

BDESE

Base de Données Economiques Sociales et Environnementales

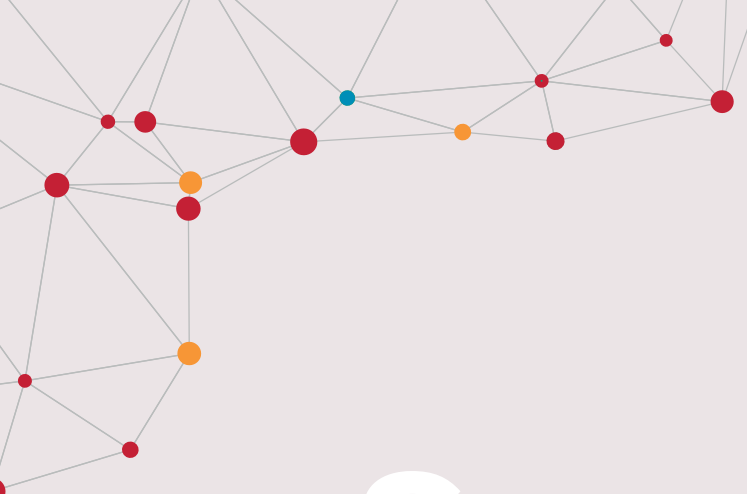


SDA Avocats – Maître Michaël Hayat

Altays – Jean-Christophe CICLE

MARS 2021

UN LIVRE BLANC *Altays*
SIRH



Sommaire

Introduction	3
Quelques repères historiques	4
Rappels sur la BDESE	5
Contenu de la BDESE	8
Questions relatives à la BDESE	19
Choix d'un outil de gestion de la BDESE	23
Sécurité et confidentialité	26
Conclusion	28
Bien choisir	30
A propos d'Altays	31



Introduction

Selon les partenaires sociaux, ses pères fondateurs, la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE) doit depuis ses origines offrir une présentation pédagogique regroupant et rationalisant exhaustivement les données qui la constituent afin d'être le support de la préparation par l'employeur de la consultation des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences [1].

L'objet de la BDESE est donc de cadrer et structurer les informations fournies tout au long de l'année aux représentants du personnel, aujourd'hui principalement le comité social et économique (CSE), pour leur donner les moyens de se prononcer sur les grandes orientations de l'entreprise.

La BDESE est un outil ambitieux destiné à donner aux salariés - via le CSE - une vision sur six ans, globale et exhaustive de la situation sociale, économique et environnementale, comme des options stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences.

Cette nouvelle édition du livre blanc d'ALTAYS est destinée à apporter à tout lecteur les éléments essentiels pour bien aborder et mettre en place la BDESE.

(1) Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, article 12.2.

Quelques repères historiques

La BDESE – à l’origine sous le nom de « Base de données unique (BDU) » – résulte de l’accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité dans les entreprises, de la sécurisation de l’emploi et des parcours professionnels des salariés .

Le 14 juin de la même année, la loi relative à la sécurisation de l’emploi transcrit cet accord dans le code du travail, complétée par le décret n° 2013- 1305 du 27 décembre 2013.

En 2014, la circulaire du 18 mars, DGT n° 2014/1, peaufine les précisions pratiques quant à la mise en place de la BDESE, son contenu et son actualisation.

En 2015, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 dite « loi Rebsamen » renforce encore le rôle de la BDESE

En 2017, l’ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social dans l’entreprise réorganise le code du travail, et au passage réorganise la BDESE en l’ouvrant plus encore qu’auparavant au dialogue social



Rappels sur la BDESE

Aux termes de la loi, la base de données économiques, sociales et environnementales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs prévus à l'article L. 1142-8 du code du travail.

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 [2]. La BDESE peut toutefois voir son rôle enrichi soit par accord collectif, soit par l'usage que ses utilisateurs en font.

Quels sont les délais de consultations?

- . La tenue de la BDESE fixe le point de départ de la computation des délais de consultation du CSE.
- . Les articles R. 2312-5 et R. 2312-6 fixent les délais dans lesquels, sauf accord collectif, les avis du CSE ou, le cas échéant, du CSE central sont rendus dans le cadre de ses consultations.
- . Ces délais permettent au CSE d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises. A expiration, sauf avis express du CSE, ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.
- . Selon la Cour de Cassation, à défaut de BDESE mise à disposition du CSE, le délai de consultation dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques n'était pas opposable au CSE [3].
- . Selon le législateur, il est probable que cette décision s'applique à toutes les consultations. Il est donc indispensable de mettre en place une BDESE et de la tenir à jour.

Rappels sur la BDESE

Qui doit mettre en place la BDESE ?

La BDESE étant le support principal de toutes les consultations et informations récurrentes devant être menées au sein de l'entreprise, c'est à partir du seuil de 50 salariés que l'instauration d'une BDESE est obligatoire.

A quel niveau mettre en place une BDESE ?

La base de données est instituée au niveau de l'entreprise. Toutefois, il est possible de déterminer par accord collectif le niveau de mise en place de la BDESE dans les entreprises comportant des établissements distincts. Elle peut alors être mise en place au niveau de l'établissement.

Dans les entreprises dotées d'un CSE central, la base de données comporte les informations que l'employeur met à disposition de ce comité et des comités d'établissement[4].

En cas d'UES[5], cette dernière étant assimilée à une entreprise à part entière s'agissant du droit de la représentation du personnel, la base de données doit donc être mise en place au niveau de l'UES.

Enfin, sans préjudice de l'obligation de mise en place d'une base de données au niveau de l'entreprise, une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe.

La convention ou l'accord détermine notamment les personnes ayant accès à cette base ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base[6].



2 Article R.2312-7 du code du travail.

3 Cass. soc., 28 mars 2018, n° 17-13.081, n° 528 FS - P + B

4 Article R.2312-11 du code du travail.

5 Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche1.

6 Article R.2312-15 du code du travail

Rappels sur la BDESE

Qui accède à la BDESE ?

A minima la base de données est en permanence accessible aux membres de la délégation du personnel du CSE (titulaires ou suppléants) ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du CSE central d'entreprise et aux délégués syndicaux [7].

Elle est aussi accessible aux agents de contrôle de l'inspection du travail car l'article L.2312-18 du code du travail dispose que lorsque le code du travail prévoit également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations contenu dans la base, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité.

Quand accède-t-on à la BDESE ?

Le code du travail prévoit que la base de données est accessible en permanence aux représentants du personnel concernés [8]. Une telle obligation a semblé toutefois disproportionnée aux yeux de l'administration.

La circulaire du 18 mars 2014 a donc précisé que la notion de permanence imposée par la loi ne peut pas se traduire par une obligation pour toutes les entreprises de rendre la base de données accessible 24/7, surtout que dans certains cas, la BDESE peut toujours, aux termes de la loi, être tenue sur un support papier.

Il est donc admis que la base de données puisse ne pas être accessible lorsque l'entreprise est fermée, par exemple.

Dans tous les cas, l'administration rappelle qu'il appartient à l'employeur de définir les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base de données, cette décision faisant si possible l'objet d'un dialogue avec les utilisateurs, et préservant impérativement l'effet utile de la BDESE [9].

7 Article L. 2312-36 du code du travail

8 Article L. 2312-36 du code du travail

9 Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche 1

Contenu de la BDESE ?

Pour les entreprises de moins de 300 salariés

En l'absence d'accord, l'employeur de moins de 300 salariés doit indiquer les informations suivantes :

1. Investissements

A. Investissement social

- . Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté
- . Evolution des emplois, notamment, par catégorie professionnelle
- . Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer
- . Evolution du nombre de stagiaires
- . Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés
- . Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, les données sur l'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité.

B. Investissement matériel et immatériel

- . Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles
- . Dépenses de recherche et développement le cas échéant
- . Evolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

2. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise

A. Analyse des données chiffrées

- . Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ; analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté ; description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise

Contenu de la BDESE ?

B. Stratégie d'action

A partir de l'analyse des données chiffrées mentionnées au A du 2°, la stratégie comprend les éléments suivants :

- . Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées.
- . Objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues.

3. fonds propres, endettement et impôts

- . Capitaux propres de l'entreprise
- . Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières
- . Impôts et taxes

4. Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments

A. Evolution 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
- . 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
- . Epargne salariale : intéressement, participation

5. Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du CSE, mécénat

6. Rémunération des financeurs en dehors des éléments mentionnés au 4°

A. Rémunération des actionnaires (revenus distribués)

B. Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)

Contenu de la BDESE ?

7. Flux financiers à destination de l'entreprise

A. Aides publiques

. Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'UE, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides, il est indiqué la nature de l'aide, objet, montant, conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi.

B. Réductions d'impôts

C. Exonérations et réductions de cotisations sociales

D. Crédits d'impôts

E. Mécénat

8. Partenariats

A. Partenariats conclus pour produire des produits ou services d'une autre entreprise

B. Partenariats conclus pour bénéficier des produits ou services d'une autre entreprise

9. Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités d'un même groupe

A. Transferts de capitaux

B. Cessions, fusions, et acquisitions réalisées



Contenu de la BDESE ?

Pour les entreprises de 300 salariés et plus

En l'absence d'accord, l'employeur de 300 salariés et plus doit indiquer 9 catégories d'informations :

1. Investissements

A. investissement social

- . Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté
- . Evolution des emplois, notamment, par catégorie professionnelle
- . Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer
- . Evolution du nombre de stagiaires
- . Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés
- . Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, les données sur l'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité

B. investissement matériel et immatériel

C. 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

2. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise

I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

A. Conditions générales d'emploi

- . Effectifs
- . Durée et organisation du travail
- . Données sur les congés
- . Données sur les embauches et les départs
- . Positionnement dans l'entreprise

Contenu de la BDESE ?

B. Rémunérations et déroulement de carrière

- . Promotion
- . Ancienneté
- . Age
- . Rémunérations

C. Formation

Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon : le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; la répartition par type d'action.

D. Conditions de travail, santé et sécurité au travail

Données générales par sexe : répartition par poste de travail selon l'exposition à des risques professionnels; la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches; Données chiffrées par sexe : accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles : nb d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail ; nb d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail; répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R. 2323-17 ; nb et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année ; nb de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles ; maladies : nb d'arrêts de travail ; nb de journées d'absence ; maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° de l'article R. 4624-22 : nb d'arrêts de travail; nb de journées d'absence ;



Contenu de la BDESE ?

II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

A. Congés

- . Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption
- . Données chiffrées par catégorie professionnelle : nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

B. Organisation du temps de travail dans l'entreprise

- . Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle
- . Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle
- . Services de proximité : participation de l'entreprise et du CSE aux modes d'accueil de la petite enfance ; évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille

III. Stratégie d'action

A partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants :

- . Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées
- . Objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues

3. Fonds propres, endettement et impôts

- . Capitaux propres de l'entreprise
- . Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières
- . Impôts et taxes

Contenu de la BDESE ?

4. Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments

A. Evolution 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

. 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

B. Epargne salariale : intéressement, participation

Montant global de la réserve de participation ; Montant moyen de la participation et/ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire ; Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation.

C. Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire

Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs

D. Rémunération 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

5. Représentation du personnel et Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du CSE, mécénat

A. Représentation du personnel

- . Représentants du personnel et délégués syndicaux
- . Information et communication

B. Activités sociales et culturelles

- . Activités sociales : contributions au financement, le cas échéant, du CSE et autres dépenses directement supportées par l'entreprise
- . Autres charges sociales

Contenu de la BDESE ?

6. Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au 4°

A. Rémunération des actionnaires (revenus distribués)

B. Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)

7. Flux financiers à destination de l'entreprise

A. Aides publiques

. Les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'UE, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public et leur utilisation

. Pour chacune des aides mentionnées au 8° qui entre dans le champ d'application de la procédure décrite à l'article R. 2312-28, l'employeur indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation

B. Réductions d'impôts

C. Exonérations et réductions de cotisations sociales

D. Crédits d'impôts

E. Mécénat

F. Résultats financiers

- . Le chiffre d'affaires
- . Les bénéfices ou pertes constatés
- . Les résultats globaux de la production en valeur et en volume
- . L'affectation des bénéfices réalisés



Contenu de la BDESE ?

8. Partenariats

A. Partenariats conclus pour produire des produits ou services d'une autre entreprise

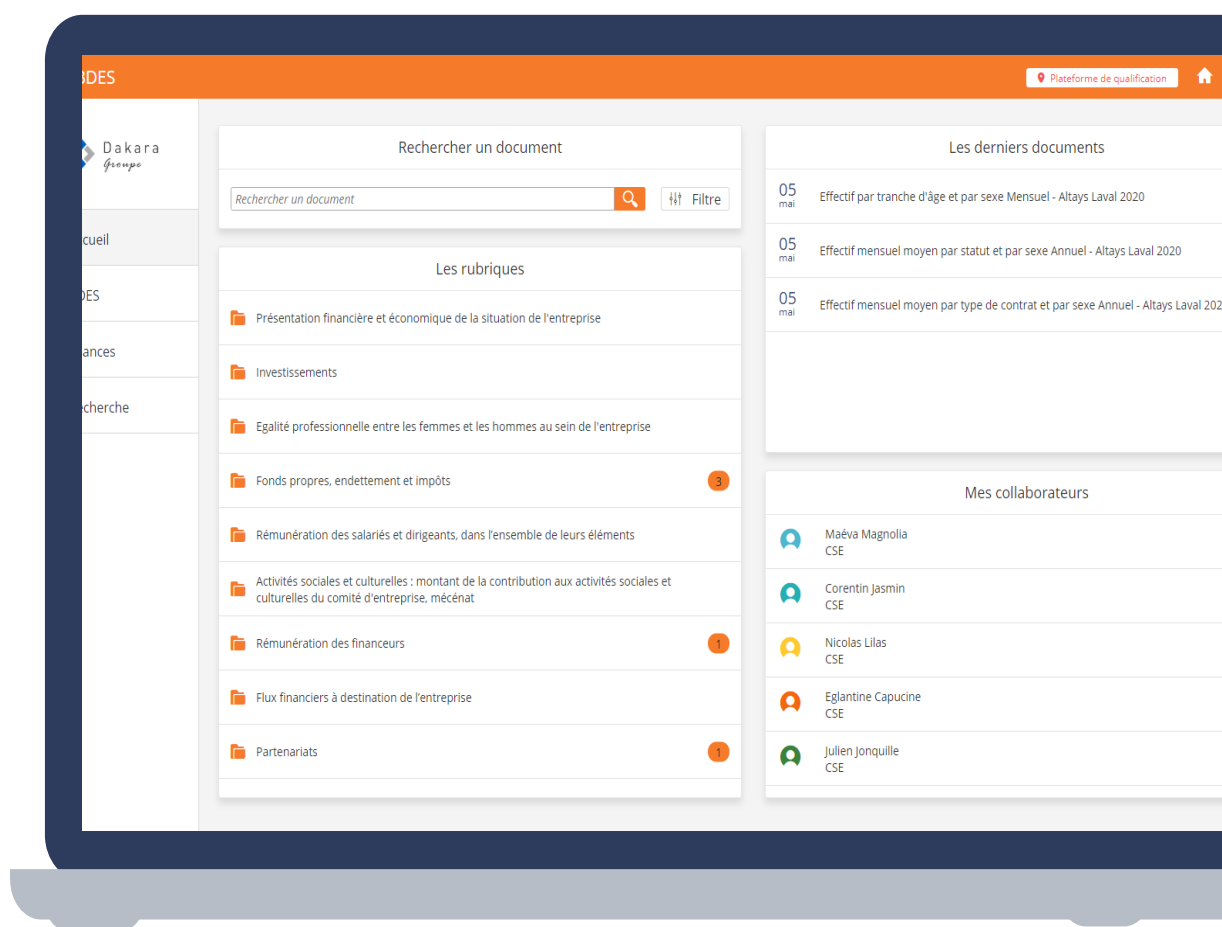
B. Partenariats conclus pour bénéficier des produits ou services d'une autre entreprise

9. Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités d'un même groupe

A. Transferts de capitaux

B. Cessions, fusions et acquisitions réalisées

Altays BDESE



Contenu de la BDESE ?

Pour toutes les entreprises

. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel oblige les entreprises à publier tous les ans des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes aboutissant à une note sur 100 points.

. Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 précise que ces indicateurs ainsi que le niveau de résultat final sur 100 doivent être mis à la disposition du CSE dans la base de données économiques, sociales et environnementales[10]

. Ils peuvent être intégrés à la rubrique « égalité professionnelle » de la BDESE ou faire l'objet d'une rubrique à part

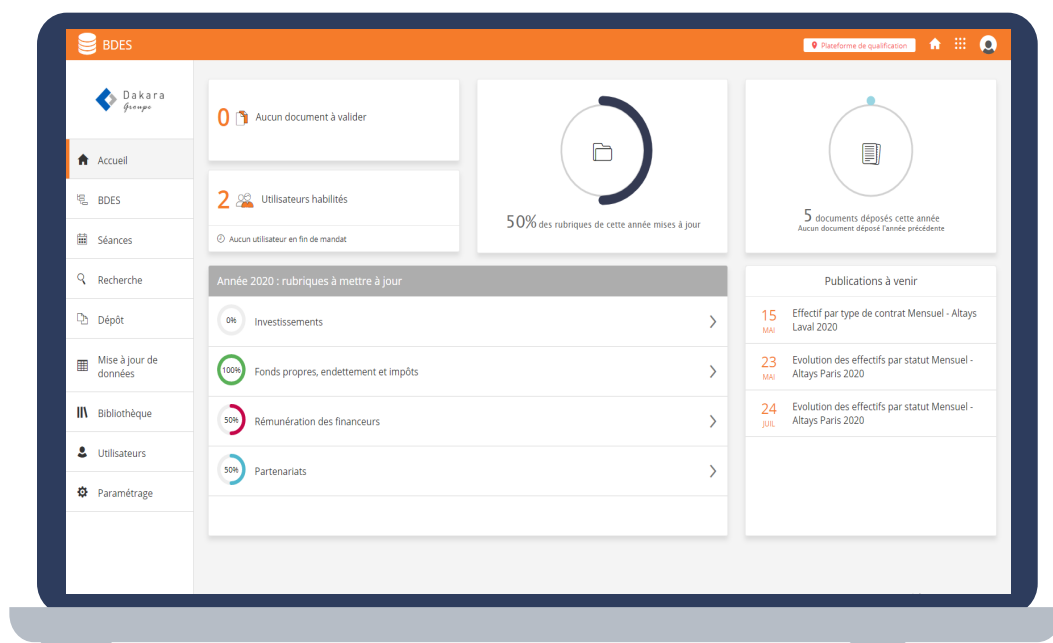
Cinq ou six indicateurs doivent ainsi être ajoutés à la BDESE [11]

1. Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes
2. Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes
3. Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes
4. Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congés maternité
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations
6. Niveau de résultat final sur 100 relatif à l'égalité professionnelle. Ce résultat représente l'«Index de l'égalité femmes-hommes»

10 Article L.3341-6 du code du travail.

11 Dans les entreprises de moins de 250 salariés, un seul indicateur regroupe les taux d'augmentations et le taux de promotions. L'indicateur désigne l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes.

Contenu de la BDESE ?



Le contenu de ces informations ainsi que les modalités de fonctionnement de la base sont déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise inférieur ou au moins égal à 300 salariés :

. L'article R. 2312-8 du Code du travail prévoit les informations requises dans la BDESE pour les entreprises de moins de 300 salariés

. L'article R. 2312-9 du Code du travail prévoit les informations requises dans la BDESE pour les entreprises d'au moins 300 salariés

En l'absence d'accord, les éléments devant être versés dans la BDESE portent :

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

Attention, en cas de BDESE incomplète ou non mise à jour, le CSE peut saisir le Tribunal de Grande Instance (TGI) pour qu'il ordonne à l'employeur la communication des éléments manquants.

Questions relatives à la BDESE

La BDESE est-elle confidentielle ?

Oui et... non.

En effet, si les membres de la délégation du personnel du CSE et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données, ce n'est que concernant les informations revêtant un caractère confidentiel et, qui plus est, présentées comme telles par l'employeur [12].

En outre, la jurisprudence définit strictement ce qu'est une information confidentielle [13] : si une information ne peut être considérée comme confidentielle si elle est déjà largement connue du public ou des salariés de l'entreprise, elle ne peut pas l'être non plus si sa divulgation n'est pas de nature à nuire à l'intérêt de l'entreprise.

Il est donc important de bien distinguer en amont les informations confidentielles, au fondement d'éléments objectifs, des informations non protégées et de les signaler sur la BDESE car au final, ce n'est pas la BDESE elle-même qui bénéficie de la confidentialité, mais certaines des informations qu'elle contient. Ainsi, quand l'employeur estime que les informations qu'il doit donner sont sensibles et doivent rester confidentielles, il doit l'indiquer, en préciser les raisons et définir la durée souhaitable de ce caractère confidentiel, que les intéressés sont tenus de respecter.

Toutefois, d'un point de vue général et pour plus de sécurité, les droits d'accès à la base de données fournie par l'employeur aux représentants du personnel concernés sont strictement personnels et ne peuvent être transmis à un tiers.

Peut-on négocier des éléments de la BDESE ?[14]

Oui.

Un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir :

L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDESE

Les modalités de fonctionnement de la BDESE, 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

12 Article L.2312-36 du code du travail.

13 L'administration fait sienne cette interprétation : Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche 1

14 Article L.2312-21 du code du travail

Questions relatives à la BDESE

La base de données doit toutefois comporter au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise.

Il est donc possible par accord collectif de supprimer deux rubriques de la BDESE que sont les « transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe » et la rubrique « sous-traitance ».

En revanche, la BDESE négociée n'est pas tenue de contenir des informations sur les deux années précédentes et des perspectives sur les trois années suivantes. Les signataires de l'accord ont donc toute latitude pour déterminer l'étendue des données historiques et/ou prospectives qui leur semblent utiles pour permettre au CSE d'exercer ses attributions consultatives.

Par ailleurs, aux termes de l'article L. 2312-19 du code du travail, un accord d'entreprise peut définir le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations. Un tel accord aura nécessairement un impact sur le contenu de la BDESE.

L'accord peut aussi intégrer dans la base de données les informations nécessaires aux consultations ponctuelles du CSE.

Il peut enfin intégrer les informations nécessaires aux négociations obligatoires, et non plus uniquement aux consultations.

Dans tous les cas, l'organisation, l'architecture le contenu et les modalités de fonctionnement de la base doivent permettre au CSE et aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences dans ces domaines, c'est ce qu'une partie de la doctrine nomme la garantie d'effet utile de la BDESE.

Questions relatives à la BDESE

Que risque-t-on en l'absence de BDESE ?

En l'absence de base de données unique, l'employeur se rend coupable de délit d'entrave, passible d'une amende de 7 500 €.

En outre, les représentants du personnel pourront saisir le juge des référés pour qu'il ordonne la communication d'informations supplémentaires dans la BDESE et lors d'éventuelles consultations, ainsi qu'indiqué plus haut, le délai de consultation du CSE ne pourra commencer à courir.

Enfin, bien sûr, les conséquences sur le dialogue social et l'atmosphère générale de l'entreprise ne peuvent être évaluées ici mais elles ne sont pas à négliger.

Sur quel support doit-on tenir la BDESE ?

En l'absence d'accord collectif, la base de données est tenue sur un support informatique pour les entreprises d'au moins 300 salariés, et sur un support informatique ou papier pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Dans tous les cas, l'employeur informe ces personnes de l'actualisation de la base de données selon des modalités qu'il détermine et fixe les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base.



Questions relatives à la BDESE

Le choix du support de la BDESE est important dans le processus de mise en place et la question se pose particulièrement pour les entreprises de plus de 300 salariés qui sont dans l'obligation de s'équiper d'une BDESE numérique. Les différentes solutions vont être passées en revue afin d'en évaluer la pertinence. Voici les contraintes à prendre en compte :

Coûts

- . Coût de mise en place
- . Coûts cachés : mise à jour des données et modifications légales

Mise à disposition des données

- . Présentation claire et facilement utilisable
- . Mise à jour régulière aisée
- . Mise en perspectives dans le temps

Accès

- . Administration des droits
- . Sécurité des accès
- . Gestion multisite / groupe
- . Traçabilité des accès
- . Sécurité des données
- . Pérennité de l'outil
- . Respect de la loi

Choix d'un outil de gestion de la BDESE

1. Une Gestion Electronique Documentaire (GED)

La GED est une solution rapide et relativement simple à mettre en œuvre. Il s'agit de mettre à disposition des documents sous divers formats (Excel, Word, PDF...) avec des accès paramétrés et individuels. Les historiques de modifications peuvent être tracés, un suivi des accès et des modules de recherches par mots-clés sont possibles.

Les principaux inconvénients d'une GED :

- . Une exigence de rigueur pour le suivi des versions et le maintien à jour des données
- . Le croisement des données entre elles et la mise en perspective dans le temps sont rendus difficiles
- . La tentation d'imprimer les documents ou de les stocker localement, accroissant le risque de fuites de données sensibles
- . Risque de ne pas respecter l'obligation légale d'explication et d'analyse de certaines informations prévues par le code du travail
- . Pas de gestion des mandats, ni de leur durée
- . Absence de calendrier des séances

2. Un outil interne

Il est envisageable de construire un outil « maison » pour gérer la BDESE. Cela demande des ressources et un travail de mise à niveau régulier fonction des ajustements qui ne manqueront pas d'apparaître. C'est la garantie d'une solution sur mesure pour l'entreprise.

On prendra soin de consulter les métiers amenés à injecter les données et les IRP amenées à les consulter. Au regard de tout ce qui peut changer à moyen terme, vous allez pouvoir évaluer la pertinence de vos choix pour savoir si la BDESE que vous construisez maintenant restera en adéquation avec l'évolution de votre entreprise et vous évitera de devoir recommencer le travail que vous amorcez aujourd'hui.

Choix d'un outil de gestion de la BDESE

Les principaux inconvénients des outils « maison » restent :

- . **La pérennité** : souvent liée aux personnes qui l'ont créé, la maîtrise sur l'outil doit faire l'objet d'une attention particulière de subsidiarité et de documentation. Ces outils requièrent des adaptations régulières au regard des évolutions réglementaires et organisationnelles.
- . **La robustesse** : l'outil doit être robuste en termes de fiabilité et de sécurité, ce qui demande des ressources qualifiées.
- . **Les coûts indirects** : ces coûts sont difficiles à évaluer et peuvent s'avérer conséquents dans le temps.

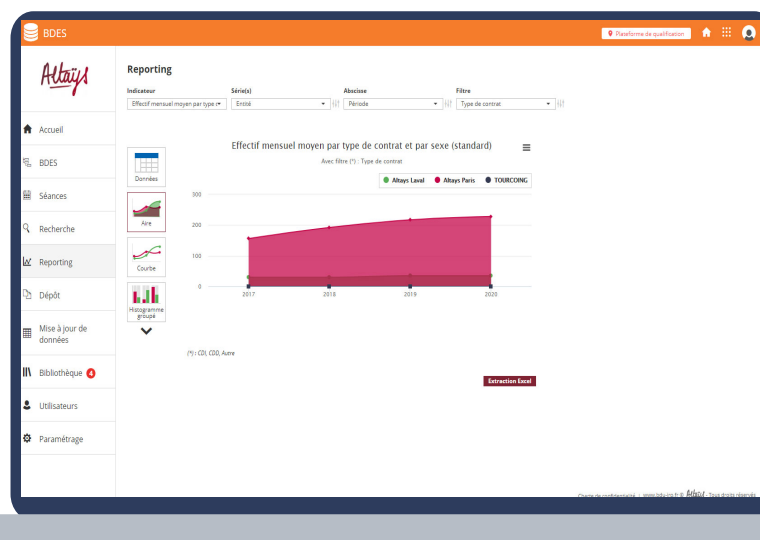
3. Un outil dédié

Il s'agit là de sous-traiter la mise en œuvre de votre BDESE et son maintien dans le temps en faisant appel à un éditeur spécialisé dans cette prestation. C'est la solution la plus confortable, la plus complète et la plus sûre. C'est aussi la seule solution permettant une maîtrise des coûts.

Les points de vigilances vont être déportés sur le choix de l'outil et de l'éditeur :

- . **Sécurité** des données/sauvegardes
- . **Conformité** RGPD
- . **Ergonomie** générale tant pour les IRP que pour la direction
- . **Capacité d'adaptation** de l'outil à votre organisation et vos pratiques
- . **Fiabilité** du service
- . **Pérennité** de l'éditeur
- . **Capacité de l'éditeur à accompagner les équipes** dans la mise en œuvre et l'adoption de la BDESE.

Altays BDESE



Choix d'un outil de gestion de la BDESE

	GED	Outil interne	Outil dédié
Coûts			
Mise en place	Faible	Elevé	Moyen
Autres coûts	Faible	Aléatoire	Faible
Données			
Accès & Utilisation	Simple	Aléatoire	Simple
Mise à jour régulière	Complexe	Aléatoire	Simple
Evolutivité	Complexe	Aléatoire	Simple
Accès			
Administration	Elevé	Aléatoire	Simple
Sécurité des accès	Complexe	Complexe	Elevé
Gestion Multisite	Complexe	Possible	Simple
Traçabilité	Possible	Possible	Elevé
Sécurité des données	Possible	Aléatoire	Elevé
Pérennité	Faible	Faible	Elevé
Respect de la loi	Faible	Elevé	Elevé

Tableau comparatif des solutions

Sécurité et Confidentialité

Paramétrage des accès

Une fois la structure des données établie et l'outil de diffusion choisi, il convient de paramétrer les accès selon les représentants concernés.

Par conséquent, conformément à l'article R. 2323-1-7 du code du travail, il appartient à l'employeur de définir les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base de données.

Il est souhaitable que cette décision fasse l'objet d'un dialogue avec les utilisateurs.

«Si l'employeur peut ainsi mettre en place la base de données en prenant au mieux en compte l'organisation de son entreprise et ses choix en matière de sécurité des informations, il doit veiller à ce que les modalités qu'il définit permettent bien aux représentants du personnel d'exercer utilement leurs compétences respectives.» Circulaire DGT 2014-1 du 18 mars 2014 Confidentialité des données sensibles.

La BDESE s'accompagne d'une obligation de discrétion

«L'ensemble des personnes ayant accès à la base est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (art. L. 2323-7-2).» Circulaire DGT 2014-1 du 18 mars 2014

Le principe de la liberté de transmission aux salariés par les délégués prévaut.

Ainsi, quand l'employeur estime que les informations qu'il doit donner sont sensibles et doivent rester confidentielles, il indique aux élus les raisons et la durée souhaitable de ce caractère confidentiel, que les élus sont tenus de respecter.

Sécurité et Confidentialité

Sécurité des données

La sécurité des données contenues dans la BDESE est un enjeu crucial.

En interne

La diffusion en interne des informations est de la responsabilité de l'employeur qui va prendre le soin de préciser le degré de sensibilité de chaque donnée mais également de la responsabilité de toutes les personnes ayant accès à la base.

Une phase de pédagogie et de sensibilisation pourra s'avérer utile voire nécessaire pour lutter contre tout type de négligences (copies mails, impressions oubliées, mot de passe connu, indiscretions...). Certaines solutions dédiées permettent de mettre des mesures en place comme par exemple le tramage des documents affichés à l'écran.

En externe

La diffusion en externe des informations contenues dans la BDESE peut quant à elle porter de sérieux préjudices à la société. Le risque de piratage des données, même s'il existe, reste faible ; certaines sociétés étant plus impactées que d'autres selon leur domaine d'activité. La plupart des fuites de données sensibles vers l'extérieur sont imputables à des négligences et, dans une moindre mesure, à des malveillances.

Ce point précis doit faire partie d'une politique de sécurité qui dépasse largement le cadre de la BDESE mais là encore les garanties offertes par un éditeur de solution dédiée sont appréciables. Une traçabilité des accès et un contrôle de la reproduction des données sont ainsi fortement recommandés.

Il est donc crucial de choisir le bon prestataire, reconnu et éprouvé, qui peut proposer des bases de données et des URL dédiées. Il est également important de s'assurer que les données sont hébergées en France et de vérifier les SLA (Service Level Agreement) et PRA (Plan de Reprise de l'Activité) sur lesquels s'engage l'éditeur.

La BDESE jette les bases d'une nouvelle façon de penser la diffusion des informations stratégiques de l'entreprise vers les IRP : plus structurée, mieux encadrée et plus dynamique.

Conclusion

Perçue dès son origine comme une énième obligation légale à respecter, nous observons que les entreprises se sont progressivement appropriées la BDESE au fil du temps et des évolutions réglementaires afin d'en tirer le meilleur parti.

Plus de 5 ans après son avènement, il apparaît que nombre d'entreprises ont su transformer ce dispositif originellement « contraignant » en opportunité pour améliorer la qualité de leur dialogue social, et ce dans 3 domaines :

Au plan de la communication avec les partenaires sociaux

Mieux véhiculer l'information sociale, financière, économique ou apporter davantage de visibilité au travers d'une solution numérique contribue incontestablement à la sérénité des échanges avec les élus.

Au plan du recueil et de la structuration de l'Information

Les Directions concernées et les acteurs du reporting social sécurisent la production de leurs indicateurs et le dépôt de leurs documents.

Au plan juridique

Une mise en conformité facilitée par la clarté de la loi qui renforce la relation de confiance avec les élus.

En somme, ce dispositif qui s'est largement densifié depuis 5 ans va bien au-delà de ce qu'avaient imaginé les partenaires sociaux. Il peut désormais servir la Communication au sens large de l'organisation, qu'il s'agisse des relations sociales ou des relations inter-directions, en professionnalisant davantage le partage des informations.

Cabinet SDA Avocats Maître Michaël Hayat

Partageant une même conception du métier d'avocat qui privilégie, outre la compétence, l'écoute et le travail en équipe, Stéphane Sol et Dominique Delanoë, ont créé avec François Assémat, en 2011, le cabinet SDA Avocats. Ils ont été rejoints, en 2013, par Michaël Hayat et par Pascal Gliksman en 2014.

Le cabinet a pour activité dominante le droit social et développe une pratique globale du métier d'avocat : Conseil, Audit, Formation, Contentieux, et travaille avec des clients de secteurs variés :

- . Acteurs de l'économie sociale et solidaire
- . Acteurs de l'économie numérique
- . OPCA, syndicats, Groupement d'Intérêt Public, conseil de l'ordre
- . Entreprises de Services
- . Entreprises de commerce de gros et de détail, syndicats de copropriété

Dans le cadre du développement du module de gestion de la BDESE, Altays propose à ses clients les conseils et l'accompagnement de Maître Hayat, avocat en droit social.

Après une expérience de 10 ans en entreprise et en syndicat professionnel, Michaël Hayat rejoint la profession d'avocat en 2015. Conseiller Prud'hommes élu en 2008, il consacre son mandat à l'écoute et la conciliation ainsi qu'à l'application scrupuleuse et raisonnée du droit social.

Conseil de Branches professionnelles et de nombreuses entreprises, notamment du domaine numérique, à l'occasion de leurs relations collectives et/ou individuelles de travail ainsi que durant leurs négociations, il s'attache particulièrement à mieux expliquer le droit social et le droit de la formation professionnelle pour en aplanir les difficultés. À ce titre, il anime conférences, séminaires et ateliers pédagogiques.

Bien choisir votre solution !

Un SIRH complet, modulaire et flexible

L'ensemble des fonctionnalités décrites dans ce document s'intègrent dans une solution de gestion de la performance simple d'utilisation. L'aspect intuitif, la facilité de paramétrage et l'ergonomie permettront aux nouveaux utilisateurs de s'approprier l'environnement de manière aisée sans aucune formation spécifique poussée requise. De cette manière, l'outil recevra l'adhésion de l'ensemble des parties.

Le déploiement d'une solution de Management des Talents, réel outil de productivité, se conjugue avec des conseils d'expert autant en termes d'intégration que de métier et processus RH. Il sera donc important que vous soyez accompagnés par une équipe experte dans ces domaines techniques et métiers. Les équipes en charge du déploiement seront force de proposition et s'attacheront à livrer une solution qui reflète et optimise vos processus et surtout, ils vous accompagneront dans le temps.

A propos d'Altays SIRH

Altays, éditeur de logiciel indépendant français, dispose d'un SIRH complet et modulaire couvrant l'ensemble des métiers et processus RH. Sa dynamique d'innovation se traduit par des solutions intuitives à forte valeur ajoutée couvrant les domaines des Révisions Salariales (Rémunération), mais aussi du Recrutement, de la Mobilité interne, des Performances, des Compétences, du Dossier électronique des salariés et des Relations Sociales (BDESE), le tout articulé dans un SIRH axé sur la simplification du quotidien des RH.

Toutes les solutions Altays sont élaborées en étroite collaboration avec ses 450 clients : PME, ETI, Entreprises du CAC 40 ou établissements publics (EDF, SNCF, Crédit Agricole, LVMH, Enedis, etc.).

Pour en savoir plus sur les solutions d'Altays,

rendez-vous sur [le site web](#) ou sur [LinkedIn](#).

Contact : 01 84 19 63 58

lina.elhamed-dureux@altays.com

