

JUILLET 2014

BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

QUE FAUT-IL SAVOIR ?



LAMY

LIAISONS
SOCIALES

Ce livre blanc est destiné à ceux qui veulent comprendre le nouveau dispositif de la Base de Données Économiques et Sociales (BDES), le mettre en place ou évaluer son impact sur les salariés.

Ce livre blanc vous présente l'essentiel de ce qu'il faut savoir de la nouvelle réglementation sur la **Base de Données Économiques et Sociales**, pour vous guider dans sa mise en place.

Il constitue une sélection des différents articles (présentation du dispositif, avis d'experts, interview de la DGT, ...) disponibles dans nos publications : nous vous invitons à les parcourir pour avoir une vue exhaustive.

SOMMAIRE

01/ Qu'est-ce que la BDES ?	page 04
02/ Précision sur le contenu de la BDES	page 09
03/ Modifier les relations entre IRP et employeur	page 12
04/ Mettre en place la BDES et consulter le comité d'entreprise sur les orientations stratégiques	page 15
05/ Base de données unique : les entreprises font leurs premiers pas	page 21

Wolters Kluwer France propose une large gamme de solutions d'information juridique adaptées aux besoins des professionnels des entreprises, comités d'entreprise, cabinets d'avocats, huissiers, experts-comptables, notaires, administrations et collectivités.



Plus de 200 publications dans tous les domaines du droit et de la réglementation : des ouvrages, guides, formulaires et revues rédigés par des experts de haut niveau et spécialistes renommés.



Des services en ligne, base de données et logiciels pour accélérer et structurer l'accès et le traitement de l'information.



Plusieurs centaines de professionnels à votre écoute : rédactions, service client, équipe commerciale.



La Base de Données Économiques et Sociales (BDES), autrement appelée Base de Données Unique (BDU), monopolise les entreprises depuis plus d'un an. Elle les oblige en effet à regrouper en un seul et même support toutes les informations économiques et sociales qu'elles communiquent régulièrement au comité d'entreprise. Également accessible à la plupart des représentants du personnel, elle constitue désormais un atout majeur pour l'employeur et les partenaires sociaux.

Conscients de cet enjeu, nous sommes heureux de vous offrir ce document qui, au travers des articles provenant de nos publications, vous fournira des outils pratiques d'analyse pour bien appréhender cette nouvelle base d'informations.



Marie-Charlotte Tual

Rédactrice en chef des Cahiers Lamy du CE

LA BDES, UN OUTIL À PART ENTIÈRE

À l'origine créée pour servir de support à la nouvelle consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise, la BDES se révèle être un outil d'informations à part entière, puisqu'à terme, elle se substituera à l'ensemble des informations remises de manière récurrente et éparse au comité d'entreprise. Pour reprendre les mots de l'administration dans sa circulaire du 18 mars 2014, la BDES est un moyen de « changer le mode de relation entre élus et employeurs pour qu'il soit plus participatif, fondé sur une vision plus prospective et à terme plus simple ».

Si les entreprises d'au moins 300 salariés avaient jusqu'au 14 juin 2014 pour instaurer la BDES, les autres ont encore un an pour agir. Puis, au 31 décembre 2016, la BDES deviendra la seule référence en matière d'informations du CE, et constituera par ailleurs, une base d'informations très riche pour les autres instances représentatives du personnel tels que les délégués du personnel (en cas de carence de CE), les délégués syndicaux, le CHSCT, le comité central d'entreprise et les comités d'établissements. Les entreprises sont tenues par ces délais. Il en va de leur responsabilité, une BDES incomplète ou inexistante pouvant constituer un délit d'entrave.

■ LA BDES, UN ENJEU MAJEUR POUR TOUS LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

L'employeur dispose par ce biais d'un moyen sécurisé de transmission des informations stratégiques du fait de l'obligation de confidentialité qui y est attachée. C'est aussi l'occasion pour lui d'avoir des partenaires sociaux mieux informés, et donc d'enrichir la qualité du dialogue social.

Concernant le CE et les autres instances représentatives du personnel, la BDES leur permet de bénéficier dans un seul et même document de toutes les informations économiques et sociales, classées par thèmes, mises en perspective avec un historique et une projection dans l'avenir, régulièrement actualisées, et accessibles de manière permanente. Ils auront ainsi une vue d'ensemble des données et des choix stratégiques de l'entreprise.

■ 5 ARTICLES POUR TOUT COMPRENDRE DE LA BDES

Pour vous aider à vous approprier la BDES, nous avons sélectionné 5 articles parmi nos différents titres, chacun apportant une approche différente du dispositif.

Dans un premier temps « *Liaisons sociales Quotidien* » décrypte avec des conseils pratiques l'intégralité des règles applicables à la BDES telles qu'elles résultent de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, de son décret d'application du 27 décembre 2013, et de la circulaire du 18 mars 2014 :

conditions et cadre de sa mise en place, date de son établissement, actualisation du contenu, accessibilité des données et conditions de sa confidentialité.

Vous trouverez en complément de cet article, dans « *Les Cahiers Lamy du CE* », l'arborescence de la BDES, c'est-à-dire les différentes rubriques et sous-rubriques qu'elle doit intégrer. Elle vous sera utile pour savoir comment répartir par thématique les informations précédemment intégrées dans les rapports remis régulièrement au CE. C'est en effet un décret du 27 décembre 2013, paru 6 mois après la loi de sécurisation de l'emploi, qui a déterminé le contenu de la BDES. La rencontre de la Direction Générale du Travail par la « *Semaine Sociale Lamy* » vous permettra de comprendre ce décalage mais aussi la philosophie de ce nouveau dispositif.

« *Les Cahiers du DRH* » proposent par la suite une méthode d'implémentation de la BDES dans l'entreprise, indiquant étape par étape ce qu'il est possible de faire pour l'instaurer dans le respect des règles légales.

Enfin, vous disposerez d'un retour d'expérience grâce à « *Entreprises & carrières* » qui a interviewé des DRH et représentants du personnel afin de savoir comment ils s'organisent compte tenu des délais imposés, mais aussi de connaître leurs premières impressions sur ce nouvel outil de travail.

Ce dossier vous donne une approche riche, diverse et complète de la BDES. Nous espérons qu'il vous apportera une vision d'ensemble et des clefs utiles lors de sa mise en place dans votre entreprise.

1 / LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)

Article extrait de *Liaisons Sociales Quotidien* n°16588 du lundi 12 mai 2014

À compter du 14 juin 2014, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les IRP et les DS devront avoir accès à la base de données économiques et sociales (BDES), regroupant les informations sur la stratégie de l'entreprise. Il est donc plus que temps pour les employeurs de constituer cette base de données. Comment procéder ? Quelles informations y mentionner ? Quelles sont les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la BDES ?

Voici les réponses, issues notamment de la circulaire DGT du 18 mars 2014.

Instituée par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la loi de sécurisation de l'emploi, complétée par le décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013, la base de données économiques et sociales (BDES) rassemble un ensemble d'informations destinées aux institutions représentatives du personnel et aux délégués syndicaux.

Sa mise en place est obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés au 14 juin 2014, et dans celles de moins de 300 salariés au 14 juin 2015.

La Direction générale du travail (DGT) a apporté, dans une circulaire du 18 mars, un ensemble de précisions sur le contenu et les modalités de mise en place et d'accès à la BDES (Circ. DGT 2014-1 du 18 mars 2014).

1. Quel est son objet ?

■ UN NOUVEL OUTIL DU DIALOGUE SOCIAL

Selon la DGT, la base de données économiques et sociales permet (Circ. DGT préc., fiche 1) :

- de constituer une base à l'information et à la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- de donner une vision claire et globale sur la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise ;
- de structurer les informations transmises de manière récurrente au CE (ou au comité central d'entreprise et aux comités d'établissement dans le cadre d'entreprises à établissements multiples), (Art. 8, IV de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et C. trav., art. L. 2323-7-3 futur et R. 2323-1-9).

■ EFFET DE SUBSTITUTION

À terme, à compter du 31 décembre 2016, la mise à disposition dans la BDES des informations récurrentes destinées au CE vaudra communication à celui-ci de ces documents (« effet de substitution »), mais à condition que l'employeur :

- mette à jour les informations de la BDES dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail (v. ci-dessous) ;
- mette à disposition du CE les éléments d'analyse ou d'explication prévus par le Code du Travail.

L'insertion dans la BDES de ces rapports et informations ne remet pas en cause les attributions des IRP en matière de consultations, et ne dispense pas l'employeur de procéder à ces consultations.

Aucun « effet de substitution » n'est prévu pour les informations à donner aux autres IRP (notamment, au CHSCT). Il en est de même pour les informations nécessaires à la consultation du CE concernant des événements ponctuels : si l'employeur peut verser ces informations dans la BDES, il doit continuer pour ces consultations à envoyer au CE ces rapports et informations.

À NOTER

Le Code du travail prévoit la transmission à l'inspecteur du travail de certains rapports et bilans qui peuvent faire l'objet d'une substitution, dans le cadre de la BDES. Dans le cadre d'un projet d'ordonnance de simplification, une mise en cohérence des textes devrait être effectuée.

2. Mise en place de la BDES

■ UNE MISE EN PLACE ÉCHELONNÉE

L'entrée en vigueur du dispositif est progressive :

- le 14 juin 2014 pour les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- un an plus tard, soit le 14 juin 2015, pour celles de moins de 300 salariés (art. 8, IV de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et art. 2 du décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013).

À ces dates, la BDES devra comporter les informations nécessaires à la consultation du CE sur les orientations stratégiques.

Autre date clé à retenir : le 31 décembre 2016. Il s'agit de la date à partir de laquelle la BDES devra comporter tous les rapports et informations transmis de manière récurrente au CE (C. trav., art. R. 2323-1-2 et art. 2 du décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013).

En pratique, les entreprises peuvent choisir d'intégrer l'ensemble de ces rapports et informations à un moment donné ou de les introduire de manière progressive.

L'employeur qui ne mettra pas en place la BDES dans les délais impartis sera passible des sanctions réprimant le délit d'entrave.

À NOTER

Si le CE est consulté avant le 14 juin 2014 sur les orientations stratégiques de l'entreprise, il ne peut exiger de l'employeur la mise à disposition de la BDES (TGI Créteil, 7 avril 2014, n° 14/00318).

■ QUI DOIT LA METTRE EN PLACE ?

Il revient à l'employeur de concevoir, d'élaborer et de mettre en place la BDES. Sont concernées les entreprises d'au moins 50 salariés. Celles d'entre elles qui ne seraient pas dotées d'un CE (en cas de PV de carence) devront mettre en place une BDES pour remplir leurs obligations vis-à-vis de leurs DP exerçant les attributions du CE.

La DGT recommande aux employeurs d'engager une négociation sur la mise en place de la BDES, ou tout au moins de la construire en lien étroit avec les IRP et les organisations syndicales représentatives (Circ. DGT préc.).

À NOTER

Lors de cette négociation ou concertation, les partenaires sociaux peuvent discuter du support de la BDES (papier ou informatique), de l'introduction d'informations supplémentaires (v. ci-dessous), de sa présentation et de la répartition des informations, etc. Pour mettre en place la BDES, il est conseillé de constituer une équipe dédiée. Dirigée par un chef projet, cette équipe pourrait, selon la taille de l'entreprise et le support choisi (BDES papier ou informatique), comporter un membre du CODIR, un juriste, une personne des RH, un informaticien, etc.

FAUT-IL DÉCLARER LA BDES À LA CNIL ?

Ne contenant pas de données nominatives, l'employeur n'a pas de formalités à accomplir auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil). Deux exceptions :

- si la BDES a été enrichie de données personnelles ;
- si l'accès à la BDES suppose de renseigner des informations nominatives sur les utilisateurs concernés.

■ À QUEL NIVEAU ?

La BDES doit être mise en place au niveau de l'entreprise, même dans le cas d'une entreprise à établissements multiples. Dans les UES, elle est constituée à ce niveau, l'UES étant assimilée à une entreprise (Circ. DGT préc.).

En plus de la BDES mise au niveau de l'entreprise, une base de données peut être constituée au niveau du groupe si un accord ou une convention conclu à ce niveau le prévoit. Dans ce cas, les partenaires sociaux devront prévoir les personnes ayant accès à cette base ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base (C. trav., art. R. 2323-1-6 et R. 2323-1-10). Selon la DGT, la mise en place d'une BDES au niveau du groupe a l'avantage de regrouper l'ensemble des informations données aux IRP des différentes sociétés d'un groupe, d'harmoniser ces informations et d'en permettre une meilleure connaissance par ces instances.

3. Quel est son contenu ?

Comme évoqué ci-dessus, les entreprises peuvent élaborer la BDES de manière progressive. Toutefois, dans tous les cas, celle-ci devra comporter :

- au 14 juin 2014, les informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques (au 14 juin 2015, pour les entreprises de moins de 300 salariés) ;
- au 31 décembre 2016, tous les rapports et informations transmis de manière récurrente au CE.

■ SOCLE MINIMUM

> Des informations transmises de manière récurrente au CE...

La base de données économiques et sociales doit obligatoirement contenir les informations transmises de manière récurrente au CE (dans les entreprises à établissements multiples, au comité central d'entreprise et aux comités d'établissements ; C. trav., art. R. 2323-1-6) c'est-à-dire (Circ. DGT préc.) :

- les informations récurrentes non liées à une consultation, qui peuvent ou non être contenues dans les rapports et bilan (par exemple, l'information trimestrielle dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la liste des demandes de congé ou de période de travail à temps partiel donnée semestriellement) ;
- les informations données à l'occasion de consultations récurrentes, qui peuvent ou non être contenues dans des rapports et bilans (par

exemple, consultation sur les orientations de la formation professionnelle, celle sur le rapport économique de l'entreprise, celle sur le bilan social) ;

– les informations transmises au CHSCT et également transmises au CE (par exemple, le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail) ;

– les informations issues d'autres Codes et pour lesquelles le Code du travail prévoit qu'elles sont fournies de manière récurrente au CE (par exemple, les comptes annuels, le cas échéant les comptes consolidés accompagnés du rapport de gestion).

Ayant pour but de présenter de manière « intelligible, simple et dynamique » les informations transmises de manière récurrente aux élus au CE, la BDES regroupe donc essentiellement les informations déjà fournies en application du Code du travail à ces élus. Ainsi, pour la rubrique « exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité », le CE d'une entreprise d'au moins 300 salariés doit retrouver les informations d'ores et déjà fournies au titre du rapport annuel de situation comparée des femmes et des hommes (C. trav., art. R. 2323-12), au titre du bilan social (C. trav., art. R. 2323-17) et au titre du rapport faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (C. trav., art. L. 4612-17).

Si d'autres informations que celles transmises de manière récurrente au CE s'avèrent utiles à la consultation sur les orientations stratégiques, elles sont mises à disposition dans la BDES (Circ. DGT 2014-1 du 18 mars 2014, fiche 1).

En revanche, les rapports et informations liés à une consultation pour un événement ponctuel (par exemple, le plan de sauvegarde de l'emploi) n'ont pas à être intégrés à la base de données économiques et sociales. L'employeur doit en principe continuer de les envoyer au CE (C. trav., art. L. 2323-7-3).

> ... réparties entre différentes rubriques...

Les informations contenues dans la base de données économiques et sociales doivent être réparties, de la façon la plus pertinente possible pour faciliter leur exploitation et leur appropriation par les élus, entre les différentes rubriques définies aux articles R. 2323-1-3 du Code du travail pour les entreprises d'au moins 300 salariés (v. tableau page 6) et R. 2323-1-4 pour les entreprises de moins de 300 salariés (v. tableau page 5).

Elles peuvent être compartimentées en fonction des destinataires, mais ce type d'organisation doit être respectueux de leurs compétences respectives.

À NOTER

En pratique, il est recommandé à l'employeur d'effectuer un diagnostic en répertoriant les obligations législatives et réglementaires existantes et les informations déjà disponibles. L'employeur doit ensuite les intégrer dans la BDES.

> ... portant sur différents exercices

La base de données centralise des informations économiques et sociales disponibles de manière définitive ou provisoire sur l'entreprise, et portant sur l'année en cours, les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes. Ces données sont présentées sous forme de données chiffrées (ou à défaut, pour les années suivantes, de grandes tendances).

Concernant les trois années suivant l'année en cours, l'employeur doit mentionner les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent être fournies, en précisant les raisons (C. trav., art. L. 2323-7-2, al. 4 et R. 2323-1-5 et Circ. DGT préc.).

Au titre de l'année 2014, les entreprises d'au moins 300 salariés ne sont pas tenues d'intégrer les données relatives aux deux années précédentes, c'est-à-dire celles concernant 2012 et 2013 (art. 2 du décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013, JO 31 décembre). Toutefois, les informations portant sur 2013 devront être intégrées dans la base de données dès 2015. La même disposition est prévue pour les entreprises de moins de 300 salariés qui n'auront pas à intégrer en 2015 les données relatives aux années 2013 et 2014.

À NOTER

On peut regretter que la circulaire n'ait pas défini ce que la loi entend par « grandes tendances » et les « circonstances » permettant de ne pas fournir les informations à caractère prospectif.

■ CE SOCLE MINIMUM PEUT-IL ÊTRE ENRICHIS ?

Le contenu de la BDES peut être complété en application d'un accord d'entreprise, de branche ou, le cas échéant, de groupe en fonction de l'organisation (matricielle ou transversale, par exemple) et du domaine d'activité de l'entreprise (C. trav., art. L. 2323-7-2, al. 5). En aucun cas, les partenaires sociaux ne peuvent décider d'appauvrir le contenu de la BDES tel que prévu par la loi.

À NOTER

Pour être valide, un tel accord doit être signé selon les règles de droit commun, c'est-à-dire :

- être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE, ou de la DUP ou à défaut des DP, quel que soit le nombre de votants ;
- ne pas faire l'objet d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. Cette opposition doit être exprimée dans un délai de huit jours.

■ DOIT-IL ÊTRE ACTUALISÉ ?

Toutes les informations portées dans la BDES sont régulièrement mises à jour, au minimum dans le respect des périodicités (selon les cas, mensuellement, trimestriellement, semestriellement ou annuellement) prévues par le Code du travail (C. trav., art. L. 2323-7-2 et R. 2323-1-6). L'employeur doit informer les IRP et les DS de cette actualisation. L'employeur doit être vigilant sur ce point.

En effet, outre le risque d'être condamné pour délit d'entrave, ne pas actualiser la Base de Données Economiques et Sociales le prive de l'effet de substitution. En effet, l'une des conditions pour que la mise à disposition des informations récurrentes dans la BDES vaille (à terme) communication au comité d'entreprise est que les informations de la base de données soient mises à jour dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail (C. trav., art. L. 2323-7-3 et R. 2323-1-9 futur et art. 8, IV de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, JO 16 juin, p. 9958).

À titre d'exemple, chaque trimestre, l'employeur doit informer le CE de la situation de l'emploi et des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de la période écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour la période à venir, à des CDD, des contrats de travail temporaire ou des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial (C. trav., art. L. 2323-51).

L'employeur sera considéré comme ayant communiqué ces documents au CE sous réserve :

- de mettre à jour et d'actualiser tous les trois mois dans la base de données économiques et sociales l'ensemble des données chiffrées (portant sur l'année en cours, les deux années précédentes) et les données ou tendances portant sur les trois années à venir ;
- d'informer les membres du comité de la mise à disposition des informations et de leur actualisation ;
- d'accompagner ces données des explications attendues à l'article L. 2323-51 du Code du travail.

■ SI LA BDES EST INCOMPLÈTE

Les membres élus du CE peuvent, s'ils estiment que l'employeur n'a pas constitué une BDES complète ou ne l'a pas actualisée, saisir le président du tribunal de grande instance, statuant en référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le CE pour rendre son avis, sauf si le juge en décide autrement, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du CE (C. trav., art. L. 2323-4, al. 2).

Par ailleurs, l'employeur qui omet sciemment des informations ou des mises à jour dans la base de données économiques et sociales encourt les sanctions réprimant le délit d'entrave.

4. Quelles sont les conditions d'accès à la BDES ?

L'employeur fixe les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la BDES, celles-ci pouvant le cas échéant faire l'objet d'une concertation ou négociation avec les IRP et DS.

Dans tous les cas, ces modalités doivent permettre aux représentants du personnel d'exercer utilement leurs compétences (C. trav., art. R. 2323-1-7).

À NOTER

Lorsque la BDES est mise en place au niveau du groupe, les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation sont fixées par accord de groupe, et non pas unilatéralement par l'employeur (C. trav., art. R. 2323-1-9).

■ QUI PEUT Y ACCÉDER ?

> L'ensemble des IRP et les DS...

La base de données est accessible (C. trav., art. L. 2323-7-2, al. 2) :

- aux membres du CE (à défaut, aux DP) ;
- aux membres du comité central d'entreprise (CCE) ;
- au CHSCT ;
- aux délégués syndicaux.

Les DP n'y ont accès que s'ils exercent les attributions économiques du CE. De même, dans les entreprises ayant mis en place une délégation unique du personnel (DUP), ont accès à la base les membres de la DUP qui exercent les attributions du CE.

Concernant les entreprises à établissements multiples, peuvent accéder à la base de données les membres du CCE et des comités d'établissement.

Ces derniers pourront consulter dans la base toutes les informations :
– qui leur sont transmises de manière récurrente dans le cadre des procédures d'information et contenues dans des rapports et bilans qui leur sont communiqués périodiquement (par exemple, le bilan social de leur établissement) ;

– données à l'occasion de consultations récurrentes qui les concernent (par exemple, si les orientations stratégiques envisagées ont des conséquences économiques et sociales sur un des établissements).

L'employeur ne peut restreindre le champ des personnes ayant accès à la BDES, tel que prévu par le Code du travail, sauf à commettre le délit d'entrave.

À NOTER

Le représentant de la section syndicale ne fait pas partie de la liste des personnes ayant accès à la BDES. Une partie de la doctrine critique cette exclusion en s'appuyant sur l'article L. 2142-1-1 du Code du travail qui reconnaît au RSS les mêmes prérogatives que le DS, à l'exception de celui de négocier des accords collectifs. D'autres justifient cette exclusion en s'appuyant également sur l'article L. 2142-1-1 du Code du travail, estimant que le DS a accès à la BDES pour exercer utilement ses compétences ●●▶

À NOTER

••► en matière de négociation, prérogative dont ne dispose pas le RSS. Quoiqu'il en soit, et même si cela n'est pas prévu par la loi, rien n'empêche selon nous l'employeur de décider unilatéralement ou en accord avec les IRP et DS d'accorder au RSS un accès à la BDES. Par ailleurs, si les experts du CE ne font pas partie de la liste légale des utilisateurs, il paraît difficile, compte tenu de leurs missions, de leur refuser l'accès à la BDES.

> ... tenus à une obligation de discrétion

Les droits d'accès à la BDES sont strictement personnels et ne peuvent être transmis à un tiers (Circ. DGT préc.).

Mais en outre, les utilisateurs de la base ont une obligation de discrétion à l'égard des informations qui revêtent un caractère confidentiel (C. trav., art. L. 2323-7-2, dern. al.). S'ils divulguent ces informations, ils s'exposent à une sanction disciplinaire.

C'est à l'employeur d'indiquer le caractère confidentiel de l'information et la durée de cette confidentialité (C. trav., art. R. 2323-1-8), et de renouveler cette indication, à l'occasion par exemple des mises à jours de la base.

Une information ne peut être considérée comme confidentielle si elle est déjà largement connue du public et des salariés de l'entreprise (JO AN 30 juin 1965, p. 2729). Inversement, une information est confidentielle si sa divulgation est de nature à nuire à l'intérêt de l'entreprise (CA Paris, 3 février 2004, n° 03/35335).

Les informations économiques ou financières devront être examinées au regard des exigences légales qui les régissent, notamment en matière de droit boursier (Circ. DGT 2014-1 du 18 mars 2014, fiche 1). L'employeur qui impose la confidentialité de manière non pertinente commet le délit d'entrave.

SELON QUELLES MODALITÉS ?

Il appartient à l'employeur de définir les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base (C. trav., art. R. 2323-1-7), notamment en tenant compte de l'organisation de son entreprise et de ses choix en matière de sécurité des informations.

Il doit aussi veiller à ce que les représentants du personnel puissent exercer utilement leurs compétences respectives.

La DGT recommande donc aux entreprises de déterminer les modalités d'accès à la BDES en lien avec les IRP, voire dans le cadre de la négociation sur la mise en place de la base de données (Circ. DGT 2014-1 du 18 mars 2014, fiche 1).

La loi précise que les utilisateurs ont un « accès permanent » à la base de données, qui peut être informatique ou papier (C. trav., art. L. 2323-7-2).

Cette notion de disponibilité permanente des informations est particulièrement importante car elle vise à rompre avec une transmission d'informations souvent vécue par les élus et les employeurs comme trop formelle et pas assez dynamique au regard du rythme des évolutions au sein des entreprises. Mais elle ne signifie pas que l'entreprise doit rendre la base de données économiques et sociales accessible 24

heures sur 24 et sept jours sur sept. En effet, lorsque consulter la BDES nécessite un accès aux locaux de l'entreprise, la base ne peut être accessible 24 heures sur 24 pour des raisons pratiques (fermeture nocturne et/ou hebdomadaire).

COMMENT L'EMPLOYEUR FAIT-IL VIVRE LA BDES ?

L'employeur informe les utilisateurs de la base de données économiques et sociales de l'actualisation de la base de données selon des modalités qu'il détermine (le cas échéant, après concertation avec les IRP ou négociation avec les syndicats).

On peut imaginer une alerte arrivant sur la boîte mail des représentants du personnel.

SOURCES

Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, JO 16 juin, p. 9958 ; Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013, JO 31 décembre, p. 22409 ; Circ. DGT n° 2014/1 du 18 mars 2014, NOR : ETST1404425C



Le seul quotidien d'actualité en droit du travail et de la protection sociale Quotidien

POUR EN SAVOIR +

2 / PRÉCISION SUR LE CONTENU DE LA BDES



Marianne Deniau,
Directrice
du Lamy CE



Dominique Jullien,
Membre du
comité de
rédaction
du Lamy Social

Article extrait des Cahiers Lamy du CE n°134 de février 2014

Le décret précisant le contenu de la base de données économiques et sociales communément appelée « base de données unique » dont va désormais disposer le CE, est paru. Voyons ce qu'elle doit contenir et comment elle s'articule avec les informations et rapports remis de façon récurrente au CE.

D. n° 2013-1305, 27 déc. 2013, JO 31 déc.

Rappel de la nouvelle consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise

La loi de sécurisation de l'emploi a créé une nouvelle consultation annuelle du CE sur « les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages » (C. trav., art. L. 2323-7-1).

Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée ; le CE doit en recevoir communication et peut y répondre. Pour que le CE puisse se prononcer en connaissance de cause sur ces orientations stratégiques, le législateur a instauré une base de données économiques et sociales qui est « le support de préparation de cette consultation » (C. trav., art. L. 2323-7-1).

Le décret du 27 décembre 2013 vient préciser que cette base de données permet de « donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise » (C. trav., art. R. 2323-1-2).

Il faut souligner que cette base de données a une vocation plus large que celle de servir à la consultation du CE sur les orientations straté-

giques de l'entreprise puisqu'à terme, elle devra remplacer les informations et rapports remis de façon récurrente par l'employeur au CE. Le décret prévoit d'ailleurs que la base de données devra les intégrer au plus tard le 31 décembre 2016 (voir ci-dessous).

Contenu de la base de données

Le décret précise ce que doit contenir cette base de données économiques et sociales en distinguant selon que l'entreprise compte moins de 300 salariés (voir C. trav., art. R. 2323-1-4) ou au moins 300 salariés (voir C. trav., art. R. 2323-1-3). Pour vous éviter la lecture d'une liste fastidieuse de sujets, nous avons regroupé ces informations dans un tableau comparatif, en distinguant selon l'effectif de l'entreprise et en mettant en orange ce qui les distingue (voir tableau ci-après).

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, ces informations permettent d'avoir une large vision du passé et de l'avenir puisqu'elles doivent porter à la fois sur :

- l'année en cours ;
- les deux années précédentes ;
- et ce qui peut être envisagé pour les trois années à venir !

Le décret du 27 décembre 2013 indique par ailleurs que ces informations doivent être présentées sous la forme de données chiffrées, et à défaut pour les trois années suivantes, et uniquement pour celles-là, « sous la forme de grandes tendances ».

Si l'employeur ne peut présenter ni de chiffres ni de grandes tendances, alors il doit en indiquer les raisons (C. trav., art. R. 2323-1-5 nouv.). Autrement dit, s'il est difficile d'avoir des chiffres à si long terme, l'employeur pourra au moins dire quelle sera la tendance de la stratégie de l'entreprise et, à défaut, il devra expliquer pourquoi il n'a pas de visibilité à 3 ans.

Rappelons que le contenu des informations peut être enrichi par un accord de branche, d'entreprise ou même de groupe en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise (C. trav., art. L. 2323-7-2).

INFORMATIONS CONTENUES DANS LA BASE DE DONNÉES SELON L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

THÈMES	ENTREPRISES D'AU MOINS 300 SALARIÉS (C. TRAV., ART. R. 2323-1-3)	ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS (C. TRAV., ART. R. 2323-1-4)
	DÉTAILS INDIQUÉS PAR LE CODE	DÉTAILS INDIQUÉS PAR LE CODE
Présentation de la situation de l'entreprise :	Notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation et le résultat net.	Notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation, le résultat net
A. – Investissements	<p>1° Investissement social :</p> <p>a) Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;</p> <p>b) Évolution 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) Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;</p> <p>e) Évolution 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° Investissement matériel et immatériel :</p> <p>a) Évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;</p> <p>b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement ;</p> <p>3° Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de l'article R. 225-105-1 de ce code.</p>	<p>1° Investissement social :</p> <p>a) Évolution des effectifs par type de contrat ;</p> <p>b) Évolution 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) Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;</p> <p>e) Évolution 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>2° Investissement matériel et immatériel :</p> <p>a) Évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;</p> <p>b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement.</p>
B. – Fonds propres, endettement et impôts :	<p>1° Capitaux propres de l'entreprise ;</p> <p>2° Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;</p> <p>3° Impôts et taxes.</p>	<p>1° Capitaux propres de l'entreprise ;</p> <p>2° Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;</p> <p>3° Impôts et taxes.</p>
C. – Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :	<p>1° Évolution des rémunérations salariales ;</p> <p>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 ;</p> <p>b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations mentionnées au 4° de cet article ;</p> <p>2° Epargne salariale : intéressement, participation ;</p>	<p>1° Évolution des rémunérations salariales :</p> <p>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 ;</p> <p>b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4° de cet article ;</p> <p>c) Epargne salariale : intéressement, participation.</p>

THÈMES	ENTREPRISES D'AU MOINS 300 SALARIÉS (C. TRAV., ART. R. 2323-1-3)	ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS (C. TRAV., ART. R. 2323-1-4)
	DÉTAILS INDIQUÉS PAR LE CODE	DÉTAILS INDIQUÉS PAR LE CODE
C. – Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :	<p>3° Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ;</p> <p>4° Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du même code.</p>	
D. – Activités sociales et culturelles :	<p>1° Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;</p> <p>2° Dépenses directement supportées par l'entreprise ;</p> <p>3° Mécénat.</p>	<p>Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise</p> <p>Mécénat.</p>
E. – Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B :	<p>1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;</p> <p>2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).</p>	<p>1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;</p> <p>2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).</p>
F. – Flux financiers à destination de l'entreprise :	<p>1° Aides publiques ;</p> <p>2° Réductions d'impôts ;</p> <p>3° Exonérations et réductions de cotisations sociales ;</p> <p>4° Crédits d'impôts ;</p> <p>5° Mécénat.</p>	<p>1° Aides publiques ;</p> <p>2° Réductions d'impôts ;</p> <p>3° Exonérations et réductions de cotisations sociales ;</p> <p>4° Crédits d'impôts ;</p> <p>5° Mécénat.</p>
G. – Sous-traitance	<p>1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise ;</p> <p>2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise.</p>	<p>1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise ;</p> <p>2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise.</p>
H. – Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :	<p>1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ;</p> <p>2° Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.</p>	<p>1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ;</p> <p>2° Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.</p>

Un mensuel d'actualité
unique dédié au droit du
CE... et immédiatement
opérationnel

Mensuel



POUR EN SAVOIR +

3 / MODIFIER LES RELATIONS ENTRE IRP ET EMPLOYEUR

Entretien avec Annelore Coury,
Sous-directrice des relations individuelles et collectives du travail DGT

Article extrait de la Semaine Sociale Lamy n°1613 du 13 janvier 2014

SEMAINE SOCIALE LAMY : *Le décret sur la base de données économiques et sociales (BDD) issu de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin date du 27 décembre. Pourquoi avoir attendu aussi longtemps ?*

ANNELORE COURY : Le ministre souhaitait que l'ensemble des textes d'application de la loi de sécurisation de l'emploi sortent le plus tôt possible. Néanmoins, la concertation sur le projet de décret était indispensable et a été très intense. Nous avons vu beaucoup de DRH, de cabinets d'avocats, de cabinets de conseil et d'expertise, sans oublier évidemment la concertation avec les partenaires sociaux, membres de la commission nationale de la négociation collective. Nous devons prendre en compte les préoccupations des signataires de l'ANI et élaborer un texte qui soit adapté à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Au final, nous sommes dans les temps.

SSL : *La base de données économiques et sociales faisait l'objet d'un consensus entre partenaires sociaux ?*

A.C. : Ce texte ambitieux est issu des réflexions des partenaires sociaux en amont de l'ANI sur la sécurisation de l'emploi. Le sujet avait été travaillé de manière approfondie lors de la délibération sur les IRP de 2010 et lors des réflexions sur le partage de la valeur ajoutée de 2011. S'il n'y a pas consensus sur le projet de décret, la volonté de faire évoluer les relations entre institutions représentatives du personnel et employeur reposait sur une réflexion réellement partagée.

La BDD doit être un lieu de référence plus utile, moins formel, plus dynamique, plus prospectif et plus simple à gérer que l'éclatement actuel de l'information.

SSL : *Comment se présente ce décret ?*

A.C. : Il faut lire le décret en le replaçant dans son contexte. La BDD s'inscrit en lien avec la nouvelle consultation du CE sur les orientations stratégiques qui ne nécessitait pas pour son entrée en vigueur des mesures réglementaires (le décret ne traite que les délais d'intervention de l'expert). Dans l'ANI de janvier 2013, les partenaires sociaux pré-

“ La BDD doit être un lieu de référence plus utile, moins formel, plus dynamique, plus prospectif et plus simple à gérer que l'éclatement actuel et l'information. ”

saient qu'ils souhaitent un dialogue renforcé, plus constructif, dans un climat de confiance. Le changement des rapports IRP/employeur passe notamment par la BDD. Celle-ci occupe une part importante du décret car il fallait préciser l'ensemble de ses rubriques. Le texte traite aussi de des délais de consultation du CE en précisant au bout de quel délai le silence du CE pourra être considéré comme un avis négatif ce qui permettra d'éclairer les décideurs.

SSL : *Le support de la BDD peut être informatique mais aussi papier. Pourquoi ?*

A.C. : Le décret vise toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Il était difficile de n'imposer qu'une version informatique de la BDD. Dans les grandes entreprises, le vecteur informatique relève de l'évidence.

SSL : *Avez-vous chiffré le coût de la BDD pour les entreprises ?*

A.C. : Oui, nous avons réalisé une étude d'impact. L'investissement de base pour une entreprise de plus de 40 000 salariés est estimé par certaines organisations professionnelles (OP) à 150 000 euros. Pour les entreprises entre 50 et 100 salariés, le coût devrait s'élever à 50 000 euros. En termes de coûts fixes en fonctionnement, la BDD devrait coûter 50 000 euros par an, pour les entreprises très importantes. Il a été difficile pour les OP consultées de fournir dans les délais une évaluation des gains liés à la mise en place de la BDD, l'ensemble des informations transmises au CE générant déjà un coût. L'idée des partenaires sociaux est de faire de la BDD un lieu de référence plus utile, moins formel, plus dynamique, plus prospectif et plus simple à gérer que l'éclatement actuel de l'information.

SSL : La BDD ne revient pas sur le contenu des informations.

A.C. : La loi de sécurisation de l'emploi a créé une consultation sur les orientations stratégiques, et précise les informations qui doivent être données au CE pour qu'il puisse se prononcer utilement. Elle prévoit également que soient données des informations sur les stages et les activités sociales et culturelles, par exemple, qui sont nouvelles pour les entreprises de moins de 300 salariés. Les informations récurrentes données jusqu'alors au CE n'ont pas été remises en question. Enfin, le décret ne donne pas un exemple de BDD mais s'en tient à préciser les grandes rubriques qui doivent obligatoirement figurer dans cette base.

SSL : C'est à l'employeur qu'il revient d'élaborer la BDD

A.C. : Oui, c'est à lui de la construire même si la BDD doit faire l'objet d'une négociation ou au moins d'un dialogue avec les IRP. Le décret précise bien que l'employeur doit organiser la BDD dans le respect des obligations du code du travail en permettant aux élus d'exercer utilement leur compétence. Tout l'équilibre est là. Il ressort de nos consultations que toutes les entreprises n'ont d'ailleurs pas la même approche de l'élaboration de la BDD. Mais rappelons que l'objet même de la BDD est l'amélioration du dialogue social.

SSL : L'employeur peut compartimenter les informations en fonction des destinataires

A.C. : C'est effectivement possible mais l'employeur doit être vigilant. La loi exige en effet que la BDD soit accessible en permanence aux membres du CE (à défaut les DP), du CCE, du CHSCT ou des DS. Les signataires de l'ANI voulaient « ouvrir » la BDD afin que l'information notamment liée aux orientations stratégiques circule mieux et permette une meilleure compréhension et un partage des enjeux. Mais une autre disposition de la loi prévoit que les éléments d'information qui doivent être transmis de manière récurrente au CE sont mis à disposition des membres du CE dans la BDD. On voit bien que selon le type d'information, il peut y avoir une organisation de la BDD respectueuse des compétences respectives des différents élus. Sur le sujet, on a vu dans la concertation que les entreprises avaient là encore des approches diversifiées.

SSL : La BDD est constituée au niveau de l'entreprise. Quid des entreprises à établissements multiples et des groupes ?

A.C. : Dans les entreprises à établissements multiples, on doit pouvoir retrouver dans la BDD mise en place au niveau de l'entreprise les informations récurrentes qui doivent être transmises, conformément au code du travail, au comité d'établissement. En termes d'organisation pratique, ce sera de la responsabilité de l'entreprise. Il est possible d'organiser la BDD au niveau du groupe mais ce niveau ne peut se substituer à celui de l'entreprise.

SSL : Quelles sont les informations qui doivent se retrouver dans la BDD ?

A.C. : À terme, soit au plus tard le 31 décembre 2016, les informations transmises de manière récurrente au CE seront mises à disposition dans la BDD. L'employeur devra informer les élus et les DS de l'actualisation des informations mises à disposition dans la BDD. A contrario, les données qui ne relèvent pas des informations à transmettre de manière récurrente au CE ne se trouveront pas dans la BDD (par exemple : les informations liées à la NAO). Une fois que les éléments d'information transmis de manière récurrente sont mis à disposition dans la BDD, l'employeur peut choisir de considérer que cette mise à disposition se substitue à la transmission des rapports exigés par le code du travail. Mais cette substitution ne vaut que s'il a respecté les conditions fixées par le décret en termes d'actualisation et de fourniture d'éléments d'analyse.

SSL : La BDD porte une vision dynamique de l'information

A.C. : Dans la BDD, l'information doit être accessible en permanence mais elle revêt aussi un caractère prospectif et historique. Elle porte sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et les trois années suivantes. Concernant les perspectives, si elles ne peuvent faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, l'employeur doit en expliquer les raisons aux IRP et DS.

SSL : Comment les élus et les DS peuvent-ils travailler sur ces données ?

A.C. : Si les élus doivent pouvoir s'approprier ces données, l'articulation avec l'obligation de confidentialité réaffirmée par le texte est par ailleurs essentielle. Le décret précise que c'est à l'employeur qu'il revient de fixer les modalités d'accès et d'utilisation de la BDD sachant bien sûr que ces modalités doivent là encore être fixées de manière à permettre aux élus d'exercer utilement leurs compétences.



Si les élus doivent pouvoir s'approprier ces données, l'articulation avec l'obligation de confidentialité réaffirmée par le texte est par ailleurs essentielle. ”

SSL : Faut-il déclarer la BDD à la CNIL ?

A.C. : Cette question a été vue avec le Conseil d'État. Le projet de décret n'avait pas à être soumis à l'avis de la CNIL car il ne prévoit aucunement la transmission de données nominatives.

SSL : Le décret traite aussi des délais de consultation

A.C. : Il est important de comprendre qu'on ne change ni la nature ni le contenu des consultations. Lorsque la loi n'a pas fixé de délai spécifique, et concernant les seules consultations visées par la loi de sécurisation de l'emploi, le texte précise les délais dans lesquels il sera considéré que l'avis du CE est réputé avoir été rendu. Ainsi c'est le silence du CE qui ne s'est pas prononcé qui est encadré. Dans cette hypothèse, le silence vaut avis négatif au bout d'un mois. Les délais sont variables selon la technicité du sujet. Si le CE décide de recourir à un expert, cela justifie un délai plus long, encadré par le décret. Mais ces délais ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord entre l'employeur et les IRP. L'accord peut organiser la manière dont les consultations peuvent se passer, par exemple il peut fixer un autre point de départ que celui fixé par le décret. Il peut prévoir des délais différents (éventuellement plus courts) selon le type de consultation. L'accord doit permettre une meilleure adaptation aux réalités de l'entreprise et des IRP en préservant l'effet utile de la consultation.

Propos recueillis par Françoise Champeaux et Agathe Marcon



Tous les lundis,
un regard aiguisé
sur l'actualité
du droit social
Hebdomadaire

POUR EN SAVOIR +



4 / METTRE EN PLACE LA BDES ET CONSULTER LE CE SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES



Sylvain Niel,
Avocat associé,
Directeur du
département
GRH Fidal
sylvain.niel@fidal.fr



En collaboration avec
Marie Hautefort
Membre du
comité de
rédaction du
Lamy social

Article extrait des Cahiers du DRH n°208 d'avril 2014

Qu'elle soit perçue comme un progrès ou une contrainte, la BDES doit être très rapidement mise en place. *Sylvain Niel* propose une méthodologie permettant aux DRH d'intégrer en douceur cette nouvelle obligation. Il indique par ailleurs les précautions à prendre pour consulter le CE sur les orientations stratégiques.

La base de données économique et sociale et la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques suscitent de vives polémiques.

Au sein du patronat, il y a ceux qui les méprisent, car elles révèlent selon eux une ignorance des réalités de l'entreprise. À l'opposé, d'autres dirigeants saluent un progrès qui conforte leur approche du dialogue social avec les représentants du personnel.

Inutile de dire que le débat est aussi partagé du côté des organisations syndicales. Il y a, d'un côté, la CFDT que l'on dit à la manœuvre de cette « ambitieuse » réforme et, d'un autre côté, la CGT, frontalement hostile, mais qui a quand même participé en sous-main à la rédaction des textes d'application.

Il est évident que la mise en place de la BDES ne sera pas simple. Et ce d'autant plus qu'elle devra être « opérationnelle » à compter du 14 juin 2014 dans les entreprises de 300 salariés et plus, et un an plus tard dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Heureusement, un petit bémol est mis à ce calendrier un peu précipité. L'ensemble des éléments d'informations contenus dans les rapports et les informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise doivent être intégrés dans la BDES au plus tard d'ici la fin décembre 2016.

La consultation du CE sur les orientations stratégiques nécessite, elle aussi, quelques précautions élémentaires.

Comment mettre en place une démarche cohérente et adaptée aux relations avec les représentants du personnel ? Faut-il revisiter l'approche du dialogue social ? Va-t-il falloir reconsidérer la gouvernance de l'entreprise ?

1. Base de données, nouvelle donne ?

■ RAPPEL DES OBJECTIFS

Le deal de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 repose sur la sécurisation des relations avec les représentants du personnel, afin d'éviter des situations de blocages en contrepartie du développement de leurs attributions.

Comme l'indique le préambule de la circulaire ministérielle du 18 mars 2014⁽¹⁾, « l'affirmation du dialogue social autour d'un rôle accru des salariés et de leurs représentants, tant dans les actions d'anticipation que d'adaptation de l'entreprise [sont] au cœur des préoccupations des signataires de l'ANI ». La performance d'une entreprise, y compris sur le plan financier, dépendrait-elle tout d'abord de la qualité et de la maturité de ses relations collectives ? Selon certains signataires, la réponse va de soi. Il suffit d'observer le modèle allemand et la réussite de ses entreprises qui écrasent littéralement l'industrie française.

⁽¹⁾ Circ. DGT n° 2014/1, 18 mars 2014.

La loi du 14 juin 2013⁽²⁾ « a mis en exergue la nécessité de mettre en place au sein de l'entreprise les outils permettant de mieux anticiper et partager l'information et renforcer la capacité des représentants des salariés à mieux comprendre et dialoguer sur la stratégie de l'entreprise »⁽³⁾.

À cette fin, les entreprises doivent :

- mettre en place une base de données économiques et sociales unique « regroupant, de manière à la fois actualisée et prospective, toutes les données utiles et, notamment, celles transmises de manière récurrente au comité d'entreprise », afin de mieux partager avec les représentants des salariés les informations de l'entreprise dans les domaines économiques et sociaux ;
- consulter le comité d'entreprise sur les options stratégiques de l'entreprise « qui conditionnent la création de la richesse et sa répartition ».

■ MIEUX COMPRENDRE L'ENJEU

La base de données permet surtout la mise à disposition des informations nécessaires à la consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Et c'est sur ce point que les réactions sont les plus vives. Mais elle ne se limite pas à cela. Elle traduit clairement une recherche de modernisation et de rationalisation des obligations d'information des diverses institutions représentatives du personnel.

Regroupement de toutes les informations sur un seul support

À court terme, l'alimentation de la base de données se substituera aux diverses informations récurrentes que l'entreprise doit fournir trimestriellement, semestriellement, annuellement, voire tous les quatre ans, car elle est aussi le support de l'information initiale à donner à chaque nouveau comité d'entreprise.

Pour le CHSCT, elle doit remplacer le bilan social (mais pas le document unique).

En ce qui concerne les délégués syndicaux, elle doit servir d'appui à la négociation sur la GPEC. Elle pourra, le cas échéant, faciliter celles des accords de maintien dans l'emploi, sur la mobilité ou encore sur les orientations de la formation professionnelle. En bref, elle est destinée à devenir l'outil de référence du dialogue social dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.

Sous la plume des partenaires sociaux, le terme « base de données » n'était pas anodin. Il s'agissait d'un véritable système informatique à actualisation permanente et accessible aux représentants du personnel, à tout moment, pour y puiser toutes les informations utiles sur l'entreprise et mieux comprendre les décisions des dirigeants. Mais le texte n'a pas fait l'unanimité au sein des organisations patronales. Exit pour l'instant l'informatisation obligatoire de la base de données.

⁽²⁾ L. n° 2013-504, 14 juin 2013.

⁽³⁾ Circ. précitée, préambule.

Appui à la consultation du CE sur les orientations stratégiques

L'article L. 2323-7-1 du Code du travail introduit une nouvelle procédure de consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. La présentation des orientations stratégiques donne lieu à un avis du comité d'entreprise qui peut proposer des orientations alternatives.

La base de données est le support de préparation de cette consultation. Elle contient en effet les données économiques et sociales qui permettent de comprendre la situation de l'entreprise, ses choix et les conséquences des options stratégiques de la direction.

Le comité d'entreprise peut désormais se prononcer utilement sur celles-ci en désignant un expert, pour les passer au crible et proposer des alternatives. Cependant, pour la première fois, le comité devra en partie assumer financièrement le coût de cette expertise à hauteur de 20 % et dans la limite du tiers de son budget annuel.

2. À quel niveau mettre en place la base de données ?

■ L'ENTREPRISE

L'article R. 2323-1-6 du Code du travail est formel, la base de données est établie au niveau de l'entreprise. Ce qui signifie qu'il n'est pas nécessaire d'en établir une pour chaque établissement. Il faut en revanche l'organiser de telle sorte qu'il soit facile d'en extraire les informations intéressant chaque comité d'établissement. Il n'est donc pas question de globaliser les chiffres. Il faut pouvoir identifier ceux qui se rapportent à chaque établissement autonome⁽⁴⁾.

■ L'UES

En ce qui concerne l'UES, aucune exception n'est prévue. Elle est assimilée à une entreprise et l'Administration en tire toutes les conséquences en affirmant la nécessité de mettre en place la base de données à ce niveau⁽⁵⁾.

Il conviendra dès lors de présenter correctement les chiffres des entreprises composant l'UES dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

■ LE GROUPE

L'article R. 2323-1-10 du Code du travail prévoit la possibilité de négocier la constitution d'une BDES au niveau du groupe.

Selon le ministère du Travail, « cette possibilité offre l'avantage, pour les entreprises qui le souhaitent et dans lesquelles un accord a pu être

⁽⁴⁾ C. trav., art. R. 2323-6, al. 1.

⁽⁵⁾ Circ. précitée, fiche n° 1, § 2.2.

trouvé, de regrouper l'ensemble des informations données aux IRP des différentes sociétés d'un groupe, d'harmoniser ces informations et d'en permettre une meilleure connaissance par ces IRP. Il appartient à l'accord de déterminer les personnes ayant accès à la base de données mise en place au niveau du groupe, ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base »⁽⁶⁾.

Les entreprises du groupe ne sont pas pour autant dispensées de mettre en place leur propre base de données. Là encore, les groupes gagneront du temps s'ils conçoivent la base de données de groupe en présentant les chiffres entreprise par entreprise, ce qui permettra d'établir et de mettre à jour celle de chaque entreprise par une simple extraction.

3. Quelle démarche adopter pour mettre en place la BDES et pour consulter le CE sur les orientations stratégiques ?

La multiplicité des relations sociales, au sein des dizaines de milliers d'entreprises françaises, interdit de retenir un cadre unique. Elles obligent au contraire à réaliser une base « sur mesure », parfaitement cohérente avec la culture de la société et ses enjeux économiques et sociaux.

Voici plusieurs interrogations qui constituent autant d'étapes pour la réalisation d'une base de données personnalisée et pour la consulta-

tion du CE sur les orientations stratégiques :

- 1^{er} étape : quelles sont les données déjà transmises ou qui vont l'être ?
- 2^e étape : qui sont les utilisateurs de la base de données ?
- 3^e étape : comment doit se présenter la base de données ?
- 4^e étape : faut-il négocier la conception de la base de données ?
- 5^e étape : comment consulter le CE sur les orientations stratégiques ?
- 6^e étape : quel est le calendrier envisageable ?

Les développements qui suivent présentent volontairement des outils pratiques prenant la forme d'autodiagnostic, afin d'aider à construire une réflexion et non de fixer un cadre juridique qui ne peut être que parcellaire.

■ PREMIÈRE ÉTAPE : QUELLES SONT LES DONNÉES DÉJÀ TRANSMISES OU QUI VONT L'ÊTRE ?

Il s'agit de dresser un état des lieux réaliste des informations que l'entreprise transmet déjà au comité d'entreprise. En effet, l'Administration prend soin de préciser que « la mise en place de la base de données consiste notamment à repenser la manière dont toutes les informations qui sont aujourd'hui communiquées au comité d'entreprise sont présentées et agencées »⁽⁷⁾.

Sauf à de rares exceptions près, les informations à intégrer dans la BDES sont déjà transmises aux représentants du personnel. Il s'agit donc d'identifier les lacunes, d'en trouver les causes, puis de les traiter.

Quelle est la période à couvrir ?

Les informations figurant dans la base de données portent sur l'année en cours, les deux années précédentes et ce qui est envisagé pour les trois années suivantes.

⁽⁶⁾ Circ. précitée, fiche n° 1, § 2.3.

⁽⁷⁾ Circ. précitée, préambule.

DONNÉES	INFORMATIONS TRANSMISES	NON TRANSMISES
Situation de l'entreprise (chiffre d'affaires, valeur ajoutée, résultat d'exploitation, résultat net)		
Investissement social (effectif, H/F, handicapés, stagiaires, formation professionnelle continue, conditions de travail, etc.)		
Investissement matériel et immatériel (actifs nets, SRD, environnement)		
Fonds propres, endettement et impôts (capitaux, emprunts, taxes)		
Rémunération des salariés et dirigeants		
Activités sociales et culturelles (œuvres sociales du CE et de l'entreprise, mécénat)		
Rémunération des financeurs (revenus des actionnaires et des salariés)		
Sous-traitance		
Transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe (transferts, fusion, acquisition)		

L'article 2 du décret du 27 novembre 2013⁽⁸⁾ précise toutefois qu'au titre de l'année 2014, pour les entreprises d'au moins 300 salariés, et de l'année 2015, pour les entreprises de moins de 300 salariés, il n'est pas obligatoire d'y intégrer les informations relatives aux deux années précédentes.

Contenu impératif

Le contenu de la base de données a été fixé avec précision par les articles R. 2323-1-3 et R. 2323-1-4 du Code du travail.

Il ne s'agit pas d'éléments indicatifs, mais bien de chiffres et d'informations obligatoires, comme pour le bilan social.

Quand bien même un accord serait conclu avec les syndicats ou une concertation serait organisée avec le comité d'entreprise, il n'est pas possible de réduire ce contenu, ni de regrouper les rubriques. On peut seulement l'enrichir, le préciser ou en organiser la consultation.

Il convient ensuite de cibler les raisons des manques par rapport aux informations imposées par le Code du travail.

DONNÉES	EXPLICATIONS DES MANQUES
Situation de l'entreprise (chiffre d'affaires, valeur ajoutée, résultat d'exploitation, résultat net)	
Investissement social (effectif, H/F, handicapés, stagiaires, formation professionnelle continue, conditions de travail...)	
Investissement matériel et immatériel (actifs nets, SRD, environnement)	
Fonds propres, endettement et impôts (capitaux, emprunts, taxes)	
Rémunération des salariés et dirigeants	
Activités sociales et culturelles (œuvres sociales du CE et de l'entreprise, mécénat)	
Rémunération des financeurs (revenus des actionnaires et des salariés)	
Sous-traitance	
Transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe (transferts, fusion, acquisition)	

⁽⁸⁾ D. n° 2013-1305, 27 déc. 2013, art. 2, al. 2. ⁽⁹⁾ C. trav., art. R. 2323-1-7.

⁽¹⁰⁾ Circ. précitée, préambule. ⁽¹¹⁾ C. trav., art. L. 2323-7-2.

■ DEUXIÈME ÉTAPE : QUI SONT LES UTILISATEURS DE LA BASE DE DONNÉES ?

C'est sans nul doute le point crucial de cette réforme, celui qui génère le plus de difficultés.

Il n'est en principe pas interdit de différencier l'accès selon les informations données⁽⁹⁾. Mais les compartimenter en fonction des instances concernées n'est pas l'objectif. L'Administration précise en effet qu'il s'agit de partager les informations pour mieux discuter⁽¹⁰⁾.

Dès lors, il semble essentiel de mesurer le niveau de compétence et de connaissance des instances de représentation des salariés. C'est la première pierre indispensable à un projet de formation pour leur permettre une utilisation optimum de la base de données (voir grille de diagnostic ci-après).

LES CONNAISSANCES ACTUELLES	CCE	CE	CHSCT	DS
Marché de l'entreprise et évolutions économiques				
Concurrence				
Innovation technologique et RD				
Finance et comptable				
Droit des relations collectives				
Droit du travail				
Législation financière				
Management des ressources humaines				
Outils informatiques				

En outre, d'autres utilisateurs doivent être envisagés comme l'expert désigné par le comité d'entreprise et l'inspection du travail.

Si l'objectif est d'arriver, à terme, à une mise à disposition très large de la base de données, il peut être prudent de ne pas se précipiter d'emblée dans cette conception qui semble un peu idéaliste dans les entreprises où le dialogue social est tendu. À titre d'exemple, on ne voit pas en quoi la communication de la rémunération des salariés et des dirigeants ou les informations sur l'endettement ou les fonds propres peuvent être utiles au CHSCT.

Le système de compartiments peut donc être adopté dans un premier temps, quitte à décider de le supprimer quand les DRH et les IRP seront familiarisés avec cette nouvelle approche de l'information.

Il est clair que quels que soient les garde-fous prévus par la loi pour assurer la confidentialité des données⁽¹¹⁾, le danger de fuites est directement proportionnel au nombre de personnes ayant accès aux données sensibles.

Pour chaque instance, à l'issue d'une évaluation personnalisée, il s'agit d'apprécier le niveau de chacune de ces connaissances par : 1. Excellent, 2. Satisfaisant, 3. Insuffisant, 4. Aucune.

Cette évaluation doit permettre à la fois de retenir la forme que doit prendre la base de données (informatique ou papier) et surtout de décliner un programme de formation destiné aux instances représentatives du personnel pour qu'elles aient d'emblée un niveau de connaissance suffisant pour l'utiliser.

L'accès réservé à certains élus, avec identification des personnes ayant consulté la base de données, doit faire l'objet d'une déclaration auprès de la Cnil, qu'il convient de faire avant que le système ne soit en place. Ce contrôle de l'employeur n'est pas sans soulever plusieurs difficultés :

- s'il est admis la nécessité d'un contrôle de l'utilisation de la base, quelle doit-elle être sa portée ?
- le contrôle de l'utilisation peut-il se faire sans contrôle des utilisateurs ?
- faut-il un code d'accès permettant l'identification des visiteurs ?
- peut-on vérifier les requêtes par rapport aux mandats détenus ?
- doit-on externaliser le contrôle de l'utilisation de la base ?

La solution la plus simple semble être de délivrer aux utilisateurs un « token » personnalisé et inviolable, avec des accès plus ou moins restrictifs en fonction des mandats exercés. Le « token », ou « authentificateur », est destiné à garantir l'authentification de l'utilisateur d'un système d'information.

■ TROISIÈME ÉTAPE : COMMENT DOIT SE PRÉSENTER LA BASE DE DONNÉES ?

Quel support ?

Dans l'esprit des partenaires sociaux, la base de données est un outil informatique dont les vertus sont celle des instruments issus des nouvelles technologies. À savoir partage, accessibilité, visibilité, souplesse et actualisation permanente. Mais l'intention, aussi louable soit-elle, a été rattrapée par la réalité du terrain. Tous les décideurs ne semblent pas prêts à une telle transversalité avec les représentants de leur personnel. D'autre part, les entreprises ne disposent pas toujours d'outils informatiques disponibles pour ces derniers.

D'où la nécessité de raisonner sur ce que l'entreprise souhaite retenir comme présentation de sa base de données.

Dans la plus grande partie des cas, les DRH optent pour une bibliothèque numérique où sont classés les documents d'informations, le cas échéant scannés en format Pdf, ou sous forme de fichiers PowerPoint ou Word.

C'est d'ailleurs ce que semble préconiser l'Administration : « La création d'une base de données dans chaque entreprise permettra de classer et de regrouper les informations qui doivent obligatoirement être fournies au comité d'entreprise de manière cohérente et par grandes thématiques. Accessible de manière permanente, cette base améliorera ainsi la lisibilité de ces informations, favorisera leur appropriation et

des échanges constructifs entre les représentants élus et la direction de l'entreprise »⁽¹²⁾.

D'autres recourent soit à un progiciel de gestion intégré, soit à un tableur.

Un logiciel avertit automatiquement le DRH des mises à jour en cours sur la base, afin de les valider avant diffusion, puis les scanne automatiquement si elles sont issues d'un tableur.

Le système devient une aide précieuse et améliore la sécurité de l'information transmise par une vérification humaine avant la mise en ligne sur la base de données.

Périodicité des mises à jour

Les données figurant dans la base de données devront être mises à jour dans le respect des périodicités imposées par le Code du travail⁽¹³⁾. Cela signifie qu'une information qui doit actuellement être communiquée chaque trimestre devra être actualisée trimestriellement.

La mise à jour de la BDES est une obligation aussi importante que sa mise en place. À défaut d'y procéder dans le temps imparti, l'employeur est passible d'une sanction pénale pour délit d'entrave au même titre qu'un manquement à la mise à disposition initiale de cette information.

L'entreprise peut opter pour une mise à jour en temps réel. L'information est alors modifiée dans la BDES aussitôt qu'elle a changé. Il semble toutefois nécessaire, en particulier pour les périodicités courtes, d'indiquer la mention « inchangé » à côté d'une information qui n'a pas évolué, au moment où la mise à jour doit être faite, afin que les représentants du personnel soient sûrs qu'il ne s'agit pas d'une omission.

■ QUATRIÈME ÉTAPE : CONCEPTION UNILATÉRALE OU NÉGOCIÉE ?

Une fois le cahier des charges établi, l'entreprise a-t-elle intérêt à lancer une phase de concertation avec certains des représentants du personnel, utilisateurs de la base de données ?

Le ministère du Travail recommande que la conception de la base fasse l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et/ou au niveau du groupe⁽¹⁴⁾.

Toutefois, cette négociation ne peut pas, nous l'avons vu, amender le contenu de la base fixé par les articles R. 2323-1-3 et R. 2323-1-4 du Code du travail. Selon la DGT, il s'agit plutôt d'une négociation sur la répartition des différents rapports remis au comité d'entreprise au sein des huit grandes parties de la base de données.

⁽¹²⁾ *Circ. précitée, fiche n°1 introduction*

⁽¹³⁾ *C. trav., art. R. 2323-1-6, al. 2.*

⁽¹⁴⁾ *Circ. précitée, introduction, § 2, fiche n° 1, § 2.*

AVANTAGES RESPECTIFS DE LA MISE EN PLACE UNILATÉRALE ET DE LA NÉGOCIATION OU CONCERTATION

Si l'on s'en tient à une lecture stricte l'article L. 2323-7-2 du Code travail, la mise en place unilatérale est le mode naturel de mise en place de la base de données.

Il s'agit d'une obligation à la charge de l'employeur qui, s'il s'en abstient, se rend coupable de délit d'entrave.

La mise en place unilatérale présente donc un risque. En cas d'erreur, il ne sera pas possible de se retrancher derrière le consensus des partenaires sociaux. C'est pourquoi, comme le rappelle l'Administration, « a minima, un dialogue relatif à la base de données, à ses finalités et à sa construction paraît indispensable pour établir un climat de confiance »⁽¹⁵⁾.

Une consultation préalable du comité d'entreprise s'impose.

Le ministère du Travail suggère un accord collectif. Il évoque également la possibilité d'une concertation⁽¹⁶⁾.

Toutefois, une telle démarche n'est cohérente avec le choix du législateur qu'à condition de consulter un vaste collège constitué de l'ensemble des destinataires, CE, CHSCT et délégués syndicaux. On peut également prévoir cette concertation, institution par institution ou s'en tenir au seul comité d'entreprise. Tout est envisageable.

Le contenu et le rubriquage étant imposés par le Code du travail, que peut-on négocier, que ce soit avec les organisations syndicales ou avec les différentes institutions élues concernées (CE et CHSCT) ?

Il est, nous semble-t-il, possible de traiter :

- la manière dont sera présenté le préambule de la BDES ;
- le support de la BDES (informatique ou papier ?) ;
- les fonctionnalités de la BDES en cas de recours à l'informatique ;
- l'introduction de rubriques supplémentaires ;
- le mode de présentation des données, particulièrement celles qui ne peuvent pas se résumer entièrement en chiffres ;
- l'enrichissement des informations ;
- leur répartition au sein des rubriques, pour celles qui ne sont pas précisément imposées par le Code du travail ;
- la périodicité de la mise à jour à condition d'en prévoir une plus fréquente que celle fixée par les textes, selon le type d'information ;
- les modalités d'accès à la BDES, dans le respect des prérogatives de chaque IRP destinataire ;
- l'élargissement des destinataires.

⁽¹⁵⁾ Circ. précitée, introduction, § 2.

⁽¹⁶⁾ Circ. précitée, fiche n° 1, § 2.

La référence
en droit social
appliqué
Mensuel



POUR EN SAVOIR +

5 / BASE DE DONNÉES UNIQUE : LES ENTREPRISES FONT LEURS PREMIERS PAS

Nicolas Lagrange, *Journaliste*

Article extrait d'Entreprise & Carrières n°1192 du 13 au 19 mai 2014

Quelques rares employeurs ont négocié la mise en œuvre de leur base de données économiques et sociales unique. La plupart attendent de pouvoir choisir le meilleur support pour un coût limité, sur fond de concurrence exacerbée entre éditeurs de solutions RH.

À un mois de l'échéance, très peu d'entreprises sont prêtes. Le 14 juin, toutes celles qui emploient 300 salariés et plus doivent avoir mis en place une base de données économiques et sociales unique (BDESU), clé de voûte de la nouvelle information-consultation sur les orientations stratégiques à trois ans. Les moins de 300 salariés, elles, ont un an de plus pour appliquer la loi.

« Dans une enquête effectuée en février auprès de 25 clients, nous avons constaté que la moitié ne connaissait pas cette obligation, relève Viviane Chaine-Ribeiro, présidente de Talentia Software. 20 % étaient au courant, mais n'avaient pas entrepris de démarche et 30 % commençaient à y réfléchir. »

Il faut dire que le décret sur la BDESU n'est sorti qu'en décembre 2013 et la circulaire, en mars dernier. « Même si le sujet suscite un intérêt grandissant, l'attentisme des DRH est avéré, assure Paul-Henri Antonmattéi, avocat associé au cabinet Barthélémy. Beaucoup se laissent du

temps pour choisir le meilleur outil, mais la loi ne se résume pas à des questions techniques ! La mise en place de la BDESU est un acte majeur en vue d'un nouveau dialogue social. On fait entrer les comités d'entreprise dans le cockpit de l'avion, cela suppose des discussions nourries en amont avec les IRP. »

C'est l'approche adoptée par PSA, dès octobre 2013, dans son accord de nouveau contrat social. Le constructeur automobile s'engage à informer son comité paritaire stratégique international sur le plan produits, les orientations industrielles ou encore les avant-projets à horizon de cinq à dix ans. En outre, les 60 entités du groupe doivent partager leur plan moyen terme à trois ans avec leurs IRP respectives. Autant d'éléments qui commencent à être intégrés dans la nouvelle BDESU, créée par la DSI et opérationnelle depuis quelques jours. « Nous voulions remettre en place un vrai dialogue social et recréer la confiance, souligne Franck Mulard, directeur des relations sociales et du travail. Nous allons au-delà de nos obligations, puisque notre base

L'ESSENTIEL

- 1/ *Les entreprises de 300 salariés et plus doivent avoir mis en place, au 14 juin 2014, une base de données économiques et sociales unique avec des informations stratégiques à trois ans.*
- 2/ *Les négociations sur le sujet mettent en lumière les priorités des partenaires sociaux. Les projets des entreprises pionnières devraient permettre d'y voir plus clair.*
- 3/ *Le marché des solutions informatiques surfe sur cette nouvelle obligation. Les éditeurs proposent des fonctionnalités très variables.*

comprend aussi les PV de réunions, les rapports publics comme le rapport RSE, les rapports des experts mandatés par les instances ou encore les présentations diverses des dirigeants. »

“

La mise en place de la BDESU est un acte majeur en vue d'un nouveau dialogue social. On fait entrer les comités d'entreprise dans le cockpit de l'avion, cela suppose des discussions nourries en amont avec les IRP. ”

Paul-Henri Antonmattéi, avocat associé au cabinet Barthélémy

« La nouvelle configuration est très satisfaisante, commente Jacques Mazzolini, DSC suppléant CFE-CGC. Nous avons toutes les informations en un seul endroit avec un historique, ce qui supprime le fastidieux travail de recherche et d'archivage, avec, de surcroît, un accès à des informations stratégiques nouvelles. » PSA est en avance, puisqu'après avoir délivré aux IRP une première information détaillée sur les orientations stratégiques dès novembre 2013, le groupe prévoit de consulter le CCE, le 22 mai. En matière de confidentialité, outre un système de traçabilité des connexions, l'impression de certains documents fait apparaître un bandeau avec la date et le nom de la personne connectée.

1. Conforter le dialogue social

Autre précurseur, Natixis, avec un chapitre sur les orientations stratégiques et la BDESU dans l'accord sur l'emploi de septembre 2013, signé par 3 syndicats sur 5. « Pour conforter le dialogue social et favoriser les passerelles entre filiales, nous nous engageons à donner aux IRP une visibilité régulière sur les orientations stratégiques et l'évolution de l'emploi et des métiers, précise Andy Thiolas, responsable des relations sociales. Nous sommes en train d'adapter notre outil Sharepoint en interne pour regrouper et mettre en perspective l'ensemble de nos données. » Une arborescence thématique renvoie directement aux rapports dans lesquels les informations figurent, avec un message aux utilisateurs pour toute nouvelle intégration dans la base et une datation systématique des documents. Les IRP de chaque entité ont accès à leurs données respectives, mais les représentants de Natixis Intégrée (Natixis SA et 30 filiales françaises) peuvent visualiser 100 % des informations. « Cette centralisation des données est vraiment appréciable, estime Laurent Jacquel, représentant SNB CFE-CGC. Mais dans cette première version, la direction ne prévoit pour l'instant qu'une reprise des documents existants au format PDF, ce qui ne permet pas d'exploiter les données facilement. Nous espérons que le système va évoluer. » Quel type d'informations communiquer, sur quel support, à qui et à

quelle fréquence ? Le groupe Aldes (ventilation et confort thermique) s'est également posé toutes ces questions : « Finalement, nous avons décidé de tout transmettre, à toutes les IRP, avec un accès permanent via Sharepoint, principalement sous format Excel, explique le DRH, José Félix. Le tri des informations, selon leur nature et le type de représentants, aurait été très chronophage. Et la plupart des informations étaient déjà délivrées tous les mois au CE. » En matière de sécurité, un avenant au contrat de travail de chaque élu ou représentant syndical va être établi avec une clause de confidentialité.

“

Beaucoup d'élus de CE aimeraient disposer d'informations supplémentaires et de fonctionnalités avancées, afin que la base de données apporte une réelle valeur ajoutée. ”

Régis Granarolo, président du Munci et membre du Specis-Unsa

2. Créer une solution dédiée

« Les IRP souhaitent un outil évolutif et des données actualisées très régulièrement, constate Régis Granarolo, président du Munci (association d'informaticiens) et membre du Specis-Unsa (SSII et bureaux d'études). Nous avons été mandatés par de nombreux élus de CE pour guider leur réflexion : beaucoup aimeraient disposer d'informations supplémentaires et de fonctionnalités avancées, afin que la base de données apporte une réelle valeur ajoutée. » Exemple chez Atos, où les contours de la BDESU sont en cours de négociation. « Nous demandons une base qui comprendrait notamment le registre du personnel et les rémunérations anonymisées, pour effectuer nos propres extractions, calculer des médianes, des moyennes ou des déciles, explique Frédéric Peyron, coordinateur syndical Unsa du groupe. Cela faciliterait aussi la NAO, où nous passons plusieurs réunions à réclamer des informations. » Direction et syndicats sont en tout cas d'accord pour utiliser Sharepoint à titre très temporaire, avant de mettre en œuvre les ressources internes pour créer une solution dédiée.

La plupart des entreprises ne seront pas dans les clous le 14 juin. Dans un premier temps, beaucoup pourraient privilégier le format papier pour la BDESU, en attendant d'y voir plus clair dans les offres logicielles du marché, avec un impératif récurrent : ne pas y consacrer un gros budget.

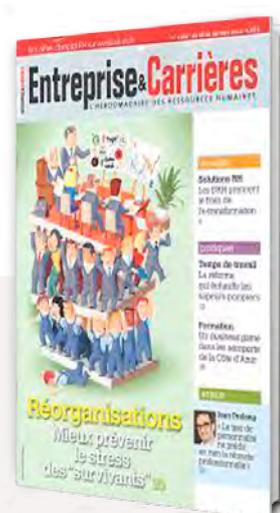
LES ÉDITEURS DE SOLUTIONS RH EN EFFERVESCENCE

Il y a d'abord les offres d'interopérabilité des spécialistes du talent management. Talentsoft va proposer gratuitement à ses clients une interface permettant de traiter les données de tous les fichiers Excel (informations carrières, paie, financières). « La base de données doit être une deuxième étape de la GPEC, avec un focus sur les aspects prévisionnels », assure le cofondateur, Alexandre Pachulski. De son côté, Talentia Software a mis au point deux outils décisionnels – RH et finance, interopérables à terme –, avec des indicateurs préformatés.

Plusieurs éditeurs proposent des solutions orientées gestion électronique de documents (GED), comme Ardans, associé à brL Avocats, ou encore Alcuin, en partenariat avec Vaughan Avocats. Il s'agit d'une mise à disposition de documents, avec archivage, moteur de recherche et commentaires possibles, en mode SaaS ou intranet.

Les groupes de conseil aux entreprises ou aux IRP se mettent aussi sur les rangs. Altedia va présenter un outil de reporting associé à une GED, développé par Modis, filiale comme elle d'Adecco. Alixio, Secafi et Ricol Lasteyrie ont, pour leur part, noué un partenariat avec HR Path (lire *Entreprise & Carrières* n° 1188). « Notre solution applicative va bien au-delà du stockage. Elle génère automatiquement des graphiques et des indicateurs de performance afin de constituer une aide à la décision », expose un des associés de HR Path, Marc Garrido.

SSCI Kalliste parie, de son côté, sur le prix, la modularité et la sécurité (cryptage des données) : « Notre solution de base coûte environ 3 000 euros. Elle est paramétrable, génère graphiques et statistiques et permet des échanges avec les IRP, plaide son dirigeant, Régis Pietri. Nous déconseillons le mode SaaS, standardisé et moins sécurisé. Nous intégrerons bientôt de nouveaux développements, comme l'analyse prédictive, la génération automatique de rapports et une GED plus performante. »



L'hebdomadaire des Ressources Humaines et des professionnels RH
Hebdomadaire

POUR EN SAVOIR +



DÉCOUVREZ LES SOURCES DES ARTICLES DU LIVRE BLANC



LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

Le seul quotidien
d'actualité en droit
du travail et de la
protection sociale

+ D'INFORMATIONS



LES CAHIERS LAMY DU CE

Un mensuel d'actualité
unique dédié au
droit du CE... et
immédiatement
opérationnel

+ D'INFORMATIONS



SEMAINE SOCIALE LAMY

Tous les lundis,
un regard aiguisé
sur l'actualité
du droit social

+ D'INFORMATIONS



LES CAHIERS DU DRH

La référence en droit
social appliqué

+ D'INFORMATIONS



ENTREPRISE & CARRIÈRES

L'hebdomadaire des Ressources
Humaines et des professionnels RH

+ D'INFORMATIONS



Retrouvez toutes nos publications sur www.wkf.fr