

*Vous présente :*

# Le Livre Blanc de la BDES

*Vous souhaitez en savoir plus :*

**Contactez Me Eric POULIQUEN** – Avocat spécialiste en droit du travail

**Willway Avocats**

2 Rue des Colonels Renard – 75017 PARIS

Tél : 01.53.30.26.62.

*[contact@willway-avocats.com](mailto:contact@willway-avocats.com)*

# La BDES :

*En 8 Questions...*

1. **Qu'est-ce que la BDES ?**
2. **Quels sont les objectifs de la BDES ?**
3. **Quel est le contenu de la BDES ?**
4. **Quel est le degré de précision des informations contenues dans la BDES ?**
5. **A quel niveau mettre en place la BDES ?**
6. **A qui s'adresse la BDES ?**
7. **Comment organiser l'accès à la BDES ?**
8. **Quelles sanctions pour une BDES incomplète ou absente ?**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la BDES rassemble l'ensemble des informations, que l'employeur doit mettre à la disposition des membres du CSE et des délégués syndicaux, et qui sont nécessaires aux trois consultations récurrentes dans l'entreprise (cf. question 2).

La mise à disposition de ces éléments d'information actualisés, dans la BDES, vaut leur communication au CSE, lorsque deux conditions cumulatives sont remplies:

## 1. Qu'est-ce que la BDES ?

- Les éléments d'information sont régulièrement mis à jour, dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail ;
- L'employeur met à la disposition des membres du CSE les éléments d'analyse ou d'explication lorsqu'ils sont prévus par le Code du travail.

Lorsque les dispositions du Code du travail prévoient la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mis à la disposition des membres du CSE, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données.

## 2. Quels sont les objectifs de la BDES ?

La BDES a pour objectif de mettre à la disposition du CSE et des délégués syndicaux, les informations nécessaires aux trois consultations récurrentes dans l'entreprise :

- La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La BDES 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.

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES doivent permettre au CSE et aux DS d'exercer utilement leurs compétences.

### 3. Quel est le contenu de la BDES ?

***A défaut d'accord, 7 thématiques sont à traiter obligatoirement dans la BDES :***

- L'investissement social et l'investissement matériel et immatériel ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- Les fonds propres et l'endettement ;
- L'ensemble des éléments de rémunération des salariés et des dirigeants;
- Les activités sociales et culturelles ;
- La rémunération des financeurs ;
- Les flux financiers à destination des entreprises.

***Le contenu de la BDES peut être modifié par accord d'entreprise ou de branche (certains indicateurs restent obligatoires) :***

- Dans toutes les entreprises, elle doit comporter un index dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Dans les entreprises de 300 salariés et plus, elle doit contenir un bilan social.

## 4. Quel est le degré de précision des informations contenues dans la BDES ?

- Les informations contenues dans la BDES portent sur les 2 années précédentes, l'année en cours et les 3 années suivantes.
- Ces informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou, à défaut, pour les 3 années suivantes, sous forme de grandes tendances.
- L'employeur indique, pour ces 3 années, les informations qui, compte tenu de leur nature ou des circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour des raisons qu'il précise.
- L'employeur informe les membres du CSE et les délégués syndicaux de l'actualisation de la BDES selon les modalités qu'il détermine.

## 5. A quel niveau mettre en place la BDES ?

- **Le niveau de référence : l'entreprise :**

La BDES est constituée au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises dotées d'un CSE central, la BDES comporte les informations que l'employeur met à disposition de ce comité et des comités d'établissement.

Il n'y a pas d'obligation de constituer une BDES propre au niveau de chacun des établissements.

- **L'Unité Economique et Sociale :**

La circulaire DGT 2014/1 du 18 mars 2014 prévoit que l'UES est assimilée à une entreprise à part entière s'agissant en matière de représentation du personnel. La BDES doit donc être mise en place au niveau de l'UES, lorsqu'une UES a été constituée.

- **La fusion de deux entreprises:**

La Cour de cassation juge qu'en cas de fusion de deux entreprises, les éléments de la BDES relatives aux 2 années précédentes doivent porter, en principe, sur les entités fusionnées.

- **Le groupe :**

Une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une BDES au niveau du groupe, ce qui ne dispense pas le groupe de constituer une BDES au niveau de chacune des entreprises qui la compose.

- Les membres de la délégation du personnel du CSE, et du CSE central s'il existe, ainsi que les délégués syndicaux bénéficient d'un droit d'accès permanent à la BDES.
- Les experts du CSE et les agents de contrôle de l'inspection du travail ont accès aux documents utiles à l'exercice de leurs missions. Ils bénéficient d'un droit d'accès ponctuel à la BDES.
- Les destinataires de ces informations ont une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDES qui revêtent un caractère objectivement confidentiel et qui sont présentées comme telles par l'employeur. Il doit justifier du caractère confidentiel de ces informations et indiquer la durée de leur caractère confidentiel.
- Certaines informations sont confidentielles par l'effet de la loi, comme les documents de gestion prévisionnelle ou les informations communiquées au CSE dans le cadre d'un droit d'alerte économique.

## 6. A qui s'adresse la BDES ?



## 7. Comment organiser l'accès à la BDES ?

*En l'absence d'accord dans l'entreprise , la BDES est mise à la disposition des représentants du personnel sur :*

- Un support informatique pour les entreprises d'au moins trois cents salariés ;
- Un support informatique ou papier pour les entreprises de moins de trois cents salariés.

*Un accord d'entreprise ou en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, un accord entre l'employeur et le CSE peut définir notamment les modalités de fonctionnement de la BDES, dont :*

- Les droits d'accès ;
- Le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts ;
- Le support de la BDES ;
- Ses modalités de consultation et d'utilisation.

## 8. Quelles sanctions pour une BDES incomplète ou absente ?

- Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent saisir le Tribunal Judiciaire en référé afin de faire cesser le trouble manifestement illicite résultant de l'absence de communication de la BDES ou du bilan social, ou bien encore de documents d'information incomplets.
- Cette demande peut être accompagnée d'une astreinte afin qu'une BDES complète soit transmise aux membres du CSE et aux délégués syndicaux dans un délai très court.
- L'absence de BDES ou une BDES incomplète peuvent faire obstacle au déclenchement des délais de consultation du CSE.
- L'employeur s'expose à des poursuites pour délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE (une amende de 7 500€).