

Un employeur sanctionné pour non-mise à jour de la BDESE

[La loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013](#) a introduit dans le Code du travail la mise en place de la base de données économiques et sociales (BDES) dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Cette base est également appelée base de données unique (BDU). C'est l'outil indispensable servant aux informations-consultations du CSE (Comité social et économique).

La BDES doit désormais contenir des informations sur les **conséquences environnementales** de l'activité de l'entreprise. Elle devient la [BDESE](#) (base de données économiques, sociales et environnementales).

Objectifs de la BDESE

La BDESE est un outil que l'employeur a la charge de concevoir, élaborer, mettre en place et maintenir à jour à destination des représentants du personnel.

L'objectif de la BDESE est de donner une vision claire, globale et transparente de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise. C'est ce qu'il ressort de [l'accord national interprofessionnel du 11 janvier](#)

[2013](#) (4^{ème} alinéa de l'annexe à l'article 12 de l'ANI) :

« La qualité de l'information économique et sociale partagée est l'une des conditions indispensables à l'effectivité d'un dialogue social de qualité notamment sur la répartition des richesses que produit l'entreprise. L'information économique et sociale des élus doit reposer sur une présentation claire et lisible de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise. Elle doit permettre aux représentants des salariés de disposer d'une vision claire et actualisée des options stratégiques impactant les conditions, la rémunération et la finalité du travail. »

Cette base est mise à la disposition du CSE ([comité social et économique](#)).

Elle constitue la source d'informations, dans le cadre des trois grandes consultations annuelles récurrentes des élus du CSE :

- [La consultation récurrente sur l'examen des orientations stratégiques \(C. trav., art. L. 2315-87\)](#),

Éditorial

Une prime anti gilets jaunes ?

La hausse importante du coût de l'énergie a poussé le gouvernement à verser, aux salariés les plus fragiles, une prime « inflation ».

On ne peut qu'être « troublé » par les circonstances du versement de cette aide.

S'agit-il d'une prime destinée à tuer dans l'œuf tout redémarrage du mouvement des gilets jaunes ?

Le doute reste entier...

Au-delà de la polémique, cette prime soulève une nouvelle fois, la question du niveau des salaires en France.

Quand des salariés ont besoin d'une prime de 100 euros pour « boucler » les fins (faims ?) de moins, la question du partage des richesses se pose avec acuité.

Espérons que cette question sera au cœur de la campagne présidentielle...

Didier FORNO

Président-Directeur Général

Groupe CEOLIS

- [La consultation récurrente sur la situation économique et financière \(C. trav., art. L. 2315-88\)](#),

- [La consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi \(C. trav., art. L. 2315-91\)](#).

La BDESE remplace donc la remise des rapports et informations écrites qui étaient remis aux élus lors des consultations récurrentes.



Les informations nécessaires aux consultations ponctuelles peuvent également être intégrées dans la BDESE, si un accord le prévoit.

La BDESE est accessible en permanence aux élus titulaires et suppléants du CSE, aux membres du CSE central et aux délégués syndicaux. À partir de 300 salariés, la BDESE est obligatoirement informatisée. En dessous de ce seuil, elle peut être papier. Selon le législateur, la version informatique est préférable, car plus pratique.

Un accord peut être conclu pour aménager le contenu de la BDESE. À défaut, le contenu minimum a été précisé par décret ([D. n° 2017-1819 du 29 décembre 2017](#)). Les informations à fournir sont plus ou moins importantes selon la taille de l'entreprise (moins de 300 salariés, plus de 300 salariés).

Les informations de la BDESE doivent être présentées sur 6 années, pour permettre aux élus du CSE d'avoir une bonne vision de

l'évolution de leur entreprise. Les informations présentées sont quantitatives et qualitatives. Elles sont historiques et prospectives (l'année en cours, les deux années passées et les trois années à venir).

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés ([C.trav. art. L 2312-69](#)), figure également dans la base :

- l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production,

- les éventuels retards de paiement des cotisations sociales de l'entreprise,

- l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

La mise à disposition actualisée des informations dans la BDESE, fait courir le délai d'information / consultation du CSE, sous réserve que les informations soient à jour, que les élus aient été informés de cette mise à jour et que tous les éléments d'analyse et les explications nécessaires aient été donnés. L'employeur ne peut pas se contenter de mettre les informations dans la base !

Les informations contenues dans la BDESE peuvent avoir un caractère confidentiel. L'employeur doit préciser quels sont les documents confidentiels et la durée de cette confidentialité. Bien sûr, il ne peut pas classer confidentielles toutes les informations de la BDESE ! Le CSE se retrouverait dans une situation de ne pas pouvoir exercer son rôle...

Mise à jour de la BDESE, une obligation de l'employeur

L'utilité de la BDESE n'a de sens pour les élus du personnel, que si celle-ci est à jour.

Une décision du Tribunal judiciaire de Nanterre (ordonnance de référé du 16 septembre 2021) réaffirme ce principe et condamne un employeur.

Dans cette affaire, un CSE désigne un [Expert-comptable](#), dans le cadre de la consultation sur les [orientations stratégiques](#). Les élus et l'Expert demandent à l'employeur la mise à disposition des informations économiques et sociales de la BDES. Selon eux, les documents mis à disposition ne sont pas à jour. Il manque notamment les perspectives sur les 3 années à venir.

L'employeur ne s'exécute pas et estime avoir donné suffisamment d'informations, pour mener à bien l'expertise.

Pour le juge, la BDES n'est pas à jour, car elle n'intègre aucune donnée prévisionnelle. Il en déduit que la BDES n'a pas été mise à jour et ne contient pas les éléments indispensables à une information loyale sur les orientations stratégiques de l'entreprise permettant aux élus de rendre un avis éclairé.

L'entreprise a été condamnée à compléter la BDES et à communiquer à l'Expert-comptable les données manquantes dans un délai de 15 jours avec une astreinte de 5 000 euros par jour de retard.

La BDESE, pierre angulaire de l'information-consultation du CSE

Lors de la mise en place de la BDESE, le législateur a souhaité que cette base constitue la pierre angulaire du

processus d'information-consultation des élus du CSE.

De nombreuses entreprises présentent encore des BDESE défailtantes (inexistantes,

incomplètes, difficilement accessibles aux élus), sans se rendre compte des conséquences juridiques, qui peuvent être redoutables.

Cette décision du Tribunal judiciaire devrait inciter les employeurs à faire des efforts pour rendre leurs BDESE conformes à la loi.

Le rôle important du CSE en matière de formation professionnelle

Tout employeur a l'obligation de former de façon efficace ces salariés. Il a la responsabilité de mettre en œuvre des actions d'adaptation et des actions liées à l'évolution des emplois (maintien de l'employabilité). Quant aux actions de développement de compétences, elles ne sont pas obligatoires... mais indispensables dans un monde en perpétuelle évolution.

Le [Comité social et économique](#) (CSE) est partie prenante et doit s'investir sur le sujet de la formation professionnelle.

Une réforme de la formation professionnelle en cours

Dans un environnement économique en constante évolution et bouleversé par la pandémie de la Covid-19, la thématique de la formation professionnelle devient un sujet du dialogue social, prioritaire, dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux ont d'ailleurs conclu le 15 octobre 2021 un accord-cadre visant à réformer cette formation.

L'accord-cadre est construit autour de sept thématiques :

- encourager durablement le recours à l'alternance,
- professionnaliser l'utilisation du [CPF](#) et valoriser les nouvelles modalités de parcours,
- faire du développement des compétences des salariés un enjeu stratégique pour les entreprises,
- simplifier et améliorer l'efficacité du système de certification au bénéfice des utilisateurs,
- créer les conditions d'un pilotage éclairé de la formation professionnelle,
- financer le système,
- poursuivre le chantier des transitions professionnelles (notamment intersectorielles).



Même si le plan de formation est établi unilatéralement par l'employeur, salariés et élus du comité social et économique (CSE) ont leur mot à dire ! Le plan de formation ne doit pas être un

« simple » catalogue de formation, mais refléter la politique de formation de l'entreprise. Il doit devenir un véritable outil de pilotage des ressources humaines.

L'obligation de négocier sur la formation

Dans les entreprises (ou les groupes) d'au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et parcours professionnels est obligatoire tous les trois ans (possibilité d'une périodicité différente, par accord d'entreprise). La négociation doit porter sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) et sur les grandes orientations de la formation professionnelle à trois ans.

Dans toutes les entreprises de cinquante salariés et plus, une négociation obligatoire doit également être menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'information-consultation du CSE dans le cadre des consultations annuelles obligatoires

C'est principalement à l'occasion des [consultations annuelles obligatoires](#) que le CSE aborde les sujets de la formation professionnelle.

Le comité social et économique (CSE) dispose d'une compétence importante en matière de formation

professionnelle. Le champ d'action est très large !

| Actions de formation professionnelle |
|---|
| Préformation et préparation à la vie professionnelle |
| Adaptation et développement des compétences |
| Promotion professionnelle |
| Prévention |
| Conversion |
| Acquisition, entretien et perfectionnement des connaissances |
| Formation relative à l'économie et à la gestion |
| Formation relative à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale |
| Validation des acquis de l'expérience |
| Bilan de compétences |
| Formation relative à la radioprotection |
| Lutte contre l'illettrisme et apprentissage de la langue française |
| Formation relative au développement durable et à la transition énergétique |

Le CSE est informé et consulté en matière de formation, dans le cadre de deux consultations annuelles récurrentes : les [orientations stratégiques](#) de l'entreprise (orientation de la formation et développement des compétences)

et la [politique sociale](#) de l'entreprise (évolution des emplois et des qualifications, actions de formation).

[données économiques et sociales et environnementales \(BDESE\)](#), de nombreuses informations sur la formation.

En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition des élus du CSE, dans la [base de](#)

| Informations sur la formation à intégrer dans la BDESE |
|---|
| Investissements en formation et publics concernés |
| Orientations de la formation professionnelle |
| Résultat des négociations de branche |
| Conclusions des services de contrôle « formation » de la DREETS |
| Bilan des actions comprises dans le plan de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours (actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience, etc. |
| Nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel |
| Bilan des contrats d'alternance |
| Bilan de mise en œuvre du CPF |
| En plus, pour les entreprises d'au moins 300 salariés : |
| Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue |
| Montant consacré à la formation continue |
| Nombre de stagiaires et détail des heures |
| Projets de transition professionnelle (PTP) |
| Détail des congés de formation |
| Détail apprentissage |

À l'occasion de ces consultations, le CSE peut décider de faire appel à un [Expert-comptable](#), chargé de l'assister dans l'analyse des

documents mis à disposition par l'employeur et dans l'émission de l'avis sur l'information-consultation. Le CSE peut être force de

proposition et il doit émettre un avis argumenté.

L'obsolescence des compétences, principale peur des salariés

La pandémie de la Covid-19 que nous venons de traverser a profondément modifié le monde du travail. Entre évolution rapide des métiers, pénurie de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs et généralisation du télétravail, les salariés sont confrontés à [l'obsolescence des compétences](#).

Une étude conduite par le [groupe CEGOS](#) (baromètre international « Transformations, compétences et learning »), confirme cette préoccupation, tant pour les employés que pour les DRH. Plus que jamais, une formation professionnelle massive semble nécessaire, pour permettre aux salariés de s'adapter rapidement à ces transformations.

L'obsolescence des compétences : de quoi parle-t-on ?

Dès le milieu des années 1970, Kaufman a défini l'obsolescence des compétences comme « *l'insuffisance des savoirs ou compétences actualisés nécessaires à un travailleur pour continuer d'être parfaitement performant dans son activité professionnelle actuelle ou future* ».

On parle d'obsolescence des compétences lorsque ces dernières, détenues par un salarié ou une entreprise, sont dépassées ou insuffisantes pour être efficaces.

Selon le [CEDEFOP](#) (Centre européen pour le développement et la formation professionnelle), il existe 4 types d'obsolescence des compétences :

- L'obsolescence physique : à cause de la détérioration de l'état de santé, l'accomplissement des tâches liées à une activité professionnelle, deviennent difficiles.
- L'obsolescence économique : les compétences deviennent obsolètes en raison de l'évolution du métier, des outils, techniques et connaissances nécessaires pour remplir les missions.
- L'obsolescence perspectiviste : elle relève des croyances et perceptions sur le travail.
- L'oubli organisationnel : il est lié à une entreprise en particulier.

Une inquiétude légitime

Selon l'étude CEGOS, 40 % des emplois présentent un risque d'obsolescence des compétences dans les trois ans à venir. Les DRH devront faire face à l'émergence de nouveaux métiers, mais à la disparition d'autres et à des réductions d'effectifs.

Ainsi les entreprises devront répondre à une double problématique : ajuster l'organisation (baisse d'effectifs, disparition de métiers) et trouver les personnes pour de nouveaux métiers... Bref, une équation difficile à résoudre... dans une période de pénurie de main d'œuvre !

Les salariés sont parfaitement conscients de cette situation. 27 % d'entre eux craignent de voir

disparaître leur métier. Cette peur est particulièrement présente chez les ouvriers, dont les métiers sont particulièrement exposés.



Les compétences digitales, la réussite de demain

Dans ce contexte changeant, les entreprises devront engager des efforts conséquents de formation, surtout sur le numérique (communication digitale, collaboration à distance, agilité, adaptabilité). Nous entrons dans une aire de l'apprentissage permanent, avec comme enjeu, la montée rapide en compétence. La crise sanitaire a mis en pleine lumière la nécessité de se former pour s'adapter aux transformations du moment.

Le rôle du CSE en matière de formation

C'est principalement à l'occasion des [consultations annuelles obligatoires](#) que le CSE aborde les sujets de la formation professionnelle.

Le comité social et économique (CSE) dispose d'une compétence importante en matière de formation. Le champ d'action est très large !

Les élus du personnel devront être attentifs à ce nouveau contexte et ces nouveaux enjeux.

Le traitement des risques psychosociaux dans les plans de licenciements (PSE)

PSE : de quoi parle-t-on ?

Lorsqu'une entreprise envisage de licencier pour motif économique 10 salariés et plus, sur une période de 30 jours, l'employeur a l'obligation d'établir un [plan de sauvegarde de l'emploi](#) (PSE). L'employeur doit rédiger une note d'information (remise au CSE) comprenant le **livre I** (sur le projet de licenciement collectif pour motif économique) et le **livre II** (sur le projet de restructuration ou de réorganisation projetée et ses modalités d'application).

Le [plan de sauvegarde de l'emploi](#) (PSE) est un dispositif qui prévoit diverses mesures dans le but d'éviter ou de limiter les licenciements pour motif économique dans l'entreprise. Le PSE intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable.

Le PSE prévoit les éléments suivants : actions visant au reclassement interne, créations d'activités nouvelles par l'entreprise, actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, actions de formation, de [validation des acquis de l'expérience](#) (VAE) ou de reconversion, mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail, conditions de mise en œuvre du congé de reclassement ou du [contrat de sécurisation professionnelle](#) (CSP).

Le PSE peut également prévoir d'autres mesures, facultatives, telles que, par exemple : primes d'incitations au départ volontaire,

congés de conversion, mise en place d'une cellule de reclassement, etc.

Il doit également intégrer les risques psychosociaux.



Les risques psychosociaux (RPS)

Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- Du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- Des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- Des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou

générés par l'organisation et les relations de travail.

L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardiovasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide.

Les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques

L'employeur a des obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. La prévention des risques psychosociaux en fait partie.

L'employeur doit engager des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et mettre en place une organisation et des moyens adaptés.

La délicate question des RPS des « rescapés » du PSE

Un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) a toujours des conséquences importantes en matière de risques psychosociaux. Longtemps, ces risques n'étaient pas intégrés dans les PSE, car très largement sous-estimés.

Pourtant, pour les salariés licenciés, ce sont souvent des vies à reconstruire.

Pour les salariés restants, les conséquences de la réorganisation

de l'entreprise peuvent être redoutables.

Dans le cadre d'un PSE, une attention particulière doit être portée aux « rescapés » qui restent dans l'entreprise, après la réorganisation. Le PSE peut modifier leurs conditions de travail, accroître la charge de travail, générer du stress (incertitude du maintien de l'emploi).

L'employeur doit évaluer ces risques et les intégrer dans la note d'information remise au CSE ([comité social et économique](#)). Il doit détailler les conséquences du projet de réorganisation sur la santé, la sécurité, les conditions de travail et la prévention des risques psychosociaux.

Le contrôle du PSE par l'Administration

Ces dernières années, de nombreux PSE ont été remis en cause par l'Administration, faute pour l'employeur d'avoir traité avec sérieux la question des RPS. L'Administration prend en compte dans son contrôle ; l'existence de dispositifs de prévention primaire (mise en œuvre durant la procédure

d'information-consultation), notamment si ces mesures ont permis d'identifier des situations inquiétantes, mais également secondaires consistant aux mesures qui n'ont vocation à s'appliquer que postérieurement à la validation du PSE.

Ce sujet devient donc un élément clé de la note d'information remise au CSE.



Rôle des élus du CSE et de l'Expert du CSE

Dans le cadre de l'information-consultation, le comité social et économique va rendre un avis sur le projet de licenciement envisagé. Cet avis doit porter entre autres, sur les conséquences du projet en termes de sécurité, santé et conditions de travail.

Un PSE est complexe. Il fait intervenir des notions juridiques,

économiques et sociales. Les enjeux sont très souvent conséquents. Les élus ont donc tout intérêt à se faire assister d'un expert-comptable, comme le prévoit la loi.

L'intervention de l'expert-comptable en cas de licenciement économique consiste principalement à analyser les raisons et la pertinence de la mesure envisagée, à en apprécier les conséquences financières, économiques et sociales.

L'expert-comptable apprécie la réalité de la situation invoquée par l'employeur ainsi que le sérieux et l'aptitude des mesures envisagées à assurer le rétablissement ou la sauvegarde de la situation dans des délais compatibles avec l'état actuel de l'entreprise.

L'expression de son avis sur le projet peut le conduire à attirer l'attention sur des mesures indispensables, qu'il estimerait avoir été négligé.

Ses analyses contribueront à éclairer le comité social et économique dans la formulation d'éventuelles propositions.



Preuve du harcèlement moral

L'article L 1154-1 du code du travail, relatif à la charge de la preuve du harcèlement moral, dispose que lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L 1152-1 à L 1152-3 et L 1153-1 à L 1153-4, le salarié présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

1. Vous devez présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement

Dans le cadre du régime probatoire particulier institué par l'article L 1154-1 du code du travail, vous « n'avez pas à proprement parler la charge de la preuve du harcèlement moral dont vous vous estimez victime. »

« Il vous appartient seulement de présenter des éléments de faits permettant de présumer l'existence d'une situation de harcèlement au sens de l'article L 1152-1 du code du travail. »

Vous devez « *apporter des éléments de faits qui permettent de supposer l'existence d'un harcèlement moral.* »

Si vous « *ne produisez aucun élément à l'appui de votre demande, celle-ci sera rejetée.* »



2. Vous devez établir la matérialité de faits précis et concordants de harcèlement

Votre « *seule obligation est d'établir la matérialité des faits précis et concordants, à charge pour le Juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble et non considérés isolément, permettent de supposer l'existence d'un harcèlement, le juge ne pouvant se fonder uniquement sur votre état de santé mais devant pour autant le prendre en considération.* »

Vous « *devez établir la matérialité de faits précis et concordants constituant selon vous un harcèlement.* »

3. Vous devez produire des pièces attestant de faits de harcèlement, de la dégradation de vos conditions de travail et/ou de votre santé

Vous devez « *produire des pièces attestant de faits de harcèlement, de la dégradation de vos conditions de travail et/ou de votre santé.* »

4. Les attestations en votre faveur doivent être précises et circonstanciées

Les attestations en votre faveur ne doivent pas être « *très générales et peu circonstanciées.* »

5. Vos certificats médicaux doivent pouvoir être mis en rapport avec une dégradation de vos conditions de travail

« *Dès lors qu'ils peuvent être mis en rapport avec une dégradation des conditions de travail, vos certificats médicaux figurent au nombre des éléments à prendre en considération pour apprécier l'existence d'une situation de harcèlement.* »

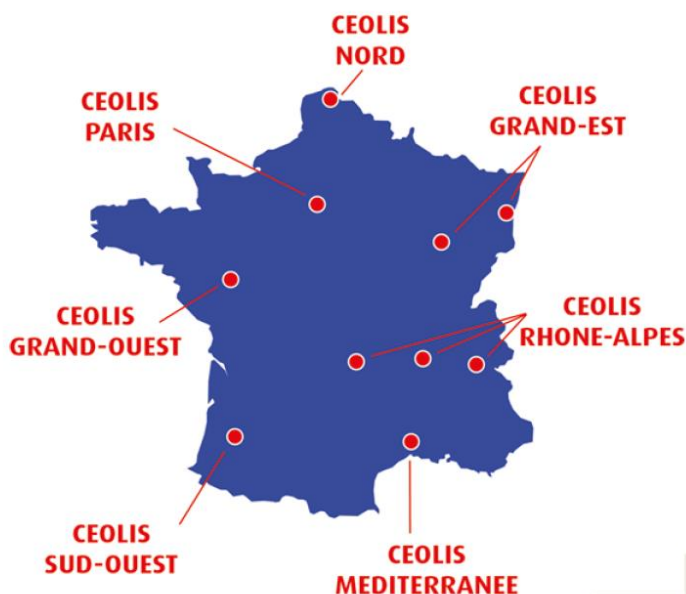
6. Adressez à votre employeur une lettre d'avocat de dénonciation de harcèlement moral !

Eric ROCHEBLAVE
Avocat Spécialiste en Droit du Travail
et Droit de la Sécurité Sociale
Barreau de Montpellier
<https://www.rocheblave.com/>

Céolis

Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.

Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr