

La BDES (Base de données économiques et sociales)

Instituée par l'article 8 de la loi n° 2013-504 dite de sécurisation de l'emploi de juin 2013, la BDES, aussi baptisée "base de données unique" (BDU), a pour vocation de centraliser l'ensemble des informations et rapports économiques et sociaux échangés entre l'employeur et les instances représentatives du personnel (IRP)

La mise en œuvre de la BDU est obligatoire depuis :

- le 14 juin 2014, dans les entreprises d'au moins 300 salariés,
- le 14 juin 2015, pour les entreprises de moins de 300 salariés.

NB : Au 31 décembre 2016, la BDES devra avoir été enrichie de l'ensemble des éléments d'information transmis de manière récurrente au CE.

NB : Si l'employeur ne met rien en place, il s'expose à des poursuites pour délit d'entrave.

Remarque : Depuis plus d'un an toutes les entreprises de 50 salariés et plus (ayant un CE ou des DP) doivent avoir mis en place la BDES.

Mais cette obligation est-elle bien connue ? Les entreprises ont-elles bien pris en compte les dernières évolutions réglementaires ?

➤ Entreprises concernées

La mise en place de la BDES est obligatoire pour les entreprises dont l'effectif est de plus **de 50 salariés**. Dans le cas d'une entreprise à établissements multiples, les effectifs sont calculés au niveau global de l'entreprise, et non par établissement.

La BDES est constituée au niveau de l'entreprise.

Qu'en est-il du groupe, de l'UES ou de l'établissement ?

Dans les entreprises à établissements multiples, il n'y a pas d'obligation de mettre en place une base de données par établissement (cf. Circulaire du 14 mars 2014). Toutefois, les textes rappellent que cette base de données mise en place au niveau de l'entreprise devra comporter l'ensemble des informations que l'employeur doit mettre à la disposition du comité central d'entreprise (CCE) et des comités d'établissement. Cette base sera accessible aussi bien aux membres du CCE qu'aux membres des comités d'établissement.

Les groupes d'entreprises ne sont pas tenus de créer une base de données unique spécifique au groupe. Cependant, une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe. Puisque la BDES est constituée obligatoirement au niveau de l'entreprise, la BDES de groupe mise en place par accord, ne se substituera pas à la BDES d'entreprise mais s'y ajoutera.

Faut-il créer une BDES au niveau de l'UES ? L'UES n'est visée à aucun moment par la Loi. C'est la circulaire du 14 mars 2016 qui vient préciser que l'UES étant assimilée à une entreprise s'agissant du droit de la représentation du personnel, une BDES doit être mise en place au niveau de l'UES

➤ Modalités

L'employeur a la charge de concevoir, élaborer, mettre en place et maintenir à jour la BDES, et en définir les modalités d'accès, de consultation, d'utilisation et d'actualisation.

Il est possible que ces modalités fassent l'objet d'un accord collectif.

Elle peut être faite sous forme papier ou électronique.

La base de données est tenue à la disposition des personnes habilitées à la consulter

La BDES doit être accessible en permanence aux membres :

- du comité d'entreprise ou aux délégués du personnel
- du comité central d'entreprise
- du CHSCT
- la DUP, si elle existe,
- membres du comité d'établissement.
- Et aux délégués syndicaux,

Remarque : Tout utilisateur de la BDES doit respecter une obligation de discrétion. Les informations figurant dans la base de données qui revêtent un caractère confidentiel doivent être présentées comme telles par l'employeur, qui doit indiquer la durée de leur caractère confidentiel

➤ **Contenu**

Initialement, la BDES devait servir de support de préparation **à la consultation annuelle du comité d'entreprise 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.

La Loi Rebsamen du 17 août 2015 a modifié les consultations du CE et les a regroupé en 3 grandes consultations annuelles qui portent sur:

- Les orientations stratégiques de l'entreprise
- La situation économique et financière
- La politique sociale

Désormais, la BDES doit contenir les informations nécessaires **aux 3 grandes consultations du CE.**

Elle comporte également les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité d'entreprise et au CHSCT.

La BDES remplace également les rapports bilans récurrents fournis au CE et au CHSCT, puisque dorénavant il suffit de mettre les informations correspondantes dans la BDES. Depuis le 1er janvier 2016, tous les bilans et rapports récurrents à destination du CE, et depuis la Loi travail, du CHSCT n'ont plus à être établis ; il suffit de mettre les informations correspondantes à disposition dans la BDES.

Cette mise à disposition des informations actualisées vaut communication du rapport ou bilan au CE ou CHSCT (Code du travail, art. L. 2323-9).

De même pour les rapports et informations récurrentes transmis à l'inspecteur du travail qui n'ont plus à être fournis directement mais seulement mis à la disposition dans la BDES.

De même depuis la loi Macron, le livret d'épargne salariale doit être intégré dans la BDES.

Article R2323-1-2 modifié par [Décret n°2016-868 du 29 juin 2016 - art. 5](#) : La base de données prévue à l'article [L. 2323-8](#) permet la mise à disposition des informations nécessaires aux trois consultations annuelles prévues à l'article [L. 2323-6](#). L'ensemble des informations de la base de données contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise. La base comporte également l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

NB : Les consultations du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations.

Périodes couvertes :

Les informations doivent porter sur :

- les 2 années précédentes ;
- l'année en cours ;
- les 3 années suivantes, sous forme de perspectives.

Remarque : Ces informations devront être présentées sous forme de données chiffrées, sauf celles portant sur les trois années suivantes, pour lesquelles des données sur les grandes tendances suffiront, à défaut de pouvoir fournir des données chiffrées. L'employeur peut indiquer, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise (article R 2323-1-5 alinéa 2 du code du travail).

Les rubriques :

Pour satisfaire à son obligation, l'employeur doit faire figurer sur la BDES les informations suivantes :

1. Présentation financière et économique de la situation de l'entreprise : chiffre d'affaires, valeur ajoutée, résultat d'exploitation, résultat net...
2. Investissement social : évolutions des effectifs par type de contrat (et par âge, par ancienneté, dans les entreprises d'au moins 300 salariés), des emplois par catégorie professionnelle, de l'emploi des personnes handicapées, du nombre de stagiaires, formation professionnelle (investissements en formation, publics concernés) et conditions de travail (durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail), et, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité,
3. Investissement matériel et immatériel : évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations), et, dépenses de recherche et développement, s'il y a lieu, et pour les entreprises d'au moins 300 salariés 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.
4. ***Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise (obligation effective depuis le 1^{er} janvier 2016- rubrique dont le contenu est identique quel que soit la taille de l'entreprise)*** : Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale , et Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, **part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration** ;
5. Fonds propres et endettement : capitaux propres de l'entreprise, emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières, impôts et taxes,

6. Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants :
 - évolution des rémunérations salariales (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),
 - épargne salariale : intéressement, participation,
 - dans les sociétés anonymes, montant global des rémunérations versées aux 5 personnes les mieux rémunérées dans les entreprises jusqu'à 200 salariés, ou les 10 personnes les mieux rémunérées au-delà de 200 salariés,
 - dans les entreprises d'au moins 300 salariés, rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire,
7. Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat, Et dans les entreprises d'au moins 300 salariés Dépenses directement supportées par l'entreprise ;
8. Rémunération des financeurs : actionnaires (revenus distribués) et actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus),
9. Flux financiers à destination de l'entreprise : aides publiques, exonérations et réductions de cotisations sociales, crédits d'impôts, mécénat,
10. Sous-traitance utilisée ou réalisée par l'entreprise,
11. Transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe, le cas échéant : transferts de capitaux, cessions, fusions, et acquisitions réalisées.

NB : Chaque rubrique de la BDES comporte des sous rubriques dont le contenu a été fixé par décret et qui peut varier en fonction de la taille de l'entreprise (Entreprises de moins de 300 salariés ou d'au moins 300 salariés, article R 2323-1-3 et R2323-1 – 4) .

Remarque : Le contenu peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise

En cas de BDES incomplète ou non mise à jour, le comité d'entreprise peut saisir le tribunal de grande instance pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.

Remarque : Ces informations devront être complétées, **au plus tard le 31 décembre 2016**, par celles transmises de manière récurrente au comité d'entreprise ou au CHSCT : par exemple, liste des demandes de congé ou de période de travail à temps partiel, bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail...

Remarque : ce que la loi travail a changé

La loi travail aménage différents points de la BDES. Elle modifie ainsi le contenu de la rubrique relative à l'égalité professionnelle. Elle prévoit également que les informations trimestrielles seront mises à disposition du CE via la BDES.

1. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit fournir au CE, tous les trimestres, un certain nombre d'informations à savoir :

- l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;
- les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;

- le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.

Ces informations n'ont plus à être transmises au CE mais doivent être mises à sa disposition via la BDES.

2. Rubrique égalité professionnelle (art. 18) : La loi travail complète légèrement le contenu de la rubrique sur l'égalité. Elle prévoit ainsi qu'il faut désormais mentionner la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration. Elle prévoit également une analyse « comparée » et non plus « respective » pour le diagnostic et l'analyse de la situation des femmes et des hommes. Enfin concernant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, elle précise qu'il faut tenir compte aussi de la vie familiale.

0 820 012 112

Service 0,12 € / min
+ prix appel

entreprises.cci-paris-idf.fr