

La base de données économiques et sociales



© 2017 Les Echos Publishing

Comment mettre en place la BDES ?

La priorité est donnée aux accords conclus au niveau de l'entreprise pour instaurer la BDES.

Depuis le 23 septembre 2017, la BDES peut être mise en place par un accord d'entreprise majoritaire sans référendum dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux. Pour être valable, cet accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections professionnelles.

Quant aux entreprises qui ne disposent pas de délégué syndical, elles pourront prochainement mettre en œuvre la BDES au moyen d'un accord négocié avec la majorité des membres de la délégation du personnel du CSE. Étant précisé que la création d'un CSE au sein de l'entreprise ne sera possible qu'après la publication des décrets précisant, en particulier, son fonctionnement.

À savoir : à défaut d'accord d'entreprise, un accord de branche peut, depuis le 23 septembre 2017, instaurer la BDES

dans les entreprises de moins de 300 salariés.

En l'absence d'accord collectif sur la BDES, il appartient à l'employeur d'assurer sa mise en place au sein de l'entreprise.

Quel est le contenu de la BDES ?

Qu'elle soit mise en place par un accord d'entreprise ou par l'employeur, la BDES doit regrouper les informations utiles aux consultations récurrentes du CE ou du CSE.

La BDES doit contenir les informations indispensables aux consultations régulières du CE ou du CSE. Les thèmes suivants doivent donc obligatoirement être abordés : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise, les fonds propres et l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et des dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs et les flux financiers à destination de l'entreprise.

Important : à défaut d'accord d'entreprise sur le sujet, la BDES doit aussi comporter les informations relatives à la sous-traitance et, le cas échéant, aux transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe. Par ailleurs, toutes les informations doivent porter sur les 2 années précédentes et l'année en cours, mais également intégrer des perspectives sur les 3 années suivantes.

En outre, l'accord conclu au niveau de l'entreprise pour mettre en place la BDES peut prévoir qu'elle mentionne aussi les informations utiles aux négociations avec les délégués syndicaux (rémunération, temps de travail...) et aux

consultations ponctuelles du CE ou du CSE (conditions d'emploi, introduction de nouvelles technologies, etc.).

À noter : l'ensemble des informations inscrites dans la BDES doit régulièrement être mis à jour.

Comment fonctionne la BDES ?

Les personnes autorisées à consulter la BDES ainsi que son mode de diffusion sont déterminées par un accord d'entreprise ou, à défaut, par le Code du travail.

Outre son contenu, les modalités de fonctionnement de la BDES peuvent être définies par un accord d'entreprise. L'accord fixe notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

Précision : en l'absence d'accord d'entreprise, la BDES doit être accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du CSE et aux délégués syndicaux.

La BDES peut être consultable sur un support informatique ou bien au format papier. Étant précisé que l'actualisation des informations figurant dans la base vaut communication de ces informations aux représentants du personnel.

Important : les personnes ayant accès à la BDES sont tenues à une obligation de discrétion à l'égard des informations qui sont considérées comme confidentielles par l'employeur (informations stratégiques, par exemple).