



# ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

## DIRIGEANTS : TRAVAILLEZ VOS BASES DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES

Après de nombreuses réunions des partenaires sociaux, un accord national interprofessionnel (Ani) a été signé le 11 janvier 2013, créant la base de données économique et sociale.

Cet Ani définit la base de données comme une « information économique et sociale (qui) remplace l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP, sous forme de rapports ou autres. Elle revêt un caractère prospectif en portant sur les 3 années suivant celle au cours de laquelle elle est établie. Elle est mobilisable à tout moment aussi bien par les IRP et les délégués syndicaux dans le cadre de leurs attributions, que par l'employeur ».

Puis, l'Ani mentionne que la base de données « est le support de préparation par l'employeur de la consultation des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences », c'est-à-dire de la nouvelle consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Les entreprises de plus de 300 salariés doivent déployer en interne une base de données économique et sociale depuis juin 2014.  
Et depuis le 14 juin 2015, c'est au tour des sociétés de 50 à 300 salariés de s'y plier.

### Le contenu de la base de données

La base de données économiques et sociales doit être mise régulièrement à jour et rassemble un ensemble d'informations périodiques que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise.

Les informations figurant dans la base de données portent sur l'année en cours, sur les 2 années précédentes et telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les 3 années suivantes.

Ces informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il devra préciser.

### **Les informations relatives à la consultation sur les orientations stratégiques**

Un champ minimum de huit thèmes d'informations est établi:

1°) Les thèmes obligatoires :

Les informations contenues dans la base de données portent sur les 8 thèmes suivants :

- ✓ Les investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article.
- ✓ Les fonds propres et 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, notamment les aides publiques et les crédits d'impôts.
- ✓ La sous-traitance.
- ✓ Le cas échéant, les transferts commerciaux et financiers entre les différentes entités du groupe.

Ces informations portent sur les 2 années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les 3 années suivantes.

2°) Un enrichissement est possible par accord collectif :

Le contenu précis de ces informations est fixé par les articles R. 2323-1-3 et R. 2323-1-4 du code du travail en fonction de l'effectif de l'entreprise. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

### **Les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise**

Les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à la disposition de ses membres dans la base de données ( C. trav., art. L .2323-7-3). Cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise, dans les conditions et limites fixées par l'article R. 2323-1-9 du code du travail.

La circulaire du 18 mars 2014 apporte des précisions sur ce qu'il faut entendre par informations transmises de manières récurrentes au CE. Il s'agit :

- ✓ Des informations récurrentes non liées à une consultation, qui peuvent ou non être contenues dans les rapports et bilans.
- ✓ Des informations transmises au CHSCT qui sont également transmises au comité d'entreprise.

- ✓ Des informations issues d'autres codes et pour lesquelles le code du travail prévoit qu'elles sont fournies de manière récurrente au comité d'entreprise.

### **Les consultations fondées sur les informations de la base de données**

Le code du travail prévoit expressément que certaines consultations du comité doivent se fonder sur les informations fournies dans la base de données.

C'est bien sûr le cas de la consultation sur les orientations stratégiques, l'article L. 2323-1 du code du travail prévoit en effet que la base de données est le support de préparation de cette consultation.

C'est aussi le cas de la consultation sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité et emploi (CICE), pour lequel il est prévu que les sommes reçues par l'entreprise au titre du CICE sont retracées dans la base de données économiques et sociales.

### **Mise en place et fonctionnement de la base de données**

La base de données est constituée au niveau de l'entreprise.

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

La loi est muette au sujet de l'unité économique et sociale. C'est la circulaire du 18 mars 2014 qui a précisé que l'UES 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.

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. Cet accord détermine notamment les personnes ayant accès à cette base ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base.

La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du CHSCT et aux délégués syndicaux.

L'article L. 2323-7-2 du code du travail prévoit que la base de données est accessible en permanence aux représentants du personnel concernés. La circulaire du 18 mars 2014 a précisé à cet égard que la notion de permanence imposée par la loi ne peut toutefois s'entendre comme une obligation pour toutes les entreprises de rendre la base de données accessible 24h/24 et 7j/7. Pour des raisons pratiques (fermeture nocturne et/ou hebdomadaire de l'entreprise) la base de données peut ne pas être accessible lorsque la consultation nécessite un accès aux locaux de l'entreprise, par exemple, quand elle est tenue à disposition sous forme papier ou accessible seulement par l'intranet de l'entreprise.

La base de données est tenue à disposition sur un support informatique ou papier.

L'employeur informe les personnes auprès desquelles la base de données est tenue à disposition, 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.

Ces modalités permettent aux personnes concernées d'exercer utilement leurs compétences respectives.

Les éléments d'information sont régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le code du travail.

Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du CHSCT, les délégués syndicaux et le cas échéant, les délégués du personnel sont tenus 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.

Les informations figurant dans la base de données qui revêtent un caractère confidentiel doivent être présentées comme telles par l'employeur qui indique la durée du caractère confidentiel de ces informations que les représentants du personnel concernés sont tenus de respecter.

La base de données peut donner lieu à plusieurs négociations :

- 1° Négociation pour enrichir le contenu de la base de données.
- 2° Négociation pour mettre en place une base de données au niveau du groupe.
- 3° Négociation sur la mise en place de la base de données.
- 4° Articulation des négociations relatives à la base de données.

