BDES : Accéder à une information de qualité pour construire le rapport de force syndical ?

SUD
Industrie
14 juin 2019

La BDES c’est quoi ?

- La Base de Données Economiques et Sociales regroupe toutes les informations dont le CE/CSE était jusqu’à présent destinataire à l’occasion des consultations récurrentes, sous forme de rapports ou autres.
  - Initialement créée par un accord national interprofessionnel de janvier 2013 (entérinée par la loi de sécurisation professionnelles de juin 2013) pour servir de support à la nouvelle consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l’entreprise
  - Elle constitue depuis la loi Rebsamen le support des 3 consultations annuelles :
    - Orientations stratégiques
    - Situation économique et financière
    - Politique sociale

Son contexte juridique et social

- Il ne saurait y avoir consultation des représentants du personnel sans information
- Rappelons à cet égard, que :
  - selon l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, « les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, (…) » ;
  - selon la directive CE du 11 mars 2002 (art. 4, 3)), « l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation».
  - L'article L. 2323-4 du Code du travail précise que « pour lui permettre de formuler un avis motivé, le Comité (…) dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations. »

Son contexte juridique et social

- Comme cela est exprimé par la Circulaire du 18 mars 2014, prise en application de la loi du 14 juin 2013 :
  - Pour que le CE puisse rendre un avis éclairé il est donc indispensable que les informations fournies soient non seulement fiables, mais également claires, accessibles, actualisées et qu'elles puissent faire l'objet d'un traitement.
- Enfin rappelons, que la BDES est la contrepartie à la **limitation des durées des consultations** des représentants du personnel (prévue par l'accord interprofessionnel de janvier 2013 et entérinée par la loi de juin 2013),
  - désormais enfermées dans des délais conventionnels ou règlementaires restreints.
  - C'est donc le résultat d'une négociation donnant/donnant (ou plutôt perdant/ donnant)

Son contexte juridique et social

- A l'origine, la mise en place d'une BDES semblait toutefois être une bonne idée sur bien des aspects :
  - Les données devaient être regroupées dans un document unique.
  - Les données devaient toutes être fournies à la fois pour l'année en cours, les deux dernières années, mais également avec les prévisions des trois prochaines années.
  - Les informations devaient, par ailleurs, être fournies sous forme de liste, de telle sorte qu'il soit possible d'établir des comparaisons et de mesurer l'évolution des ratios.
  - La possibilité qu'elles soient mises à disposition sous forme électronique devait permettre qu'elles soient accessibles à tout moment, et qu'il soit possible de les récupérer en vue d'un traitement.

Présentation des données

Exemple de tableaux à propos de la rubrique « flux financiers »						
Flux financiers à destination de l'entreprise en €	2017 (année n – 2)	2018 (année n – 1)	2019 (année en cours)	2020 (année n + 1)	2021 (année n + 2)	2022 (année n + 3)
- Aides publiques - Réduction d'impôts - Exonérations et réductions de cotisations sociales - Crédits d'impôts - mécénat						
1) Données chiffrées 2) Données chiffrées ou grandes tendances						

Présentation des données

- Les informations devaient être présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances
  - L'employeur doit préciser les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances.
  - Mais il doit alors en expliquer les raisons.
- Les éléments d'information contenus dans la BDES devaient être régulièrement mis à jour
  - L'employeur devait en informer les représentants du personnel ayant accès à la base.
  - Sachant que cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations
    - Elle constitue le point de départ des délais des consultations récurrentes

Présentation des données

- 1er constat : la mise en place de la BDES inverse la logique antérieure : c'est aux élus d'aller chercher l'information alors qu'auparavant elle devait leur être remise périodiquement.
  - Un risque sensible de déperdition n'est donc pas à écarter
- 2ème constat : compte tenu de la masse d'information à traiter, les élus ont tout intérêt à recourir à l'expert-comptable pour les aider à analyser les données de la BDES
- L'accompagnement peut prendre trois formes :
  - Recours à l'expert comptable payé à 100 % pour la consultation sur la situation économique et financière
  - Recours à l'expert comptable payé à 100 % pour la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail
  - Recours à l'expert comptable payé à 80 % pour la consultation sur les orientations stratégiques
  - Recours à un expert libre payé sur le budget de 0,2%

Présentation des données

- La BDES doit être établie au niveau de l'entreprise
  - Le niveau des CSE d'établissement est discuté.
- Possibilité au niveau du groupe d'entreprise par accord
  - Cela ne dispense pas l'employeur de mettre une BDES en place au niveau de l'entreprise
- Au niveau de l'UES, car celle-ci est assimilée à une entreprise du point de vue des droits de la représentation du personnel
- Les modalités concrètes d'accès peuvent être déterminées unilatéralement par l'employeur, ce qui est critiquable, mais dans le respect de ces 2 principes :
  - La base doit être accessible en permanence aux destinataires
  - Elle doit permettre aux représentants du personnel d'exercer utilement leurs compétences respectives.

Concrètement c'est quoi ?

La base de données comporte au moins les thèmes suivants (art. L. 2312-36) :

- **Investissements** : investissement social, investissement matériel et immatériel, informations en matière environnementale pour les entreprises concernées;
- **Egalité professionnelle** entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise (diagnostique et analyse);
- Fonds propres et endettement ;
- Ensemble des éléments de la **rémunération** des salariés et dirigeants ;
- Activités sociales et culturelles ;
- Rémunération des financeurs ;
- **Flux financiers** à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;
- Partenariats (sous-traitance) et transferts au sein du groupe ;
- Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

- Ces informations qui doivent être actualisées portent sur les 2 années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les 3 années à venir

- Le contenu de ces thématiques déterminé par décret peut varier selon la taille de l'entreprise (plus ou moins 300 salariés) et être enrichi (ou pas) par accord.

Article R. 2312-8 du code du travail		
	1° Investissements	**Informations devant être mises à disposition du comité pour la consultation sur :**
A- Investissement social :	**a) Evolution des effectifs** par type de contrat, par âge, par ancienneté ; - évolution des effectifs retracées mois par mois ; -nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ; - Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ; - Nombre de salariés temporaires ; - - nombre de salariés appartenant à une entreprises extérieure ; - - nombre de journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par les salariés temporaires ; - - nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de 26 ans ; - - motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure.	**La politique sociale, l'emploi et les conditions de travail** **+** **Les orientations stratégiques**
	b) Evolution des emplois, par catégorie professionnelle : - Répartition des effectifs par sexe et par qualification ; - indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières ;	
	c) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer : - Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ; - Déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5 à l'exclusion de la liste mentionnée au 1° de l'article R. 5212-2 est jointe au présent rapport ;	
	d) Evolution du nombre de stagiaires de plus de 16 ans ;	

Article R. 2312-8 du code du travail		
	1° Investissements	**Informations devant être mises à disposition du comité pour la consultation sur :**
A- Investissement social :	e) **Formation professionnelle :** investissements en formation, publics concernés ; - …… - …….	**La politique sociale, l'emploi et les conditions de travail**
	f) Conditions de travail : - durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, - Données sur le travail sur le travail à temps partiel : nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ; horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise ; - **Le programme annuel de prévention des risques professionnels** et d'amélioration des conditions de travail prévu au 2° de l'article L. 2312-27 établi à partir des analyses mentionnées à l'article L. 4612-2 et fixant la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les domaines afin de satisfaire notamment : - Aux principes généraux de prévention prévus aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L; 4221-1 ; - À l'information et à la formation des travailleurs prévues aux article L. 4141-1 et L. 4143-1 ; - A l'information et à la formation des salariés titulaires d'un CDD et des salariés temporaires prévues aux articles L. 4154-2 et L. 4154-4 ; - A la coordination de la prévention prévue aux articles L. 45222-1 et L. 4522-2.	

Article R. 2312-8 du code du travail		
A- Investissement social :	**f) Conditions de travail (suite) :** **Accidents du travail et de trajet :** - Taux de fréquence des accidents du travail (I) ; Nombre d'accidents avec arrêts de travail ; (…) ; Nombre d'accidents de travail avec arrêt × 106 ; (…) ; Taux de gravité des accidents du travail (I) ; Nombre des journées perdues ; (…) ; Nombre des journées perdues × 10^{3} ; (…) ; - Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (…) ; Nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet ; - Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ; Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise ; Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail ; - Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves-codes 32 à 40 ; Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation-code 02 ; - Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus)-codes 09 à 30 ; Nombre d'accidents de circulation-manutention-stockage-codes 01,03,04 et 06,07,08 ; - Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel-code 05 ; Autres cas ; **Maladies professionnelles :** - Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année ; - Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci ; - Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (29) ; **Dépenses en matière de sécurité :** - Effectif formé à la sécurité dans l'année ; - Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise ; - Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente ; - Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité - (…) - (...)	**La politique sociale, l'emploi et les conditions de travail**

Risques de dévoiement de l'esprit de la BDES car possibilité de déroger par la négociation

- L'accord pouvant organiser, fixer le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES est un accord collectif majoritaire sans référendum
  - S'il n'existe pas de DS dans l'entreprise, l'accord peut être négocié avec le CSE et ratifié à la majorité des élus titulaires
- 8 rubriques sur 9 sont d'ordre public ; la négociation ne peut les écarter
- Mais les informations relatives à la sous-traitance et celles sur les transferts commerciaux et financiers entre les entités d'un groupe peuvent être écartées
- De plus la présentation des données sur 6 ans peut aussi être écartée, cette disposition n'étant pas considérée comme d'ordre public
- L'accord peut également intégrer désormais dans la base, les informations nécessaires :
  - aux consultations ponctuelles du CSE
  - aux négociations obligatoires sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée
  - à la négociation sur l'égalité professionnelle hommes/femmes
  - à la négociation sur la GPEC

ELUCEO Paris

le salon des élus de CSE et responsables de groupes

Enquête nationale 2019 sur la BDES

Mêlez-vous de ce qui vous regarde : Êtes-vous réellement informés et consultés sur la gestion de votre entreprise ?

12 mars 2019

Cercle Maurice Cohen

Partenaires

Nous tenons à remercier l'ensemble de nos partenaires et des organisations syndicales qui ont soutenus notre initiative.

Initiative soutenue par :

La BDES : un outil qui fonctionne ? Plus de droits à l'information ?

L'enquête

Le cercle Maurice Cohen souhaitait faire un bilan sur la mise en place de la BDES qui est présenté comme le nouvel outil du dialogue social.

Le contexte

Pour autant, aucun questionnaire dédié exclusivement sur ce sujet important n'avait été réalisée

La problématique

C'est pourquoi, le CMC a décidé de lancer une enquête nationale.

Le sondage a recueilli plus de 811 réponses en moins de 3 mois, ce qui démontre un intérêt certain des élus des comités (CE - CSE) concernant ce sujet.

Quelles étaient les craintes du Cercle Maurice Cohen, qui l'ont décidé à organiser cette enquête ?

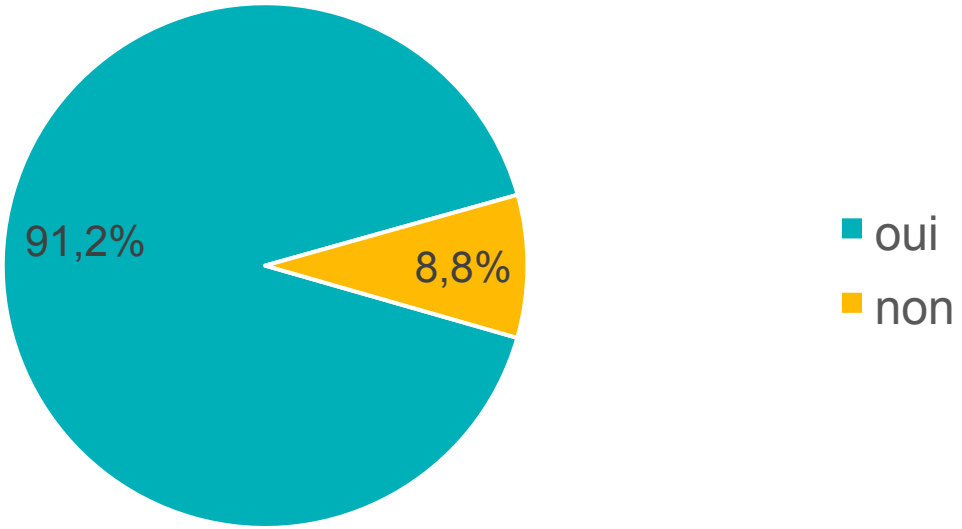
- Qu'elle ne soit pas mise en place dans les entreprises ou pas actualisée
- Quelle ne soit pas accessible en permanence (en format papier dans bureau du DRH, ou sur l'intranet de l'entreprise)
- Qu'elle soit difficilement exploitable car pas présentée sous forme de base de données, mais de base documentaire (camion de documentation : simple transfert de l'obligation de faire des photocopies de l'employeur aux élus)
- Que les données soient insuffisantes

Risques accrus par la possibilité de déroger par la négociation

- Possibilité d’écarter certaines informations de la BDES
- Possibilité, à l’occasion de la mise en place du CSE d’allonger la périodicité des consultations récurrentes

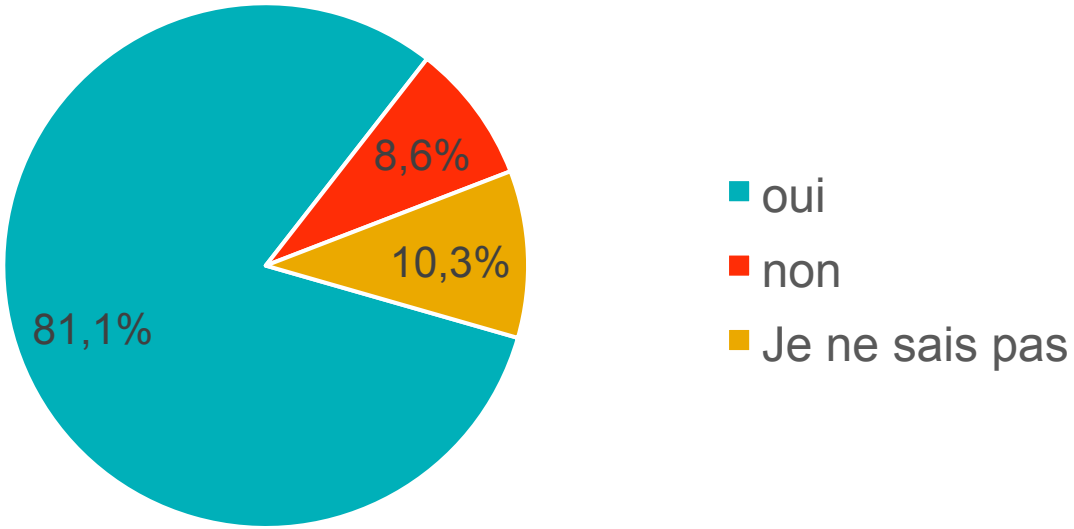
Résultats de l’enquête

1. Avez-vous déjà entendu parler de la BDES ?



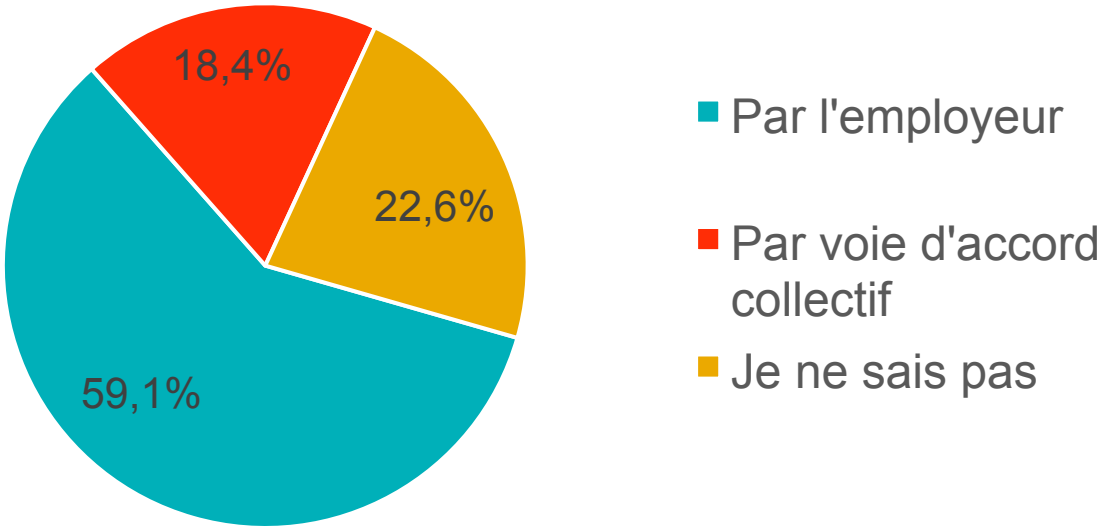
805 réponses

2. Une BDES a-t-elle été mise en place dans votre entreprise?



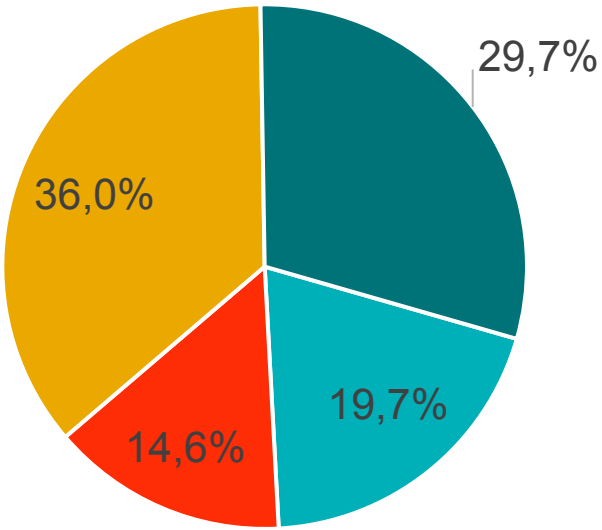
803 réponses

2.1 Comment le contenu et les modalités d’accès ont-ils été fixés ?



740 réponses

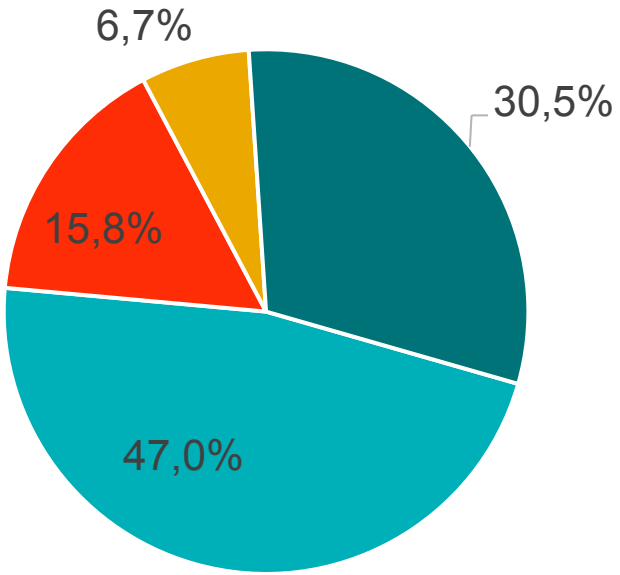
3. Cette BDES est-elle mise à jour ?



- Avant chaque consultation sur la situation économique, la politique sociale, les orientations stratégiques
- Plus fréquemment
- Moins fréquement
- Je ne sais pas

753 réponses

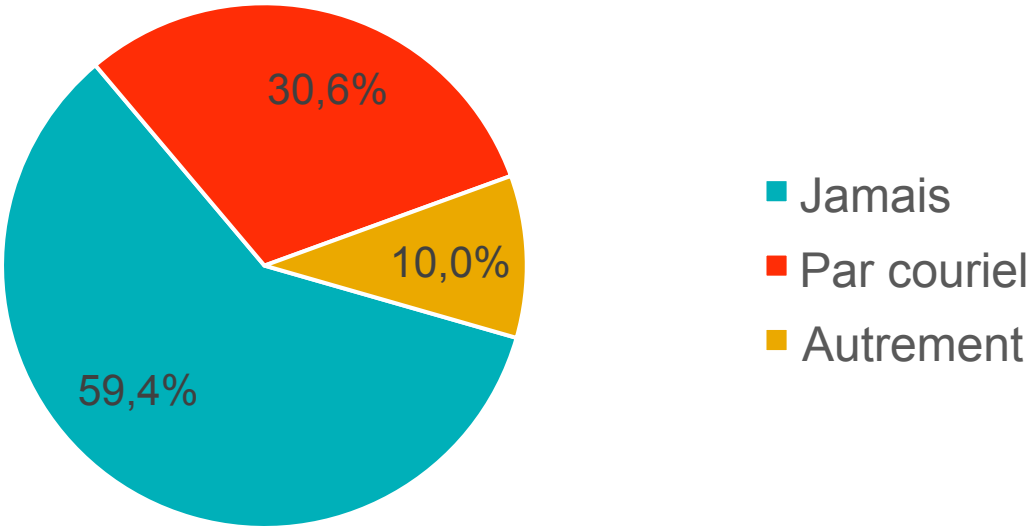
4. Les prévisions à trois ans…



- Ne figurent pas dans la BDES
- Y figurent sous forme de tendances
- Y figurent sous forme de chiffres
- Je ne sais pas

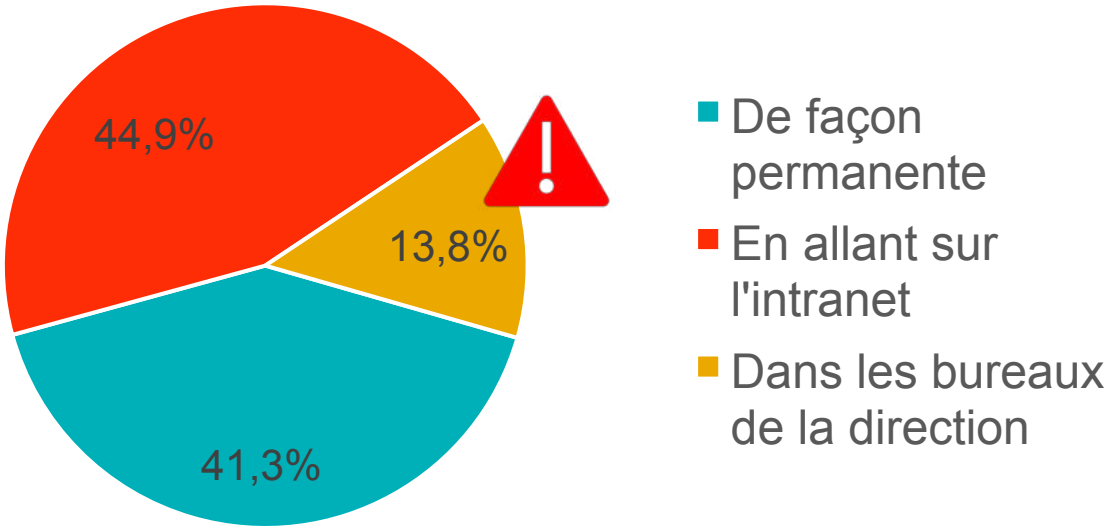
751 réponses

5. Êtes-vous informé de ces mises à jour :



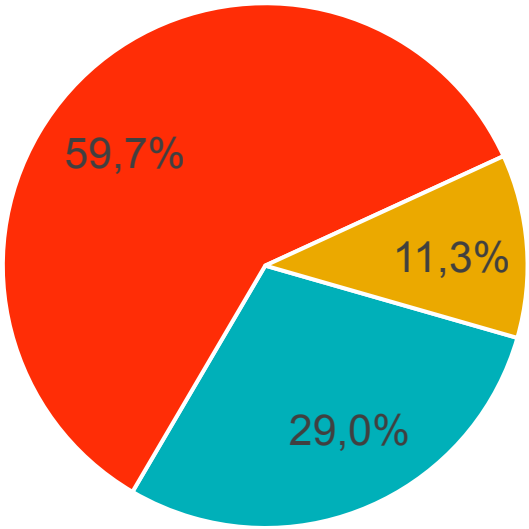
739 réponses

6. Avez-vous accès à la BDES :



675 réponses

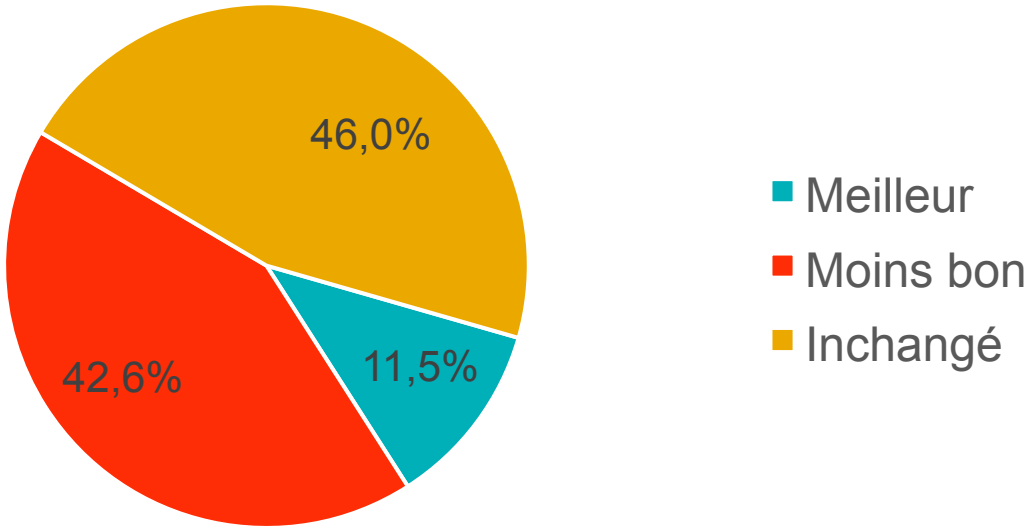
7. La BDES:



- Est-elle constituée de données directement exploitables (type tableau Excel) ?
- Suppose une recherche de données dans des documents en PDF, auquels elle renvoie ?
- Sous format papier ?

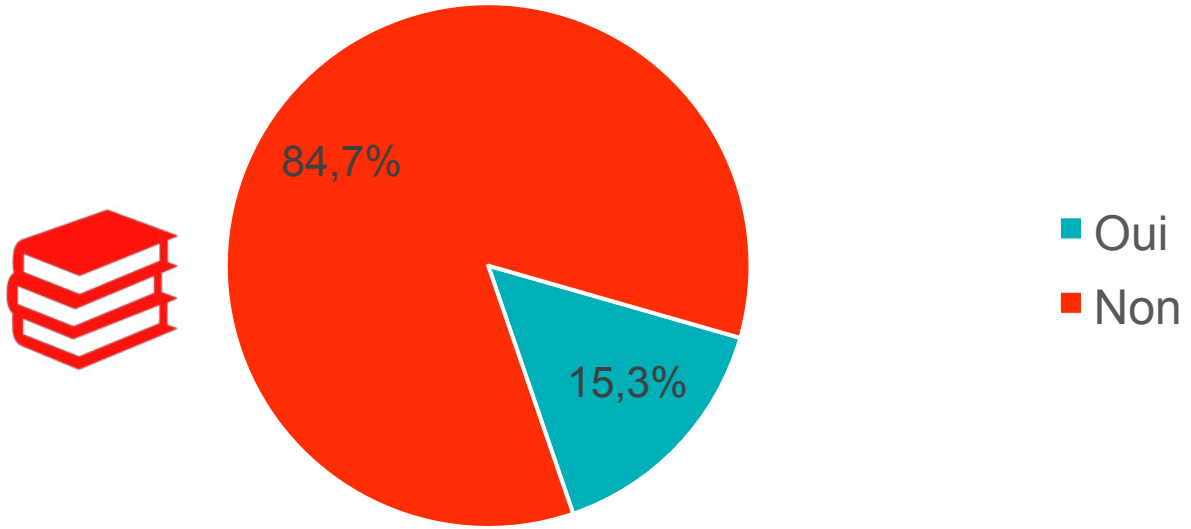
652 réponses

8. Considérez-vous que depuis la mise en place de la BDES votre accès à l'information est:



707 réponses

9. Avec la BDES, pensez-vous disposer aujourd'hui d'une information plus complète et de meilleure qualité ?



706 réponses

Place à la discussion

Un point sur la jurisprudence

- La Cour de cassation dans un arrêt du 28 mars 2018 a jugé que si l'employeur met à disposition une information non actualisée, il ne peut être regardé :
  - comme ayant satisfait à son obligation d'information,
  - et les délais de consultation du comité ne peuvent pas commencer à courir.
  - Il en était ainsi à propos d'une consultation sur les orientations stratégiques.
- Toutefois, le juge doit être saisi,
  - les élus ne peuvent pas par eux mêmes considérer que le délai n'a pas commencé à courir.
    - Les élus doivent donc s'adresser au TGI statuant en la forme des référés pour exiger l'actualisation de la base et ordonner à l'employeur qu'il respecte son obligation (éventuellement sous astreinte par jour de retard).
- Par ailleurs, si le comité a reçu une information qu'il estime insuffisante, il doit alors saisir le juge rapidement car les délais de consultation continuent dans cette hypothèse à courir

Un point sur la jurisprudence

- Autre décision, celle du TGI de Nanterre du 18 janvier 2017 statuant en référé qui, à propos de l'information contenue dans la BDES de la société Manpower France, mise à disposition des élus pour la consultation sur les orientations stratégiques a considéré :
  - Qu'une note de 4 pages présentée au CE en octobre 2016 qui présentait pour les années 2017 à 2020 sous forme de tableaux synthétiques de grandes tendances, n'est pas suffisante dès lors qu'elle était « taisante » sur les orientations stratégiques pour les années 2017 – 2020 quand bien même la BDES serait complète pour ses parties rétrospectives ou l'année en cours.

Les propositions du Cercle Maurice Cohen

- Le juge devrait avoir le pouvoir de suspendre la consultation
  - *« Toutefois, lorsque le juge constate qu'une Base de Données Economique et Sociale conforme aux dispositions légales et réglementaires n'a pas été mise à disposition des représentants du personnel et qu'ils ne disposent pas par ailleurs des informations nécessaires à la formulation d'un avis motivé, il suspend la consultation ».*
  - *La consultation ne reprendra, dans les délais prévus à l'article R. 2323-1-1 du code du travail, qu'une fois les informations nécessaires ou une BDES conforme mises à disposition du comité social et économique ».*

Les propositions du Cercle Maurice Cohen

- Le CMC préconise également qu'il soit fait obligation à l'employeur de rendre la BDES réellement accessible aux représentants des salariés, depuis n'importe quel lieu et à tout moment.
- La BDES doit par ailleurs être une **véritable base de données et non une base documentaire,** ce qui suppose qu'elle soit établie sous forme de tableur comportant, en regard de chacune des rubriques visées dans le Décret, 6 colonnes (année n-1, n-2, année en cours, année n+1, n+2, n+3) complétées exclusivement par des nombres ou des taux (sur le modèle par exemple de la base de donnée proposé par la CFDT, signataire de l'ANI).
- La BDES doit par ailleurs, pour chaque consultation, être couplée avec une note de présentation.

Les propositions du Cercle Maurice Cohen

- Son contenu doit être complété par les informations suivantes :
  - Compte de résultat avec l'ensemble des produits et des charges
  - Calcul des soldes suivants : valeur ajoutée, excédent brut d'exploitation, résultat d'exploitation, capacité d'autofinancement, résultat financier, résultat exceptionnel, résultat net.
  - Ratios utilisés par l'entreprise dans son suivi de gestion et détail de leur calcul.
  - Détail de l'ensemble des flux intragroupe, en précisant la méthodologie de fixation des prix de transferts
  - Détail de la situation bilancielle (actif, passif, calcul du besoin en fonds de roulement, tableau mensuel de suivi de la trésorerie, détail des valeurs mobilières de placement, détail des dettes et des créances, détail des comptes courants groupes et associés).
  - Détail du calcul de la participation et de l'intéressement

Les propositions du Cercle Maurice Cohen

- Détail du calcul du budget du CSE (ASC et fonctionnement).
- Synthèse de la situation économique des sous-traitants de l'entreprise et de ses principaux clients

- Il doit être précisé que la consultation sur les orientations stratégiques inclut nécessairement tout projet connu de fusion, cession, investissement, et qu'elles doivent être présentées par des cadres ou des dirigeants réellement impliqués dans ces orientation.
- La BDES doit être mise à jour à la date de l'envoi de la convocation de chaque réunion du CSE, et après chaque actualisation, les versions antérieures de la BDES doivent être conservées.

Les propositions du Cercle Maurice Cohen

- La BDES doit être déclinée au niveau de chaque établissement en comprenant les données qui lui sont propres, car l'établissement est un niveau de consultation et de négociation, dont la BDES sert de support.

Place à la discussion

Le cercle Maurice Cohen

- **Le seul think tank qui prend le parti des CSE.**
- Parce que le droit d'être consulté constitue une brèche dans le pouvoir patronal et introduit un peu de démocratie dans l'entreprise
- Parce le monopole dans la gestion des activités sociales et culturelles peut permettre de faire bénéficier les salariés d'activités émancipatrices

Merci pour votre participation