d'exercer utilement leurs compétences respectives (C. trav. art. R 2323-1-7 s.) ;
- La circulaire du 18 mars 2014 (point 2) précise qu'il est souhaitable que « la mise en place de la BDES, ses modalités d'accès, de consultation et d'utilisation fassent l'objet d'une négociation dans l'entreprise ou a minima d'un dialogue ».

### ► LA PROTECTION DES DONNEES CONFIDENTIELLES

- Le législateur a expressément soumis les représentants du personnel et les délégués syndicaux ayant accès à la BDES à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (C. trav. art. L 2323-7-2).
- L'employeur doit préciser, de façon expresse, quelle information a un caractère confidentiel.
- L'employeur doit indiquer la durée du caractère confidentiel de ces informations
- La circulaire rappelle également cette obligation de discrétion et précise que les droits d'accès à la base sont strictement personnels et ne peuvent être transmis à un tiers (*Circulaire du 18 mars 2014, 3.3*).

- ▶ La violation de l'obligation de discrétion peut être sanctionnée par le juge (sanctions civiles dans la plupart des cas)

### **LA PERIODICITE DE LA MISE A JOUR**

- ▶ Pour chaque indicateur, les données doivent porter sur 6 années (à partir de la 2ème année) :
  - Les 2 années précédentes (n-2 et n-1) ;
  - L'année en cours (n) ;
  - Les perspectives sur les 3 années suivantes (n+1, n+2, n+3).
- ▶ Les informations figurant dans la BDES doivent être mises régulièrement à jour (au minimum à la périodicité prévue pour les réunions d'informations ou de consultations correspondantes au comité d'entreprise) :
  - Les informations trimestrielles données au comité d'entreprise (article L 2323-46 et -50 du Code du travail) devront être mises à jour trimestriellement dans la BDES ;
  - Chaque mise à jour doit donner lieu à une information des utilisateurs légaux.



#### **Le conseil pratique :**

**Négocier en amont avec vos IRP les modalités d'actualisation de la base de données !**

### **REFERENCES**

---

- Article 8 de la Loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ;
- Décret n°2013-1305 du 27 décembre 2013, publié au Journal Officiel du 31 décembre 2013 ;
- Circulaire de la Direction générale du travail 2014/1 du 18 mars 2014 ;
- Site Internet du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (<http://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/actualites/001021.html>)
- Livre blanc, Liaisons sociales, juillet 2014.

**Cette fiche pratique donne une information synthétique.  
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire**