

Octobre 2017

# DÉCRYPTAGES

Les fiches outils à destination des élus

## LA BDES : UNE BONNE IDÉE DÉVOYÉE PAR LA PRATIQUE ?

Instaurée en 2013 en vue d'améliorer l'information des représentants du personnel, la BDES (ou Base de données économiques et sociales) n'a pas en réalité favorisé le dialogue social au sein des entreprises, du fait de pratiques souvent éloignées des objectifs initiaux. A l'heure où les ordonnances Macron élargissent le champ de la négociation à l'organisation et aux modalités d'accès de la BDES, tour d'horizon des pratiques rencontrées par les élus du personnel et des nouvelles dispositions du Code du travail à ce sujet.

**éthix**

37, rue de La Rochefoucauld - 75009 Paris  
Tél. 01 58 53 53 00 - Fax. 01 43 49 08 14  
[www.ethix.fr](http://www.ethix.fr) - [courrier@ethix.fr](mailto:courrier@ethix.fr)

# QUI A ACCÈS À LA BDES ET DANS QUELLES CONDITIONS ?

---

Depuis le 31 décembre 2016, l'ensemble des entreprises de plus de 50 salariés doivent intégrer les informations récurrentes dans la BDES, cette dernière constituant l'outil de transmission d'informations commun aux membres du Comité d'entreprise, du CHSCT, aux délégués syndicaux. Elle doit être accessible en permanence

et l'employeur est tenu d'organiser l'accès de façon pratique à ces informations.

Les membres accédant à cette base sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées explicitement comme telles par l'employeur.

# QUELLES SONT LES DONNÉES À TRANSMETTRE ?

---

La BDES doit contenir les données sur les huit thèmes prévus dans la loi de sécurisation de l'emploi (2013)<sup>1</sup>. Servant de support pour la préparation de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, elle doit « *donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise* »<sup>2</sup>. La mise à disposition des informations à transmettre dans le cadre des consultations vaut communication des informations, l'employeur se devant d'informer les représentants du personnel de l'actualisation des

données. Cet aspect est crucial car il détermine le départ des délais de consultation.

En outre, d'autres informations doivent être mises à disposition dans la BDES par l'employeur :

- Les données à transmettre lors des consultations récurrentes : sur la situation économique et financière de l'entreprise<sup>3</sup> ainsi que sur la politique sociale<sup>4</sup> ;
- Les informations récurrentes non liées à une consultation (informations trimestrielles) pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

# QUELLE ACTUALISATION DES DONNÉES TRANSMISES ?

---

Le Code du travail précise que la BDES doit être mise à jour régulièrement, sans toutefois préciser cette notion de régularité. Au minimum, elle doit être mise à jour lors du lancement des consultations. Toutefois, dans la pratique, la question de la temporalité peut se poser. Si certaines entreprises préfèrent partager les informations à des périodes différentes sans attendre le moment des consul-

tations, d'autres attendent le moment des consultations pour transmettre toutes les informations nécessaires.

La loi attribue à la BDES un rôle prospectif et rétrospectif, mentionnant clairement le fait que les données des huit thèmes portent sur les deux années précédentes, sur l'année en cours et sur les perspectives des trois années

---

1. Les données devant être mises à disposition dans la BDES sont définies par l'article L. 2323-8 et précisées aux articles R. 2323-1-3 pour les entreprises de plus de 300 salariés et R. 2323-1-4 pour les entreprises de moins de 300 salariés.

2. R. 2323-1-2

3. L. 2323-13 du Code du travail.

4. L. 2323-17 et L. 2323-22 du Code du travail.

suivantes<sup>5</sup>. A défaut de pouvoir renseigner des données précises sur les perspectives, l'employeur est tenu de présenter les grandes tendances et doit faire preuve de transparence en motivant l'absence de données. Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut enrichir le contenu de la base « *en fonction de l'organisation ou du domaine d'activité de l'entreprise* »<sup>6</sup>. Concernant les informations liées aux autres consulta-

tions récurrentes<sup>7</sup>, la temporalité des données demeure celle en vigueur jusqu'à présent<sup>8</sup>.

Une circulaire interprétative du 18 mars 2014 précise que la répartition des données dans les différentes rubriques de la BDES doit s'effectuer de la façon la plus pertinente possible afin d'en faciliter l'exploitation ainsi que l'appropriation par les élus.

## LES DIFFÉRENTES PRATIQUES RENCONTRÉES

---

Les signataires de l'accord de 2013 prévoyant l'instauration de la BDES visaient à garantir aux élus du personnel un meilleur accès à l'information et à présenter les informations récurrentes de façon plus intelligible, simple et dynamique. Force est de constater que les pratiques vécues par les représentants du personnel se révèlent éloignées des objectifs initiaux.

- Certaines entreprises enfreignent la loi en n'ayant toujours pas mis en place une BDES, ou alors seulement de façon partielle.
- Le séquençement de l'entrée en vigueur des dispositions relatives à la BDES a souvent été utilisé pour retarder la mise en œuvre d'une BDES conforme aux dispositions du Code du travail, notamment sur les modalités pratiques et d'accès. De ce fait, l'expert-comptable du Comité d'entreprise apparaît trop souvent comme le principal utilisateur de la BDES.
- Les premières années de mise en œuvre des consultations annuelles se sont souvent accompagnées du maintien des pratiques antérieures, avec la communication des rapports précédemment prévus par la loi. Si leur maintien plutôt que l'éclatement

des informations qu'ils contiennent peut être légitimement demandé, il faut garder en tête que la BDES doit faciliter l'exploitation et l'appropriation par les élus des données transmises, en essayant d'éviter la juxtaposition de documents.

- La dimension prospective de la BDES, prévue par l'ensemble des indicateurs, est loin d'être prise en compte.
- Pour certains employeurs, la BDES est devenue l'unique communication envers les élus dans le cadre des consultations, mettant de côté l'importance de la présentation orale par la direction des données transmises. Ainsi, il est recommandé aux membres des comités d'entreprise de demander à leur direction, et de formaliser dans un accord, le fait de commencer les délais des consultations lors de la présentation des données.
- De rares directions d'entreprise ont saisi l'occasion qui leur était fournie de négocier sur les items renseignés dans la BDES, en améliorant par exemple les données fournies dans le cadre du bilan social, dont les rubriques n'ont pas été revisitées depuis plusieurs décennies.

---

5. L. 2323-8

6. L. 2323-7 portant sur la liste et le contenu des informations récurrentes.

7. Le nouvel article L. 2312-19 permet aux partenaires sociaux de définir la périodicité des consultations récurrentes, signifiant que ces dernières peuvent ne plus être annuelles (la périodicité ne peut toutefois pas être supérieure à trois ans).

8. A titre d'exemple, l'année en cours et les deux années précédentes pour les données relatives au bilan social.

# QUELLES SONT LES ÉVOLUTIONS APPORTÉES PAR LES ORDONNANCES MACRON DE 2017 ?

---

Dans l'étude d'impact préalable aux ordonnances de 2017, le constat porté sur la BDES est que « *les partenaires sociaux ont peu de marge de manœuvre sur cette architecture qu'ils peuvent au mieux enrichir* » et que celle-ci est « *souvent vécu[e] comme un exercice formel et une obligation contraignante, lourde, dont les représentants du personnel eux-mêmes peinent à se saisir pour analyser et interpréter les données très volumineuses dont ils disposent* ». Ainsi, en confirmant la BDES comme « *support indispensable à la qualité des consultations et des négociations* », les ordonnances visent à offrir une plus grande latitude aux partenaires sociaux pour fixer par accord collectif non seulement le contenu, mais aussi l'organisation et les modalités d'accès à la BDES.

Le Code du travail modifié consolide dans l'ordre public (minimum légal à respecter) le fait que la BDES « *rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes* » (art. L. 2312-18). Les informations doivent comprendre « *en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération* », rendant ainsi impossible le retrait des indicateurs à ce sujet. Sans changement, la mise à disposition actualisée « *vaut communication des rapports et informations* », un décret devant fixer les conditions et limites. L'un des apports de la BDES, c'est-à-dire la dimension prospective (deux années précédentes et trois années suivantes), ne fait pas partie de l'ordre public, un accord pouvant modifier la temporalité des données fournies (la suppression des données sur les années futures est donc possible).

La grande nouveauté des ordonnances concerne l'élargissement du champ de la négociation sur le contenu et les modalités pratiques de la BDES ainsi que sur les données transmises.

Selon le nouvel article L. 2312-21 (entrant en vigueur lors de la publication des décrets), un accord d'entreprise peut ainsi définir « *l'organisation, l'architecture et le contenu* »

de la BDES et ses « *modalités de fonctionnement* », « *notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place [...] dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation* ». Par accord, il est dorénavant possible de retirer de la liste des informations à transmettre, les données sur la sous-traitance et les transferts commerciaux et financiers entre entités du groupe. La BDES peut aussi contenir les informations nécessaires aux négociations obligatoires et aux consultations ponctuelles. La loi précise que « *l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES sont tels qu'ils permettent au Comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences* ». Par ailleurs, l'article L. 2312-19 stipule qu'un accord peut définir « *la liste et le contenu des informations nécessaires* » aux consultations récurrentes.

En l'absence d'accord, l'article L. 2312-36 (sur les dispositions supplétives) reprend presque entièrement les dispositions déjà en vigueur, en précisant qu'un décret doit déterminer le contenu et aussi « *les modalités de fonctionnement* » de la BDES.

Pour finir, il faut noter que la loi ne stipule plus que la BDES est le support de la consultation sur les orientations stratégiques, l'article L. 2312-24 mentionnant qu'un « *décret [...] précise le contenu des informations prévues* » dans le cadre de cette consultation.

Au vu du manque d'engagement des directions à négocier jusqu'alors le contenu de la BDES, il sera intéressant d'analyser si les partenaires sociaux vont se saisir des possibilités offertes par les ordonnances pour adapter la BDES aux spécificités de leur entreprise.

Dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques, l'expert-comptable du comité peut aider les élus du personnel à faire un diagnostic préalable de leur outil en vigueur.