



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - Email : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES [BDES] [Journée d'études du 25 avril 2017]

Intervenant : Cabinet ATLANTES

INTRODUCTION

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) conclu le 11 janvier et repris dans la loi du 13 juin 2017 de cette même année a mis en place deux obligations. Il s'agissait de « contrebalancer » la simplification et une grande souplesse des procédures de licenciement collectif. En fait, à y regarder de plus près, il ne s'agit pas d'une quelconque contrepartie à moins de droit concernant les licenciements collectifs mais bien de mesures qui rendent plus compliquées le travail des élu-es au Comité d'Entreprise.

La BDES est présentée comme un véritable outil de travail pour les élu-es et les délégué-es syndicaux alors qu'elle est un non événement. Il y a en fait rien de nouveau dans la BDES. En effet, quasiment toutes les informations figurant dans cette BDES devaient déjà être données aux représentants des salarié-es avant la mise en place de cette nouvelle procédure.

La nouveauté réside dans le fait que ces informations seront concentrées dans un même document théoriquement accessible à un même endroit et à tout moment.

La négociation pourrait permettre d'enrichir cette « BDES » qui est la base « d'information cadre » de l'avis que le Comité d'Entreprise aura à formuler quant aux orientations stratégiques de l'entreprise. Mais, soyons lucide ... il est peu probable que le patronat ouvre des négociations ... sans rapport de force. Et il paraît illusoire de pouvoir construire un rapport de force sur cette question. Illusoire et pas forcément pertinent au regard des nombreux autres enjeux auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui.

Position du problème

Depuis le 14 juin 2014, les entreprises de plus de 300 salarié-es sont soumises à deux nouvelles obligations :

- ✓ La mise en place de la Base de Données Economiques et Sociales et
- ✓ La consultation annuelle du Comité d'Entreprise sur les orientations stratégiques définies par le Conseil d'Administration ou de surveillance de l'entreprise.

Il nous est paru important de faire un point une nouvelle fois sur ces questions.

SON EFFICACITE

L'efficacité de l'outil dépend :

- De son organisation et d'une maîtrise dans la conception/ gestion/ animation d'une base de données,
- De son accessibilité,
- De l'exhaustivité de son contenu,
- De sa mise à jour régulière.

Par ailleurs, les informations contenues dans la « BDES » peuvent être déterminées unilatéralement par l'employeur sous réserve de s'inscrire dans le cadre général de la loi. La BDES n'intègre pas, sauf négociation :

- ➔ Les rapports des différents experts des Institutions Représentatives du Personnel de l'entreprise comme l'examen annuel des comptes et des documents prévisionnels,
- ➔ La comptabilité analytique,
- ➔ Le rapport de l'expert-comptable du Comité de Groupe et du Comité d'Entreprise Européen.

La problématique de l'intégration de données macro-économiques est posée. Quid de l'évolution du cours des devises, des politiques monétaires, des impacts des politiques budgétaires, des éléments de géopolitique et sociétaux, des données sectorielles, des rapports d'experts, de la documentation des fédérations syndicales, des documents des autorités de marché ... autant d'éléments indispensables en termes de réflexion sur les orientations stratégiques.

QUELQUES POINTS DE VIGILANCE

Les textes et les pratiques de direction abusent de plus en plus des notions de confidentialité et de secrets des affaires. Concernant la confidentialité, il est bon de rappeler que deux conditions doivent être remplies :

- 1) Cette information doit être annoncée comme telle par la direction,
- 2) Cette information doit avoir réellement un caractère confidentiel, c'est-à-dire « si la divulgation est de nature à nuire à l'intérêt de l'entreprise ». (Cour d'Appel Paris du 3 février 2004 n°03/35335 et Cour d'Appel Rennes du 30 mars 1983).

La mise à jour doit être effective avant le déclenchement d'une procédure d'information-consultation afin que les représentants des salarié-es puissent « rendre un avis éclairé ». [Article L2323-2 du Code du Travail]. Le non-respect de cette obligation constituerait une entrave au fonctionnement du Comité d'Entreprise.

Enfin, l'article L.2323-7-1 du code du travail prévoit que la BDES soit « accessible en permanence » mais une circulaire du 18 mars 2014 tente de restreindre ce droit. Une circulaire reste une circulaire. Dans les entreprises, il faudra s'attacher aux modalités concrètes d'accès et d'interrogations de la BDES.

LE NIVEAU DE MISE EN PLACE

Dans ce cadre, la Direction Générale du Travail recommande aux entreprises d'engager avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et/ ou au niveau du groupe, une négociation ou un dialogue. [Circulaire DGT / du 18 mars 2014].

La mise en place d'une Base de Données au niveau du groupe est d'autant plus intéressante que c'est bien au niveau de la maison mère que sont définies les orientations stratégiques. Une BDES groupe ne saurait se substituer à une BDES entreprise qui est obligatoire.

La BDES entreprise devra comporter l'ensemble des informations propres à chaque établissement.

PERIODES PRISES EN COMPTE

Les informations doivent porter sur six années :

- ✓ L'année en cours,
- ✓ Les deux années précédentes,
- ✓ Les trois années suivantes.

La même circulaire précise : « concernant les perspectives sur les trois années suivantes l'année en cours, si elles ne peuvent faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, l'employeur devra expliquer pour quelles raisons ». Autrement dit, le patron pourra faire l'impasse sur des données chiffrées pour ces trois années.

VIGILANCE SUR LES DONNEES

Les informations contenues dans la BDES peuvent sous réserve de s'inscrire dans le cadre général de la loi être décidées unilatéralement par la direction. Et ce d'autant que l'avis à l'issue de l'information sur les orientations stratégiques de l'entreprise sera rendu exclusivement à partir de la BDES dont la liste est supposée réputée exhaustive.

Cette liste doit être enrichie par la négociation avec d'autres données et/ ou documents portant sur notamment sur :

- L'actionnariat,
- La fiscalité,
- Les politiques de prix de transfert, de recherche et développement, industrielles ...
- Les données sur les maisons mères, les groupes d'appartenance,
- Les rapports des experts du CE, CEC, Comptes de Groupes, CHSCT ...

Attention, pour toutes les procédures ponctuelles, c'est-à-dire relevant d'évènements aléatoires, le Comité d'Entreprise continuera de faire l'objet de remise d'information et/ ou rapports.

CONTENU DE LA BDES

[En gras, les obligations supplémentaires pour les entreprises de plus de 300 salarié-es]

A. INVESTISSEMENTS

1) Investissement social :

- a) Evolution des effectifs par type de contrat (**et par âge et par ancienneté**),
- b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle,
- c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes et mesures prises en ce sens,
- d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer,
- e) Evolution du nombre de stagiaires,
- f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés,
- g) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, (**exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité**).

2) Investissement matériel et immatériel :

- a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations),
- b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement,

3) Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L225-102-1 du code du commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de l'article R225-105-1 de ce code).

B. FONDS PROPRES, ENDETTEMENTS ET IMPÔTS

- 1° Capitaux propres de l'entreprise,
- 2° Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières,
- 3° Impôts et taxes

C. REMUNERATION DES SALARIES ET DIRIGENATS, DANS L'ENSEMBLE DE LEURS ELEMENTS

1° Evolution des rémunérations salariales :

- a) 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,
- b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4° de cet article,
- c) Epargne salariale : intéressement, participation.

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

Rémunération des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des 3 premiers alinéas de l'article L225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L225-102 du même code).

D. ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat.

E. REMUNERATIONS DES FINANCEURS, EN DEHORS DES ELEMENTS MENTIONNES AU B

- 1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués)
- 2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).

F. FLUX FINANCIERS A DESTINATION DE L'ENTREPRISE

- 1° Aides publiques,
- 2° Réduction d'impôts,
- 3° Exonérations et réduction de cotisations sociales,
- 4° Crédit d'impôts
- 5° Mécénat

G. SOUS-TRAITANCE

- 1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise,
- 2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise.

H. TRANSFERTS

Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités de groupe :

- 1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative,
- 2° Cessions, fusions et acquisitions réalisées.