



Groupe CEolis

Le spécialiste des comités d'entreprises, des CHSCT et des Syndicats

Newsletter **SPECIALE** avril 2014

**Édito : Eclairer l'avenir
de l'entreprise**



Par Didier FORNO
Président-Directeur Général

La mise en œuvre de la base de données économiques et sociales est une évolution majeure des relations employeur / élus du personnel.

Grâce à cet outil, les élus vont accéder à une vision globale de l'entreprise et de sa stratégie.

C'est une étape importante pour éclairer les élus sur l'avenir de l'entreprise et construire un dialogue social de qualité.

**BASE DE DONNEES
ECONOMIQUES ET
SOCIALES :**

C'EST MAINTENANT !



**Tout savoir sur les orientations
stratégiques de l'entreprise !**

POURQUOI UNE BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES ?

Pour bien comprendre la « philosophie » de la **base de données économiques et sociales (BDES)**, il faut revenir à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 (accords ANI). Lors de ces négociations, a été réaffirmé **l'importance du dialogue social**, autour du rôle accru des salariés et de leurs représentants.

Il était donc nécessaire de mettre en place des « outils », afin de permettre aux élus, de disposer d'une information fiable, normalisée et exploitable. Cette base permettra un accès commun et permanent à l'information économique et sociale de l'entreprise.

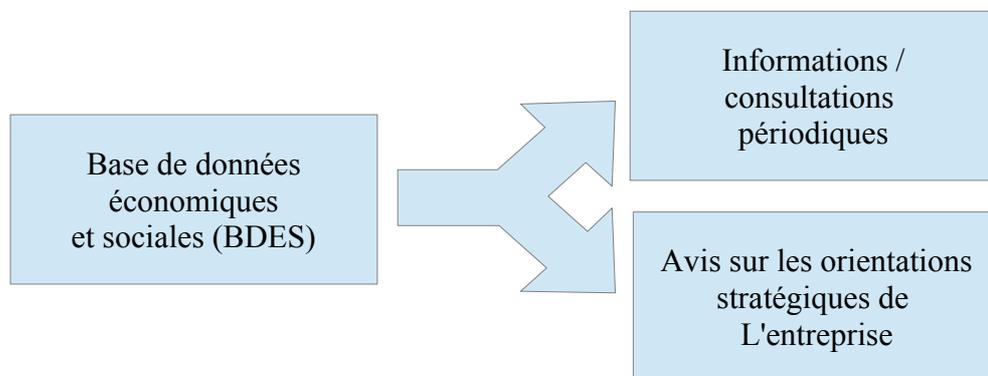
L'objectif de la BDES est également de donner aux élus, une **vision claire et globale** du

fonctionnement de l'entreprise, afin de partager avec l'employeur une vision des orientations stratégiques de celle-ci.

Le code du travail a mis en place une nouvelle consultation du comité d'entreprise, sur les **orientations stratégiques de l'entreprise**.



Cette base servira également aux informations / consultations périodiques du comité d'entreprise :



La mise en place de cette base doit faire l'objet d'une réflexion approfondie. Si sa conception est bonne, elle doit :

- constituer une base d'informations cohérentes facilitant l'accès aux informations économiques et sociales pour les élus,

- contribuer à repenser la structuration de cette information,
- permettre un suivi dynamique de l'évolution de l'entreprise sur plusieurs années,
- **contribuer à éclairer les élus sur le futur de l'entreprise et les enjeux de ce futur.**

LA MISE EN PLACE DE LA BASE

(1) Négociation, consultation des IRP sur la mise en place :

Dans l'esprit du législateur, la mise en place de la BDES doit être faite par l'employeur, en lien étroit avec les institutions représentatives du personnel (IRP) et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. En tout état de cause, **une consultation préalable du comité d'entreprise est indispensable.**

(2) Niveau de mise en place de la base :

La base unique de données est mise en place au niveau de l'entreprise. Il n'y a pas d'obligation de constituer une base au niveau de l'établissement. La base doit comprendre l'ensemble des informations que l'employeur doit mettre à la disposition des élus du comité central d'entreprise (CCE) et des comités d'établissements.

En présence d'une UES (Unité économique et sociale), la base doit être mise en place.

Dans un groupe de sociétés, il est possible (par convention ou accord) de prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe (sans qu'elle ne se substitue à la base de données de chaque entreprise).

(3) Quel support adopter pour la base ?

L'employeur pourra utiliser un support informatique ou papier. Au vu du fonctionnement et des objectifs de la base, il est clair qu'un support dématérialisé sera à privilégier. Cela permettra aux élus du personnel d'y accéder aisément, de reproduire, d'extraire, sans contrainte particulière, toute information utile.



LE CONTENU DE LA BASE

La loi fixe la liste des informations devant figurer dans la base, en faisant la **distinction entre les entreprises de plus ou moins 300 salariés**. Cette liste constitue le minimum légal. Il sera possible (accord collectif de branche, d'entreprise, de groupe) d'enrichir le contenu. Il paraît prudent, au

préalable, de procéder à un inventaire, habituellement transmis aux élus, afin que la mise en place de la base, ne se traduise pas par un recul de la quantité et de la qualité des informations transmises.

(1) Les rubriques et les indicateurs :

Domaines concernés	Sous-rubrique	Moins de 300 salariés	300 salariés et +
(1) Investissements	Social	Evolution des effectifs par type de contrat	Evolution des effectifs par type de contrat, par âge et ancienneté
		Evolution des emplois par catégorie professionnelle	
		Situation en matière d'égalité professionnelle et mesures prises	
		Evolution emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer	
		Evolution du nombre de stagiaires	
		Formation professionnelle : investissements, publics concernés	
		Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail	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 de travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité
	Matériel et immatériel	Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations)	
		Dépenses de recherche et développement	
	Informations environnementales	Pour les entreprises dépassant certains seuils, informations sur la politique générale en matière d'environnement, de pollution et de gestion des déchets, d'utilisation durable des ressources, de changement climatique et de protection de la biodiversité	
(2) Fonds propres, endettement, impôts	Capitaux propres de l'entreprise		
	Emprunts et dettes financières par échéances et charges financières		
	Impôts et taxes		
(3) Rémunération des salariés et des dirigeants	Evolution des rémunérations salariales	Frais de personnel, y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie, par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle	
		Sociétés Anonymes : montant global certifié exact par les commissaires aux comptes, des rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées	
	Epargne salariale	Intéressement	
		Participation	
		Rémunération accessoires : primes	

			par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire
			Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion (Société Anonyme)
(4) Activités sociales et culturelles	Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise		
		Dépenses directement supportées par l'entreprise	
	Mécénat		
(5) Rémunération des financeurs	Rémunérations des actionnaires (revenus distribués)		
	Rémunération de l'actionariat salarié		
(6) Flux financiers à destination de l'entreprise	Aides publiques		
	Réductions d'impôts		
	Exonérations et réductions de cotisations sociales		
	Crédits d'impôts		
	Mécénat		
(7) Sous-traitance	Sous-traitance utilisée par l'entreprise		
	Sous-traitance réalisée par l'entreprise		
(8) Transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe	Transferts de capitaux significatifs		
	Cessions, fusions et acquisitions réalisées		

Important :

Toutes les informations qui sont transmises de manière récurrente dans le cadre des procédures d'information / consultation doivent figurer dans la base : bilan social, comptes annuels (bilan, compte de résultat, annexe), informations trimestrielles, etc...

Cette mise à disposition dans la base se substitue à la communication des différents rapports et bilans qui étaient remis au comité d'entreprise jusqu'à maintenant. Cette substitution ne concerne pas les autres instances représentatives du personnel (par exemple le CHSCT).

Ces informations pourront être intégrées, dans la base, progressivement, qu'au 31 décembre 2016 au plus tard.

Pour les consultations ponctuelles, l'employeur continuera de donner aux élus, une note d'information spécifique.

(2) Sur quelle période ?

Toutes les informations contenues dans la base ont un caractère **prospectif et historique**. Les informations doivent être données sur :

- l'année en cours,
- les deux années précédentes,
- des perspectives sur les trois années suivantes.

Nota : au titre de l'année 2014, l'employeur n'est pas obligé d'intégrer dans la base, les informations des deux années précédentes.

(3) Quels risques en cas de base incomplète ?

L'employeur encours les conséquences et les sanctions liées à l'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise.



ACCÈS ET ACTUALISATION DE LA BASE :

C'est l'employeur qui fixe les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base.

(1) Accès à la base :

La base de données est accessible en permanence :

- aux membres du comité d'entreprise (à défaut, aux délégués du personnel),
- aux membres du comité centrale d'entreprise,
- aux membres du CHSCT,
- aux délégués syndicaux.

L'accès est permanent, ce qui ne veut pas dire que la base est accessible 24 h/24 h (fermeture nocturne ou hebdomadaire de l'entreprise).

(2) Actualisation de la base :

La base de données doit être régulièrement mise à jour, c'est à dire au minimum, avant la tenue de la réunion d'information / consultation du comité d'entreprise. Chaque mise à jour doit donner lieu à une information des utilisateurs. En l'absence de mise à jour, l'employeur s'expose à un délit d'entrave au fonctionnement normal du CE.

LA PROTECTION DES DONNÉES

La mise en place de la base soulève la question de la confidentialité des informations. Il n'existe pas de présomption de confidentialité, il appartient donc à l'employeur qui estime que certaines données sont sensibles, de le préciser clairement. Il ne peut pas pour autant déclarer que toutes les informations contenues dans la base sont confidentielles ! Sa position doit être argumentée.

On rappelle que les élus du personnel sont tenus à une obligations de discrétion.



AVIS DU COMITÉ D'ENTREPRISE SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Chaque année, en s'appuyant sur la base de données économiques et sociales, le comité d'entreprise sera consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi et les conditions de travail.

Le comité d'entreprise émet un avis sur ces orientations et peut proposer des alternatives. Cet avis est transmis à la direction de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée.

Ce projet d'impliquer le comité d'entreprise dans la stratégie est intéressant et ambitieux. Mais cette consultation ne sera pas aisée. En effet, elle va nécessiter, de la part des élus, de solides connaissances économiques, financières, juridiques et sociales.

Apprécier la stratégie d'une entreprise fait appel à des notions complexes.

Le législateur a donc prévu que le comité d'entreprise puisse se faire assister d'un expert-comptable.

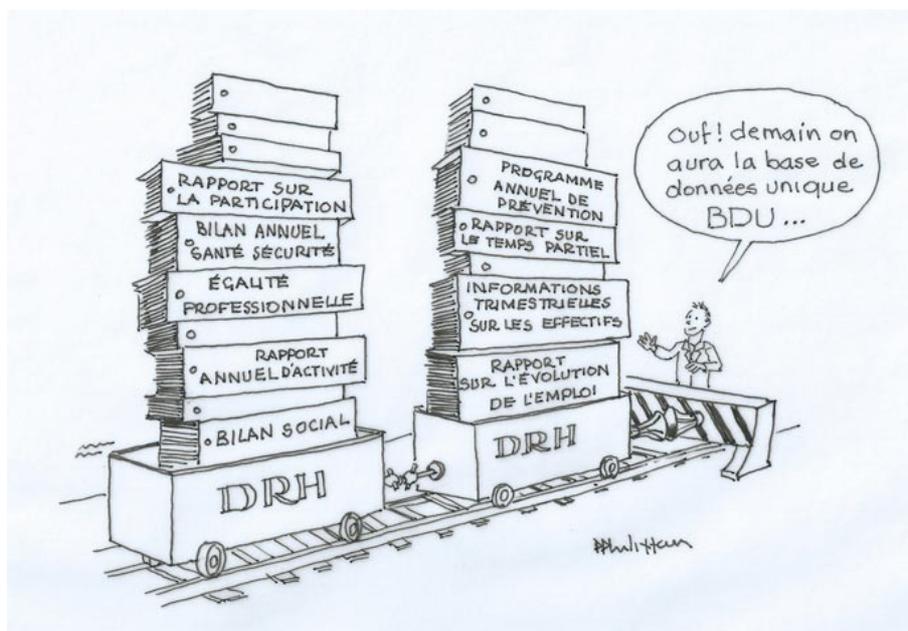
Assistance d'un expert-comptable :

Le comité peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix, en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Il va vous accompagner :

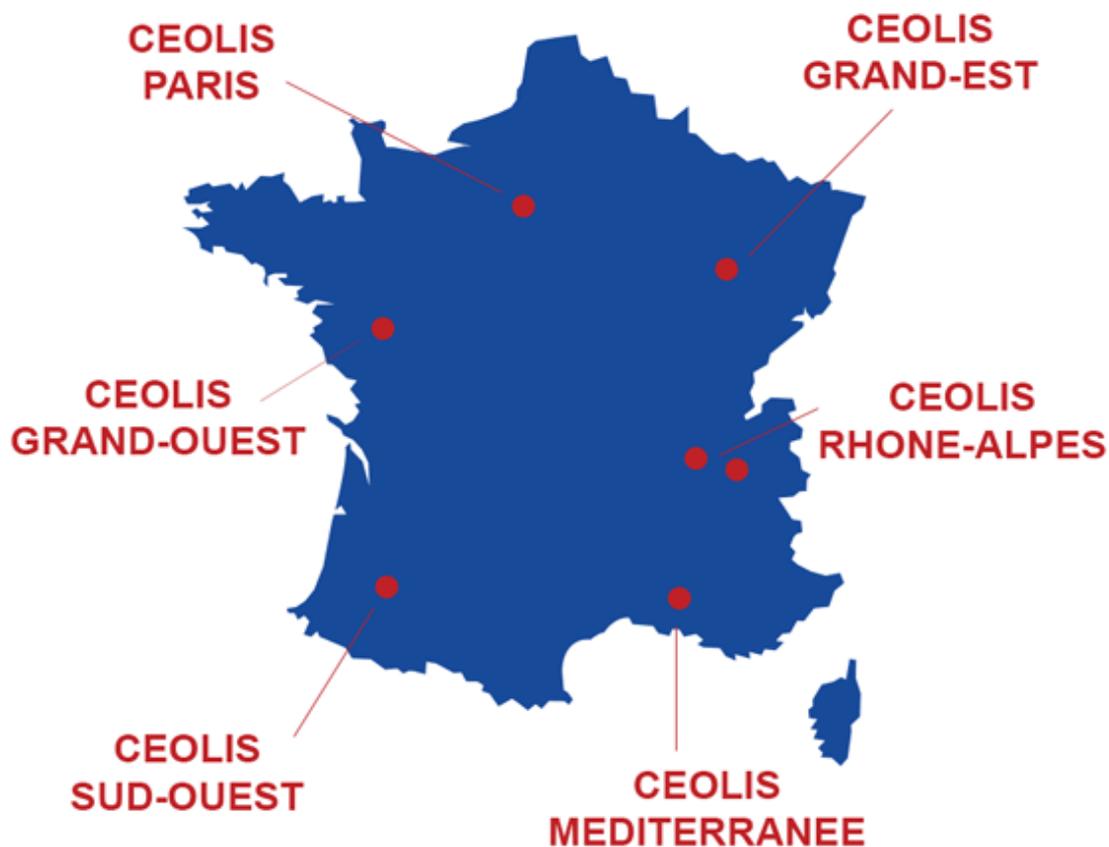
- pour vérifier que la base de données contient bien toutes les informations obligatoires,
- pour juger de la qualité des informations,
- pour vous aider à formuler d'éventuelles contre-propositions.

Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises (examen des comptes annuels). Sauf accord entre l'employeur et le CE, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.

LE DESSIN DU « MOI »



GROUPE CEOLIS : IMPLANTATIONS GEOGRAPHIQUES



Groupe CEOLIS

Expertise-comptable des comités d'entreprises
Expertise-comptable des Syndicats
Commissariat aux comptes
Expertises CHSCT
Formation des Instances Représentatives du Personnel
Assistance juridique

Tél : 09 67 22 32 35
Mail : contact@groupe-ceolis.fr
Site internet : groupe-ceolis.fr

CEOLIS newsletter « spéciale » avril 2014