



Base de données économiques et sociales dans les entreprises de moins de 300 salariés

publié le 21/12/2014, vu 1843 fois, Auteur : [Apprenti_juriste](#)

La prochaine échéance concernant la Base de données économiques et sociales s'approche à grand pas. En effet, les entreprises de moins de 300 salariés auront jusqu'au mois de juin 2015 pour l'instaurer.

La base de données économiques et sociales instaurée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 impose aux entreprises de plus de 50 salariés de rassembler un certain nombre d'informations qui seront à la disposition des représentants du personnel.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, la base de données économiques et sociales devait être instaurée le 14 juin 2014 au plus tard.

Pour les entreprises entre 50 et 300 salariés, la BDES a jusqu'au 14 juin 2015 pour être instaurée.

Cette prochaine échéance est l'occasion de revenir sur les modalités d'élaboration et d'instauration de cette base.

Une circulaire, en date du 18 mars 2014 a permis de préciser les modalités de mises en place des BDES (Circulaire DGT 2014/1 du 18 mars 2014 relative à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise)

1. L'objectif de la BDES

Son objectif s'inscrit dans une volonté de transparence auprès des représentants du personnel qui auront désormais accès à un certain nombre d'informations chiffrées reflétant la santé financière de l'entreprise. Cela devrait contribuer à une optimisation du dialogue social.

Cette BDES intervient comme le support de la consultation du CE prévue à l'article L2323-7-1 du Code du travail.

Il convient de préciser que cette base sera accessible :

- aux membres du CE (à défaut les DP)
- aux membres du CHSCT
- aux délégués syndicaux

Une obligation de discrétion repose sur les membres qui ont accès à cette base.

2. Le contenu de la BDES : que doit contenir cette base?

Les informations devant être présentes dans la BDES sont des éléments chiffrés portant sur

l'année en cours, les deux années précédentes et les trois années précédentes. Le décret précise toutes les modalités du contenu de cette base. D. no 2013-1305, 27 déc. 2013, relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise

Les informations attendues dans la base de données sont des informations qualifiées de "récurrentes". En d'autres termes, les informations qui sont régulièrement transmises au CE devront figurer dans la base. La date limite de la mise à disposition de ce type d'information dans la base est le 31 décembre 2016.

Par opposition, les informations ponctuelles intervenant dans des circonstances particulières n'auront donc pas à figurer dans la BDES.

Les articles R2323-1-3 et R2323-1-4 du Code du travail viennent définir ces rubriques en différenciant les entreprises de moins de 300 et de plus de 300 salariés. 8 rubriques sont identifiées dans les deux cas mais leurs contenus s'en trouvent allégées dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Les 8 rubriques façonnant la BDES sont :

A. Investissements

B. Fonds propres, endettement et impôts

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

D. Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du CE

E. Rémunération des financeurs

F. Flux financiers à destination de l'entreprise

G. Sous-traitance

H. Pour les entreprises appartenant à un groupe : transfert commerciaux et financiers entre les entités du groupe

3. L'instauration de la BDES

Le processus de mise en place :

La BDES peut être mise en place par engagement unilatéral, conformément aux articles R2323-1-6 du Code du travail, c'est l'employeur qui fixe les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la BDES.

Néanmoins, le ministère du travail recommande l'usage de la négociation collective. Il convient toutefois de préciser que certains points ne sont pas négociables, c'est le cas du regroupement des rubriques présentés ci-dessus et de la réduction des indicateurs.

En pratique, il est recommandé à l'employeur de consulter le CE et de faire un premier travail afin de sélectionner les informations qui doivent figurer dans telle ou telle rubrique.

Concernant le périmètre d'instauration de la BDES:

- En cas d'une entreprise à établissements multiples: une BDES suffit et non pas une par établissement. Effectivement, la BDES est mise en place au niveau de l'entreprise puisque elle comporte les informations permettant d'en déduire les orientations stratégiques de l'entreprise.
- Concernant les UES, le même raisonnement s'applique. On a alors une BDES au niveau de l'UES.
- Au sein d'un groupe, une BDES de groupe peut être instauré mais celle-ci ne se substituera en aucun cas à une BDES pour chaque entreprise composant ce groupe.

4. Quelles sanctions pour les entreprises n'ayant pas mis en place de BDES?

La loi prévoit une mise en place progressive de la base de données.

L'obligation pour les entreprises de moins de 300 salariés d'instaurer la BDES au 14 juin 2015 concerne les informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Les autres informations récurrentes auront jusqu'au 31 décembre 2016 pour y être intégrées.

L'employeur ne respectant pas la mise en place de la BDES s'expose à une poursuite pour délit d'entrave.