

L'inFO des CSE

FAUT-IL NÉGOCIER LA BDES ?



**CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE
DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE**

**SECTEUR DE LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE ET DES RÉMUNÉRATIONS**

141 avenue du Maine,
75014 Paris
Tél. 01 40 52 84 20
secretariatnego@force-ouvriere.fr
www.force-ouvriere.fr

ÉDITORIAL

par Karen GOURNAY, Secrétaire confédérale,
Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations

Le cap fatidique du 1^{er} janvier 2020 ayant été franchi, il n'est plus possible de revenir en arrière. Le CE, les DP et le CHSCT ont bel et bien disparu, même si certaines entreprises tardent toujours à organiser leurs élections !

La plupart des élus se retrouve donc jetée dans le grand bain, et il appartient à chacun de regarder vers l'avenir et de s'approprier, au mieux, cette nouvelle institution, en tenant compte, aussi souvent que possible de l'expérience du passé.

Pour nous aussi, il est temps de s'adapter. C'est pourquoi notre publication change de nom ! Vous recevrez désormais l'INFO des CSE dont nous publions aujourd'hui une version « relookée ». Pour autant, son contenu reste identique. Vous y retrouverez les rubriques habituelles destinées à vous apporter un maximum d'informations pratiques.

.../...

Parmi les sujets abordés dans ce numéro, nous avons choisi de traiter de la BDES, un des outils majeurs dont vous aurez toujours pleinement besoin. Cet outil essentiel est susceptible de vous donner un maximum d'informations utiles. Pourtant, il reste quasiment inaccessible à de nombreux élus. C'est pourquoi nous avons décidé de vous aider à vous frayer un chemin à travers cette jungle de données.

Notre décryptage sera quant à lui consacré au sort réservé aux élus dont le CSE n'a pas encore été mis en place. Comment, dans ces conditions, aborder cette nouvelle année sans CE ni CSE ?

Enfin, nos experts apporteront leur éclairage sur les règles de vote au sein du CSE et sur la rédaction et la diffusion des procès-verbaux, sujets qui trouvent tout leur sens, tant pour ceux qui débutent dans leur mandat que pour ceux qui auraient besoin d'une petite piqûre de rappel.

Bonne lecture !

À CONSULTER



COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE MISE EN PLACE ET FONCTIONNEMENT

Guide CSE FO actualisé

Retrouvez toutes les réponses à vos questions sur le CSE dans le guide : « *Mise en place et fonctionnement du CSE* » mis à jour par le secteur de la Négociation collective et des Rémunérations en Novembre 2019.

Guide disponible sur « e-FO » et sur le site internet de Force Ouvrière.



LES RÉUSSITES DU DIALOGUE SOCIAL

Analyse de 450 accords relatifs au CSE signés entre le 22 septembre 2017 et le 30 mars 2018

Rapport rédigé par les étudiants du master 2 « *Droit et pratique des relations de travail* » de l'université de Montpellier en Juin 2019.

Guide disponible sur :

https://en3s.fr/articles-regards/scoop-it/2019/22-28_juin_2019/Rapport-sur-450-accords-CSE-de-l%C3%A9cole-de-droit-social-de-Montpellier-28-juin-2019_483220.pdf



117 QUESTIONS-RÉPONSES COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Actualisation du « *100 questions-réponses* » sur le Comité social et économique par l'administration du travail en Janvier 2020.

Guide disponible sur : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr_cse_16_01_2020_ok.pdf

À NOTER

PROCHAIN STAGE SUR LE CSE

ISST de Bourg-la-Reine du 30 novembre au 4 décembre 2020 – Renseignements et inscriptions auprès de votre UD/FD.

COLLOQUES ET CONFÉRENCES À VENIR

Les données économiques et personnelles en droit du travail, organisé salle Clémenceau au Palais du Luxembourg, à Paris le 27 mars 2020 – Inscription auprès de Catherine Lebret sur lebret@u-paris2.fr

Colloque Louise Michel & le(s) droit(s), organisé au MUCEM à Marseille le 29 mai 2020
<http://unitedudroit.org/2019/10/23/louise-michel/>

MISE EN PLACE DU CSE : COMMENT FAIRE APRÈS LE 31 DÉCEMBRE 2019 ?

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les CE n'existent plus ! Pourtant, plus de deux mois après l'échéance de la mise en place des CSE, le constat est sans appel : encore de très nombreuses entreprises déjà pourvues d'instances représentatives du personnel n'ont pas procédé à l'élection de leur CSE avant le 31 décembre 2019 !

Notre organisation a interpellé la Ministre à plusieurs reprises sur ce point et il nous a simplement été répondu qu'aucun délai supplémentaire ne serait accordé et qu'à compter du 1^{er} janvier 2020, tous les mandats des membres de CE, et des CHSCT, ainsi que ceux des DP cesseraient de plein droit, les anciens élus restant alors salariés protégés pendant six mois à compter de cette date. Dans les premières semaines de l'année, les services déconcentrés du ministère du travail prendront toutefois contact avec les entreprises qui n'auront pas organisé leurs élections, afin de les inciter à le faire.

Mais, comment, dans ces conditions, aborder cette nouvelle année sans CE ni CSE ?

Voici quelques points de vigilance à connaître.

Est-il possible de proroger les anciens mandats ?

• Prorogation par accord

Sur un plan strictement juridique, la date butoir du 31 décembre 2019 étant d'ordre public (art. 9, II, ord. n°2017-1386 du 22 sept. 2017), aucune prorogation de mandat, même à l'unanimité ne peut être reconnue valide par un juge. C'est en tous cas la position défendue par la Direction générale du travail (AEF info, dépêche 618152 du 12 décembre 2019)...

Bien que l'on puisse s'interroger quant à l'intérêt de saisir le juge quand on a signé un tel accord de prorogation, il existe donc un risque à poursuivre l'exercice du mandat dans les anciennes conditions, tant pour les représentants du personnel (notamment en termes de paiement des



heures de délégation), que pour les employeurs, les décisions et délibérations du « CE maintenu » étant toutes susceptibles d'être contestées.

• Prorogation des mandats en cas de saisine de la DIRECCTE ou du juge

Par contre, il semblerait qu'une prorogation des mandats soit envisageable en cas de saisine de la DIRECCTE ou du juge intervenue avant le 31 décembre 2019. En effet, la loi prévoit expressément que la saisine de l'administration ou du juge d'instance suspend le processus électoral et entraîne la prorogation des mandats jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin « *ce qui doit être entendu, y compris au-delà du 31 décembre 2019* », comme l'a précisé récemment le Directeur général du travail dans la dépêche précitée.

L'employeur peut-il être tenu responsable de cette carence ?

En dehors de toute poursuite de l'ancien mandat, les conséquences d'un tel retard seront également implacables à l'égard des employeurs défaillants et il va impérativement falloir leur faire porter la responsabilité de cette situation de non-droit.

Tout d'abord, même si la DGT s'est engagée à relancer, dès le début de l'année, chaque entreprise qui aurait dû organiser des élections et ne l'aura pas fait, force est de constater que de nombreuses entreprises sont encore hors-la-loi. Il ne faudra pas hésiter à solliciter l'aide de l'inspection du travail pour faire constater cette carence fautive qui caractérise une véritable entrave à la mise en place du CSE et à la libre désignation de ses membres, punie d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 7500 euros (art. L 2317-1 du Code du travail).

Il est également possible d'envisager, en tant qu'organisation syndicale et après avoir réclamé la mise en place du CSE, la réparation du préjudice subi, du fait de la faute commise par l'employeur dans l'organisation des élections (Cass. soc., 7 mai 2002, n°00-60282).

En outre, tout salarié intéressé pourra également demander des dommages et intérêts si, du fait de la passivité de l'employeur, il a été privé d'une possibilité de représentation et de défense de ses intérêts (Cass. soc., 17 mai 2011 n°10-12852 ; Cass. soc., 8 janvier 2020, n°18-20591).

Conséquences de l'absence de mise en place du CSE

Il est important de rappeler que l'employeur n'est libéré d'un certain nombre d'obligations en matière d'information-consultation, en l'absence d'institution représentative du personnel dans son entreprise, que lorsqu'il est en mesure de produire un PV de carence. Tel est le cas, par exemple, en cas de licenciement économique collectif, de dénonciation d'usage, de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle... Dans toutes ces situations, l'employeur sera responsable des conséquences de l'absence de CSE.

Que deviennent les procédures d'information-consultation déjà engagées ?

Se pose la question de la poursuite de procédures d'information-consultation engagées avec l'ancien comité d'entreprise. Le Directeur général du travail apporte, dans le document précité, certains éléments de réponse. Il considère que la procédure se poursuivra avec le CSE,

dès sa mise en place, sans que ce dernier puisse exiger de reprendre la procédure à son point de départ, dès lors que les consultations interviennent bien « *dans un délai rapproché* ». Mais, que se passera-t-il si les délais donnés au CSE pour rendre son avis sont dépassés, en raison de la mise en place tardive du CSE ? Sera-t-il considéré comme ayant rendu un avis négatif, comme le prévoit la loi ? Ou bien les délais seront-ils prorogés ?

Les expertises déjà engagées se poursuivent également, mais les mêmes questions relatives aux délais risquent de se poser.

Sort des budgets de l'ancien CE

La disparition de plein droit du comité d'entreprise à compter du 1^{er} janvier 2020 suscite également des interrogations quant au devenir des budgets du comité d'entreprise. La loi organisant la transmission du patrimoine du CE au CSE, l'administration précise que ces budgets sont bloqués dans l'attente de l'élection de ce dernier.

Même si l'employeur ne se trouve pas libéré de son obligation de verser la contribution aux ASC et le budget de fonctionnement pendant cette période transitoire, puisqu'il n'est pas possible d'envisager une prorogation des mandats, le retard dans la mise en place du CSE entraînera nécessairement des conséquences préjudiciables, en particulier dans le cadre de la gestion des activités sociales et culturelles qui risquent de se retrouver temporairement bloquées...

Conséquences de l'absence de CSE sur le mandat de délégué syndical

La question se pose également, s'agissant du devenir du mandat de délégué syndical puisque ce dernier est intimement lié aux élections professionnelles. Va-t-il tomber, du fait de la cessation de plein droit du mandat des anciens élus ou au contraire perdurera-t-il jusqu'à la mise en place du CSE puisque l'article L 2143-11 du Code du travail prévoit qu'il prend fin « *au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné* » ? Il appartiendra aux juges de trancher ce point, sachant cependant que l'Administration du travail s'est prononcée en faveur de la poursuite de ce mandat, dans la dépêche AEF précitée.

Par contre, dans les entreprises de moins de 50 salariés, seul un délégué du personnel titulaire pouvant être désigné délégué syndical, ces deux mandats auront cessé de plein droit au 1^{er} janvier 2020. ■

FAUT-IL NÉGOCIER LA BDES ?

Le Code du travail impose à l'employeur de remettre aux représentants du personnel un certain nombre d'informations, nécessairement précises et écrites¹. Pour ce faire, une base de données économiques et sociales (BDES), doit être mise en place dans les entreprises, dès lors que leur effectif atteint 50 salariés².



La circulaire du 18 mars 2014 est venue préciser la vocation de la BDES : permettre de classer et de regrouper les informations qui doivent obligatoirement être fournies au comité de manière cohérente et par grandes thématiques.

La BDES est ainsi conçue comme un portrait statistique chiffré de l'entreprise, avec son passé, son présent et son futur.

Cette base est censée « améliorer la lisibilité de ces informations, favoriser leur appropriation et des échanges constructifs entre les représentants élus et la direction de l'entreprise ». Toujours selon l'administration, ce dispositif constituerait « une opportunité pour refondre le dialogue avec

le comité », c'est pourquoi elle recommande aux employeurs d'engager la négociation d'un accord collectif sur ce thème³.

De nombreux élus rencontrent toutefois des difficultés à appréhender cet outil relativement récent et très malléable. Les enjeux sont pourtant fondamentaux. Rappelons que le point de départ des délais impartis au CSE pour rendre un avis court en principe à compter de la mise à disposition des informations actualisées sur la BDES⁴. Cet article vise donc à faire le point sur ce que doit nécessairement contenir la BDES et tenter de comprendre l'intérêt, s'il en est, de négocier un accord collectif sur ce sujet.

¹ Aux termes de l'article L 2312-15 du Code du travail, « Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations ».

² Art. L 2312-18 du Code du travail.

³ Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche 1, NOR : ETST1404425C.

⁴ Art. L 2312-18 et R 2313-14 du Code du travail. Voir également : Cass. soc., 28 mars 2018, n°17-13081.

Qu'est-ce qui n'est pas négociable ?

Ce qui n'est pas négociable relève des dispositions d'ordre public du Code du travail. Elles se retrouvent aux articles L 2312-8 et suivants du Code du travail.

● La mise en place impérative de la BDES

Dès lors que l'effectif de l'entreprise atteint 50 salariés, elle doit obligatoirement se doter d'une base de données économiques et sociales⁵.

● Le contenu minimal de la BDES

L'article L 2312-18 du Code du travail pose le principe selon lequel la base de données économiques et sociales permet la mise à disposition des informations nécessaires aux trois consultations récurrentes prévues à l'article L 2312-17 du Code du travail. Sont donc impérativement concernées les informations relatives à la consultation sur les orientations stratégiques, sur la situation économique et financière et sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, ainsi que les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer⁶.

De plus, l'article L 2312-21 du Code du travail précise la liste des rubriques d'ordre public que doit contenir toute BDES.

Ainsi, la BDES doit obligatoirement comporter les rubriques suivantes :

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

L'article L 2312-69 du Code du travail ajoute que pour les entreprises de 300 salariés et plus, la BDES doit comporter les informations relatives à l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production, aux éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ainsi qu'à l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

Enfin, l'article R 2312-7 du Code du travail précise que l'ensemble des informations de la base de données 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. Il ressort de ces dispositions d'ordre public que la BDES ne peut en aucun cas être une coquille vide. On doit *a minima* y trouver les informations visées ci-dessus.

● L'accessibilité minimale de la BDES

L'accès de la BDES est garanti aux membres de la délégation du personnel au CSE. Il n'est fait aucune distinction entre les membres titulaires ou suppléants, tous doivent avoir accès à la BDES⁷.

Pour ce qui est de la BDES propre au Comité social et économique central (CSEC), ou de l'unité économique et sociale (UES), elle est *a minima* accessible à leurs seuls membres.

En revanche l'accès aux BDES propres aux CSE d'établissements, lorsqu'elles existent, est également ouvert aux membres du CSEC⁸.

● L'actualisation minimale de la BDES

La mise à jour de la BDES est également obligatoire. En effet, le point de départ des délais impartis au CSE pour un rendre un avis court, en principe, à compter de la mise à disposition des informations actualisées sur la BDES⁹. La BDES sera donc actualisée *a minima* chaque fois que le CSE sera informé et consulté.

En outre, c'est à partir des données contenues dans la base de données que s'effectue la mise à disposition de l'information, obligatoire chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés, relative à l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production, aux éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise, ainsi qu'à l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe¹⁰.

● L'effet obligatoirement utile de la BDES

En tout état de cause, il est impératif que l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données soient tels qu'ils permettent au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences¹¹.

⁵ Art. L 2312-18 du Code du travail.

⁶ En référence à l'article L 1142-8 du Code du travail ayant institué l'« *Index Egalité* ».

⁷ Art. L 2312-18 du Code du travail.

⁸ Art. R 2312-11 du Code du travail.

⁹ Art. L 2312-18 et R 2312-14 du Code du travail. Voir également : Cass. soc., 28 mars 2018, n°17-13081.

¹⁰ Art. L 2312-69 du Code du travail.

¹¹ Art. L 2312-21 du Code du travail.

Il s'agit là d'une garantie posée par le Code du travail, notamment contre un accord qui, même s'il respectait les minima prévus, appauvrirait la BDES au point de ne pas permettre aux représentants du personnel de bénéficier des informations nécessaires à la réalisation de leurs attributions.

● L'obligation de discrétion des personnes ayant accès à la BDES

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, du comité social et économique central d'entreprise et les délégués syndicaux, 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.

Toutes les informations figurant dans la base de données n'étant donc pas forcément confidentielles, celles qui le sont doivent être présentées comme telles par l'employeur qui indique alors la durée du caractère confidentiel de ces informations¹².

Qu'est-ce qui est négociable ?

L'article L 2312-21 du Code du travail, placé dans les dispositions relevant du champ de la négociation collective du Code du travail, ouvre la faculté de négocier un accord collectif d'entreprise sur le thème de la BDES.

Il ne peut alors s'agir que d'un accord collectif majoritaire, c'est-à-dire signé par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants¹⁵.

La faculté de recourir au référendum n'est pas prévue dans ce cas.

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires est possible.

Enfin, à défaut d'accord d'entreprise et uniquement dans les entreprises de moins de trois cents salariés, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales¹⁶.

Il est possible – et recommandé, de prévoir un suivi de la mise en œuvre de l'accord. Une commission peut ainsi être instituée par l'accord collectif.

La jurisprudence a donné des éléments permettant d'appréhender la notion « *d'information confidentielle* ». Ainsi, la Cour de cassation a considéré que, pour se prévaloir de la confidentialité, l'employeur doit non seulement déclarer l'information comme confidentielle, mais aussi justifier, par des éléments objectifs, ce caractère confidentiel, c'est-à-dire prouver en quoi de telles informations peuvent nuire aux intérêts légitimes de l'entreprise si elles sont divulguées (Cass. soc., 5 novembre 2014, n°13-17270).

Par ailleurs, la loi considère, dans certains cas, que les informations transmises au comité sont « *réputées confidentielles* » ou « *confidentielles par nature* ». Il en va ainsi concernant certaines informations relatives à la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise¹³ ou des informations communiquées au comité dans le cadre de la procédure d'alerte¹⁴. Ces informations et documents étant présumés confidentiels, l'employeur n'est pas dans l'obligation de le signaler au CSE.

Elle pourra, par exemple, se réunir chaque année et faire le point sur l'utilisation de la BDES par les élus afin de proposer ensuite des aménagements.

● Négocier l'ajout dans la BDES d'informations relatives aux consultations ponctuelles et aux négociations collectives

Outre les informations relatives aux consultations récurrentes du CSE qui, on vient de le voir, doivent obligatoirement figurer au sein de la BDES, il peut être négocié que cette dernière soit également le support des informations remises dans le cadre des consultations ponctuelles du CSE¹⁷.

Sont alors concernées toutes les consultations déclenchées obligatoirement à la suite d'une décision de l'employeur touchant aux questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; la modification de son organisation économique ou juridique ; les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides

¹² Art L 2323-13 du Code du travail : sont réputés confidentiels les documents comptables prévisionnels obligatoires pour les sociétés commerciales et les GIE de 300 salariés et plus et dont le montant du CA est supérieur ou égal à 18 millions d'euros.

¹³ Art. L 2323-54 du Code du travail.

¹⁴ Art. R 2312-13 du Code du travail.

¹⁵ Art. L 2312-32 alinéa 1 du Code du travail.

¹⁶ Art. L 2312-21 du Code du travail.

¹⁷ Art. L 2312-21 du Code du travail.

DOSSIER – FAUT-IL NÉGOCIER LA BDES ?

de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail¹⁸.

En outre, la négociation d'un accord collectif relatif à la BDES peut également être l'occasion d'intégrer dans cette dernière les informations nécessaires aux négociations collectives, obligatoires¹⁹ ou non, destinées aux délégués syndicaux.

● Négocier l'organisation pertinente de la BDES en fonction des spécificités de l'entreprise concernée

Pour une meilleure exploitation des informations présentes sur la BDES, il est possible de négocier l'organisation de cette dernière. Par exemple, il peut paraître pertinent de découper l'information par site, métier, magasins... le cas échéant.

En tout état de cause, il est essentiel de négocier sur les indicateurs à prendre en compte au sein de chaque rubrique fixée par l'ordre public, quitte à reprendre les indicateurs prévus par les dispositions supplétives du Code du travail au sein de l'accord. Par exemple, sur la rubrique « *investissement social* », prévoir qu'il faudra y trouver « *l'évolution des effectifs par type de contrat ; par catégorie professionnelle* », mais aussi « *l'investissement en formation* ».

En effet, le risque est que l'employeur considère qu'avec les simples rubriques – et non le détail des indicateurs à l'intérieur, il ait rempli son obligation.

● Négocier des commentaires explicatifs de l'employeur sur les chiffres produits

Si le Code du travail impose parfois à l'employeur de mettre à disposition des membres du comité social et économique les éléments d'analyse ou d'explication²⁰, il est vivement conseillé d'élargir ces éléments d'analyse à toutes les rubriques contenues par la BDES.

Il peut ainsi être prévu par accord collectif que la BDES ne se limite pas à une compilation de chiffres bruts, mais que ces derniers soient systématiquement commentés et analysés par l'employeur afin que les informations importantes ne se trouvent pas noyées dans la masse.

Des schémas explicatifs sont également très utiles pour la compréhension des informations par les représentants du personnel.

● Négocier le retrait de la BDES de certaines informations

Il est possible, par accord collectif, de supprimer deux rubriques de la BDES que l'on retrouve non pas dans l'ordre public mais seulement dans les dispositions supplétives du Code du travail. Il s'agit le cas échéant, « *des transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe* » et

de la rubrique « *sous-traitance* »²¹. À défaut d'accord sur le sujet, ces deux rubriques demeurent obligatoires.

Il est vivement conseillé de ne pas se priver de ces informations qui permettent une meilleure vision de la situation économique et sociale de l'entreprise.

● Négocier la période concernée

Aucune règle particulière n'est prévue à titre impératif concernant la période couverte pour les informations de la BDES, seules des dispositions supplétives, applicables à défaut d'accord sont envisagées²².

Certes dans le cadre des informations/consultations du CSE, les données seront en rapport avec des périodes passées ou futures, en fonction de la consultation concernée, mais il peut être judicieux d'entériner une période plus générale, comme par exemple l'année en cours, les trois années précédentes et les trois années à venir.

Il est en outre conseillé de négocier l'archivage permanent des données contenues par la BDES, afin de permettre aux représentants du personnel de bénéficier d'un historique complet.

● Négocier la fréquence et les modalités d'actualisation de la BDES

Il est tout à fait envisageable de prévoir, outre l'actualisation minimale de la BDES lors des informations-consultations, une actualisation périodique de la BDES (chaque mois, ou en fonction d'un calendrier prédéterminé par exemple). L'idée est alors de mettre à disposition des représentants du personnel des informations régulièrement actualisées pour les besoins de leurs missions courantes.

Une « *alerte actualisation* » peut en outre être prévue afin que l'employeur informe les représentants du personnel des actualisations auxquelles il a procédé sur la BDES, en précisant par exemple la page et le paragraphe concernés.

Enfin, il peut être prévu un délai minimal entre l'actualisation et la première réunion d'information du CSE, afin de donner aux représentants du personnel le temps nécessaire pour étudier les informations (par exemple au minimum deux semaines avant la date de la réunion). Il faut dans ce cas prévoir que les délais de consultation ne courent qu'à compter de la première réunion.

● Négocier le niveau de mise en place de la BDES

Sans préjudice de l'obligation de mettre en place une base de données au niveau de l'entreprise, une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base²³ de données au niveau du groupe. Cet accord détermine notamment les personnes ayant accès à cette base ainsi

¹⁸ Art. L 2312-8 du Code du travail.

¹⁹ Ces dernières sont prévues à l'article L 2242-1, au 1° de l'article L 2242-11 ou à l'article L 2242-13 du Code du travail.

²⁰ Art. R 2312-14 du Code du travail.

²¹ Art. L 2312-36 du Code du travail.

²² Voir infra.

²³ Art. R 2312-15 du Code du travail.

que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base. Les informations relatives au groupe peuvent se révéler très utiles, notamment lorsqu'elles sont comparées aux informations figurant dans la BDES de l'entreprise. Il est donc conseillé de prévoir un accès élargi à l'ensemble des représentants du personnel du groupe concerné (entreprises et le cas échéant établissements).

Dans une entreprise à établissements multiples, un accord peut permettre l'accès de l'ensemble des représentants du personnel (d'établissements ou central) à la BDES destinée en principe aux seuls membres du Comité social et économique central (CSEC). L'accord peut également créer des BDES propres au niveau des établissements, auxquelles l'accès est ouvert aux membres des CSE d'établissements et du CSEC.

La circulaire du 18 mars 2014 a précisé que l'Unité économique et sociale (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'UES²⁴ et un accord pourra éventuellement prévoir une mise en place de la BDES au niveau des établissements au sein de l'UES.

● Négocier l'accessibilité de la BDES

Un accord collectif peut tout d'abord exclure les délégués syndicaux des personnes ayant accès à la BDES²⁵, puisque cela n'est prévu que par les dispositions supplétives du Code du travail. Il n'est évidemment pas recommandé de négocier en ce sens. L'ensemble des informations contenues par la BDES constitue en effet un outil précieux pour les négociateurs. Il est donc avisé de leur en garantir l'accès par le biais d'un accord collectif.

Il peut également être prévu d'accorder l'accès à la BDES aux représentants de proximité²⁶, ou encore au RSS (représentant de la section syndical).

Pour rappel, les membres des Commissions santé et sécurité au travail (CSSCT) étant nécessairement des membres élus du comité, ils auront accès aux mêmes informations que les autres. Les modalités pratiques d'accès des représentants du personnel peuvent aussi être précisées par accord. Il est

conseillé de prévoir une accessibilité permanente à la BDES, ce qui est facilité par le support électronique.

Des mesures de sécurité particulières doivent être prévues dans le cas où les représentants du personnel souhaitent accéder à la BDES à distance (installation de VPN, utilisation d'ordinateurs portables professionnels, mots de passe propres attribués à chacun des représentants afin de garantir une authentification renforcée etc.).

Enfin, il est vivement recommandé de prévoir que les bénéficiaires de la BDES reçoivent une notice d'utilisation ainsi qu'une formation, leur expliquant comment se connecter à la BDES, mais surtout comment l'exploiter utilement (afin par exemple d'être en mesure de faire des tableaux à partir des données essentielles). Le recours au service informatique en cas de panne peut également leur être réservé.

● Négocier le support de la BDES

Il est possible de négocier par accord collectif le type support de la BDES : papier ou électronique.

La consultation de la BDES sous format papier peut s'avérer difficile. Tout d'abord compte tenu du lieu de consultation choisi : plutôt que le bureau du DRH mieux vaut la placer dans le local du CSE... Ensuite le fait de devoir se déplacer pour aller consulter la BDES représente une charge supplémentaire pour les élus. Enfin au regard de l'impossibilité pratique de faire des copies du contenu dans certains cas (il faut bien l'envisager dans l'accord).

En tout état de cause, le support électronique ou papier doit être exploitable utilement par les élus.

Ainsi, il est conseillé de recourir à une BDES électronique, mais de faire attention à ce que certains détails ne soient pas oubliés. Par exemple, une version électronique doit être imprimable et autoriser les « copier/coller » afin de faciliter le travail des élus. L'export des données en différents formats (PDF, Excel, Word etc.) doit également être assuré.

Enfin, la version électronique a également l'avantage de pouvoir identifier clairement les parties actualisées et indiquer les dates de modification des informations.

Que se passe-t-il si aucun accord n'est négocié ?

Faute d'accord négocié, ce sont les dispositions supplétives du Code du travail qui ont vocation à s'appliquer. Elles sont prévues aux articles L 2312-22 et suivants du Code du travail. Attention, si vous négociez sur certains points seulement au sein d'un accord collectif, par exemple en traitant uniquement du contenu et non de l'accessibilité, ou encore sur les rubriques de la BDES mais pas sur les indicateurs présents au sein de chaque rubrique, le risque est que les dispositions

supplétives du Code du travail relatives aux questions que vous n'aurez pas traitées ne puissent pas s'appliquer du simple fait de l'existence d'un accord.

C'est pourquoi nous vous recommandons d'insérer cette clause au sein de vos accords, par exemple en préambule :

« Les parties conviennent que toutes les questions qui ne sont pas traitées, réglées et/ou encadrées par le présent accord, relèvent des dispositions supplétives du Code du travail ».

²⁴ Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche 1, NOR : ETST1404425C.

²⁵ En effet, l'accessibilité de la BDES aux délégués syndicaux n'est prévue que par les dispositions supplétives du travail (Art. L 2312-36 du Code du travail), et non par les dispositions d'ordre public.

²⁶ C'est par exemple le cas de l'accord France Télécom conclu le 9 mars 2018 qui prévoit que les représentants de proximité ont accès à la BDES de l'établissement de rattachement.

● Les dispositions supplétives relatives aux informations contenues par la BDES dans une entreprise de moins de 300 salariés

Article R 2312-8 du Code du travail

En l'absence d'accord prévu à l'article L 2312-21, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, la base de données prévue à l'article L 2312-18 comporte les informations suivantes :

1° Investissements	
A Investissement social	<p>a) Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ; évolution des effectifs retracée mois par mois ; nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ; nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ; nombre de salariés temporaires ; nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ; nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par les salariés temporaires ; nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de vingt-six ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> – motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure
	<p>b) Évolution des emplois par catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> – répartition des effectifs par sexe et par qualification ; indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières
	<p>c) Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer :</p> <ul style="list-style-type: none"> i- actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ; ii- la déclaration annuelle prévue à l'article L 5212-5 à l'exclusion des informations mentionnées à l'article D 5212-4 est jointe au présent rapport
	<p>d) Évolution du nombre de stagiaires de plus de 16 ans</p>
	<p>e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L 2312-24 ; – le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L 2241-6 ; – les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative en application de l'article L 6331-32 ; – les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées en application de l'article L 6361-4 ; – le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ; les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ; – le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L 6315-1 ainsi que les sommes versées à ce titre ; – le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L 6315-1.

	<p>Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats d'alternance :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ; – les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation. (D 2323-6) ; – les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation. <p>Le bilan de la mise en œuvre du compte personnel de formation</p>
	<p>f) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail ;</p> <p>Données sur le travail à temps partiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ; horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise ; le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail prévu au 2° de l'article L 2312-27 établi à partir des analyses mentionnées à l'article L 4612-2 et fixant la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire, notamment : i- aux principes généraux de prévention prévus aux articles L 4121-1 à L 4121-5 et L 4221-1 ; ii- à l'information et à la formation des travailleurs prévues aux articles L 4141-1 à L 4143-1 ; iii- à l'information et à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires prévues aux articles L 4154-2 et L 4154-4 ; iv- à la coordination de la prévention prévue aux articles L 4522-1 et L 4522-2
B Investissement matériel et immatériel	a) Évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations)
	b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement
	c) Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ; et incidences de ces mesures sur les conditions de travail et l'emploi
2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise	
A Analyse des données chiffrées	Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté ; description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise
B Stratégie d'action	<p>À partir de l'analyse des données chiffrées mentionnées au A du 2°, la stratégie comprend les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; – objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R 2242-2. Évaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues
3° Fonds propres, endettement et impôts	
	a) Capitaux propres de l'entreprise
	b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières
	c) Impôts et taxes

4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments	
A Évolution 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 L 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4° de cet article
	c) Épargne salariale : intéressement, participation
5° Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat	
6° Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au 4°	
A - Rémunération des actionnaires (revenus distribués)	
B - Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)	
7° Flux financiers à destination de l'entreprise	
A Aides publiques	Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides, il est indiqué la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi
B - Réductions d'impôts	
C - Exonérations et réductions de cotisations sociales	
D - Crédits d'impôts	
E - Mécénat	
F Résultats financiers	a) Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés b) Résultats d'activité en valeur et en volume c) Affectation des bénéfices réalisés
8° Partenariats	
A - Partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise	
B - Partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise	
9° Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe	
A - Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative, notamment transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales	
B - Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.	

● **Les dispositions supplétives relatives aux informations contenues par la BDES dans une entreprise de 300 salariés et plus**

Article R R2312-9 du Code du travail

En l'absence d'accord prévu à l'article L 2312-21, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la base de données économiques et sociales prévue à l'article L 2312-18 comporte les informations prévues dans le tableau ci-dessous.

Elle comporte également les informations relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail prévues au 1° A e et f de l'article R 2312-8.

1° Investissements	
A Investissement social	<p>a) Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> i- effectif : effectif total au 31/12 (1) (I) ; effectif permanent (2) (I) ; nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 (I) ; effectif mensuel moyen de l'année considérée (3) (I) ; répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 (I) ; répartition par âge de l'effectif total au 31/12 (4) (I) ; répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté (5) (I) ; répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité (I) : français/ étrangers ; répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée (II) ; ii- travailleurs extérieurs : nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (6) ; nombre de stagiaires (écoles, universités...) (7) ; nombre moyen mensuel de salariés temporaires (8) ; durée moyenne des contrats de travail temporaire ; <p>Nombre de salariés de l'entreprise détachés ; nombre de salariés détachés accueillis</p>
	<p>b) Évolution des emplois, notamment, par catégorie professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> i- Embauches : nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée ; nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée (dont Nombre de contrats de travailleurs saisonniers) (I) ; nombre d'embauches de salariés de moins de vingt-cinq ans ii- Départs : total des départs (I) ; nombre de démissions (I) ; nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite (I) ; nombre de licenciements pour d'autres causes (I) ; nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée (I) ; nombre de départs au cours de la période d'essai (9) (I) ; nombre de mutations d'un établissement à un autre (I) ; nombre de départs volontaires en retraite et préretraite (10) (I) ; nombre de décès (I) ; iii- Promotions : nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (11) ; iv- Chômage : nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée (I) ; nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (12) (I) : indemnisées, non indemnisées ; nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée (I) ; nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée (I) : indemnisées, non indemnisées
	<p>c) Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ; nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée (13) ; nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée</p>
	<p>d) Évolution du nombre de stagiaires</p>
	<p>e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> i- Formation professionnelle continue : pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue ; montant consacré à la formation continue : formation interne ; formation effectuée en application de conventions ; versement à des fonds assurance formation ; versement auprès d'organismes agréés ; Trésor et autres ; total ; nombre de stagiaires (II) ; nombre d'heures de stage (II) : rémunérées, non rémunérées. Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances ii- Congés formation : nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré ; nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré ; Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation iii- Apprentissage : nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année

f) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, les données sur l'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, (accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité)

- i- Accidents du travail et de trajet : taux de fréquence des accidents du travail (I) ; nombre d'accidents avec arrêts de travail ; nombre d'heures travaillées ; nombre d'accidents de travail avec arrêt $\times 106$; nombre d'heures travaillées ; taux de gravité des accidents du travail (I) ; nombre des journées perdues ; nombre d'heures travaillées ; nombre des journées perdues $\times 10^3$; nombre d'heures travaillées

Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer français et étrangers) ; nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet

Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ; nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise ; taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail

- ii- Répartition des accidents par éléments matériels (28) : nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves-codes 32 à 40 ; nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation - code 02 ; nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) - codes 09 à 30 ; nombre d'accidents de circulation-manutention-stockage - codes 01,03,04 et 06,07,08 ; nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel - code 05 ; autres cas

- iii- Maladies professionnelles : nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année ; nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci ; nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (29)

- iv- Dépenses en matière de sécurité : effectif formé à la sécurité dans l'année ; montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise ; taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente ; existence et nombre de plans spécifiques de sécurité

- v- Durée et aménagement du temps de travail : horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées (30) (I) ; nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur (I) : au titre du présent code (31), au titre d'un régime conventionne (I) ; nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (32) (I) ; nombre de salariés employés à temps partiel (I) : entre 20 et 30 heures (33), autres formes de temps partiel ; nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs (I) ; nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) (34) (I) ; nombre de jours fériés payés (35) (I) ;

- vi- Absentéisme : nombre de journées d'absence (15) (I) ; nombre de journées théoriques travaillées ; nombre de journées d'absence pour maladie (I) ; répartition des absences pour maladie selon leur durée (16) (I) ; nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles (I) ; nombre de journées d'absence pour maternité (I) ; nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes ...) (I) ; nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes (I) ;

- vii- Organisation et contenu du travail : nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit ; nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans ; salarié affecté à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne résultant du décret n°76-404 du 10 mai 1976 (36) (distinguer femmes-hommes)

- viii- Conditions physiques de travail : nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dba à leur poste de travail ; réaliser une carte du son par atelier (37) ; nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (38) ; nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, au sens de la définition contenue dans le décret n°76-404 du 10 mai 1976 (39) ; nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures (40)

- ix- Transformation de l'organisation du travail : expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu (41)

	<p>x- Dépenses d'amélioration de conditions de travail : montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (42) ; taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente</p> <p>xi- Médecine du travail (43) : nombre d'exams cliniques (distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres) ; nombre d'exams complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres) ; part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail</p> <p>xii- Travailleurs inaptes : nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail ; nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude</p>
B Investissement matériel et immatériel	a) Évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations)
	b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement
	c) L'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise
C- Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L 225-102-1 du code de commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de l'article R 225-105-1 de ce code	
2° Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise	
I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise :	
A Conditions générales d'emploi	a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;
	b) Durée et organisation du travail : données chiffrées par sexe : répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end
	c) Données sur les congés : données chiffrées par sexe : répartition par catégorie professionnelle ; selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique
	d) Données sur les embauches et les départs : données chiffrées par sexe : répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement
	e) Positionnement dans l'entreprise : données chiffrées par sexe : <ul style="list-style-type: none"> – répartition des effectifs par catégorie professionnelle ; – répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique
B Rémunérations et déroulement de carrière	a) Promotion : données chiffrées par sexe : nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle ; durée moyenne entre deux promotions
	b) Ancienneté : données chiffrées par sexe : ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ; ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle ; ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique ; ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique
	c) Âge : données chiffrées par sexe : âge moyen par catégorie professionnelle ; âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique
	d) Rémunérations : données chiffrées par sexe : rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ; rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique ; rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ; nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations

DOSSIER – FAUT-IL NÉGOCIER LA BDES ?

C Formation	Données chiffrées par sexe : répartition par catégorie professionnelle selon : le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences
D Conditions de travail, santé et sécurité au travail	Données générales par sexe : répartition par poste de travail selon l'exposition à des risques professionnels ; la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches Données chiffrées par sexe : accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles : nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail ; nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ; répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R 2323-17 ; nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année ; nombre de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles ; maladies : nombre d'arrêts de travail ; nombre de journées d'absence ; maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° (e) l'article R 4624-22 : nombre d'arrêts de travail ; nombre de journées d'absence
II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :	
A Congés	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : – nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques
D- Rémunération des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L 225-102 du même code	
B Organisation du temps de travail dans l'entreprise	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein c) Services de proximité : participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille
Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant : a) les ouvriers, les employés, techniciens, agents de maîtrise et les cadres ; b) ou les catégories d'emplois définies par la classification ; c) ou toute catégorie pertinente au sein de l'entreprise. Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a ci-dessus.	
III Stratégie d'action	À partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants : – mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; – objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R 2242-2. Évaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues
3° Fonds propres, endettement et impôts	
	a) Capitaux propres de l'entreprise
	b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières
	c) Impôts et taxes

4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments

<p>A Évolution des rémunérations salariales</p>	<p>a) Frais de personnel (24) 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> i- montant des rémunérations : choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants : rapport entre la masse salariale annuelle (18) (II) et l'effectif mensuel moyen ; rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle - base 35 heures (II) ; OU-rémunération mensuelle moyenne (19) (II) ; part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire (II) ; grille des rémunérations (20) ii- hiérarchie des rémunérations : choix d'un des deux indicateurs suivants : rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées ; OU-rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des ouvriers non qualifiés ou assimilés (21) ; montant global des dix rémunérations les plus élevées iii- mode de calcul des rémunérations : pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement (22). Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché iv- charge salariale globale <p>b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4° de cet article</p>
<p>B Épargne salariale : intéressement, participation</p>	<p>Montant global de la réserve de participation (25) ; montant moyen de la participation et/ ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (26) (I) ; part du capital détenu par les salariés (27) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...)</p>
<p>C Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire</p>	<p>Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs (I)</p>

5° Représentation du personnel et Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat

<p>A Représentation du personnel</p>	<p>a) Représentants du personnel et délégués syndicaux : composition des comités sociaux et économiques et/ou d'établissement avec indication, s'il y a lieu, de l'appartenance syndicale ; participation aux élections (par collège) par catégories de représentants du personnel ; volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée ; nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée ; dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée ; nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière (45)</p> <p>b) Information et communication : nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel (46) ; Éléments caractéristiques du système d'accueil ; éléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application ; éléments caractéristiques du système d'entretiens individuels (47)</p> <p>c) Différends concernant l'application du droit du travail (48)</p>
--	--

DOSSIER – FAUT-IL NÉGOCIER LA BDES ?

B Activités sociales et culturelles	<p>a) Activités sociales : contributions au financement, le cas échéant, du Comité social et économique et des comités d'établissement ; Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total (49)</p> <p>b) Autres charges sociales : coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) (50) ; coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) (51) ; équipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail</p>
6° Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au 4°	
A - Rémunération des actionnaires (revenus distribués)	
B - Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)	
7° Flux financiers à destination de l'entreprise	
A Aides publiques	<p>Les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation</p> <p>Pour chacune des aides mentionnées au 8° qui entre dans le champ d'application de la procédure décrite à l'article R 2312-28, l'employeur indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation</p>
B - Réductions d'impôts	
C - Exonérations et réductions de cotisations sociales	
D - Crédits d'impôts	
E - Mécénat	
F Résultats financiers (création de rubrique pour intégrer infos du R2323-11)	<p>a) Le chiffre d'affaires</p> <p>b) Les bénéfices ou pertes constatés</p> <p>c) Les résultats globaux de la production en valeur et en volume</p> <p>d) L'affectation des bénéfices réalisés</p>
8° Partenariats	
A- Partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise	
B- Partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise	
9° Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe	
A- Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative	
B - Cessions, fusions, et acquisitions réalisées	

NOTES

I.- Une structure de qualification détaillée, en trois ou quatre postes minimum, est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.

A titre d'exemple la répartition suivante peut être retenue : cadres ; employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) ; et ouvriers.

II.- Une structure de qualification détaillée en cinq ou six postes minimum est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.

À titre d'exemple, la répartition suivante des postes peut être retenue : cadres ; techniciens ; agents de maîtrise ; employés qualifiés ; employés non qualifiés ; ouvriers qualifiés ; ouvriers non qualifiés.

Doivent en outre être distinguées les catégories femmes et hommes.

(1) Effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au 31/12 quelle que soit la nature de son contrat de travail.

(2) Effectif permanent : les salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

(3) Somme des effectifs totaux mensuels (on entend par effectif total tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré).

(4) La répartition retenue est celle habituellement utilisée dans l'entreprise à condition de distinguer au moins quatre catégories, dont les jeunes de moins de vingt-cinq ans.

(5) La répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise.

(6) Il s'agit des catégories de travailleurs extérieurs dont l'entreprise connaît le nombre, soit parce qu'il figure dans le contrat signé avec l'entreprise extérieure, soit parce que ces travailleurs sont inscrits aux effectifs. Exemple : démonstrateurs dans le commerce...

(7) Stages supérieurs à une semaine.

(8) Est considérée comme salarié temporaire toute personne mise à la disposition de l'entreprise, par une entreprise de travail temporaire.

(9) A ne remplir que si ces départs sont comptabilisés dans le total des départs.

(10) Distinguer les différents systèmes légaux et conventionnels de toute nature.

(11) Utiliser les catégories de la nomenclature détaillée II.

(12) Y compris les heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de quatre semaines consécutives.

(13) Tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article L 5212-5.

(14) Possibilités de comptabiliser tous les indicateurs de la rubrique absentéisme, au choix, en journées, 1/2 journées ou heures.

(15) Ne sont pas comptés parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national.

(16) Les tranches choisies sont laissées au choix des entreprises.

(17) On entend par rémunération la somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié (au sens de la déclaration annuelle des salaires).

(18) Masse salariale annuelle totale, au sens de la déclaration annuelle de salaire.

(19) Rémunération mensuelle moyenne : $1/2 \sum (\text{masse salariale du mois } i)$ (effectif du mois i).

(20) Faire une grille des rémunérations en distinguant au moins six tranches.

(21) Pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter au minimum dix salariés.

(22) Distinguer les primes individuelles et les primes collectives.

(23) Prestataires de services, régies...

(24) Frais de personnel : ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise.

(25) Le montant global de la réserve de participation est le montant de la réserve dérogée-ou de la provision constituée-au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considéré.

(26) La participation est envisagée ici au sens du titre II du livre III de la partie III.

(27) Non compris les dirigeants.

(28) Faire référence aux codes de classification des éléments matériels des accidents (arrêté du 10 octobre 1974).

(29) En application de l'article L 461-4 du code de la Sécurité sociale.

(30) Il est possible de remplacer cet indicateur par la somme des heures travaillées durant l'année.

(31) Au sens des dispositions du présent code et du code rural et de la pêche maritime instituant un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires.

(32) Au sens de l'article L 3121-48.

(33) Au sens de l'article L 3123-1.

(34) Cet indicateur peut être calculé sur la dernière période de référence.

(35) Préciser, le cas échéant, les conditions restrictives.

(36) Article 70-3 c du décret du 29 décembre 1945 : sont considérés comme travaux à la chaîne :

- les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;
- les travaux effectués sur des postes de travail indépendants consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence préétablie en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;
- les travaux effectués sur des postes indépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque opération élémentaire.

(37) Cette carte n'est à réaliser que par les établissements qui ont une réponse non nulle à l'indicateur précédent.

(38) Article 70-3 d du décret du 29 décembre 1945 : sont considérés comme travaux au four, les travaux exposant de façon habituelle et régulière à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence ou de la production d'énergie thermique.

(39) Article 70-3 e du décret du 29 décembre 1945 : sont considérés comme travaux exposant aux intempéries sur les chantiers, les travaux soumis au régime d'indemnisation définie aux articles L 5424-11 et suivants du code du travail ainsi que les travaux effectués de façon habituelle et régulière sur les chantiers souterrains ou subaquatiques, ou en plein air sur les constructions et ouvrages, les aires de stockage et de manutention.

(40) Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).

(41) Pour l'explication de ces expériences d'amélioration du contenu du travail, donner le nombre de salariés concernés.

(42) Non compris l'évaluation des dépenses en matière de santé et de sécurité.

(43) Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).

(44) Conformément à la déclaration annuelle des employeurs 2483 relative au financement de la formation professionnelle continue.

(45) Au sens des articles L 2145-5 et suivants.

(46) On entend par réunion du personnel, les réunions régulières de concertation, concernant les relations et conditions de travail organisées par l'entreprise.

(47) Préciser leur périodicité.

(48) Avec indication de la nature du différend et, le cas échéant, de la solution qui y a mis fin.

(49) Dépenses consolidées de l'entreprise. La répartition est indiquée ici à titre d'exemple.

(50) (51) Versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances.

Que reste-t-il du bilan social ?

Depuis les ordonnances Macron, le contenu imposé pour le bilan social n'existe plus qu'à défaut d'accord collectif relatif au contenu et aux informations remises dans le cadre de la consultation sur la politique sociale dans les entreprises de 300 salariés et plus (art. L 2312-30 du Code du travail). À cette fin, l'employeur doit intégrer les données relatives au bilan social dans la BDES.

Il est tout à fait possible, si vous avez pris l'habitude d'utiliser le bilan social, de créer une rubrique « *bilan social* » au sein de la BDES pour vous y retrouver plus facilement.

● Les dispositions supplétives relatives à la période concernée

Les informations figurant dans la base de données économiques et sociales portent, à défaut d'accord, sur l'année en cours, sur les 2 années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les 3 années suivantes²⁷.

Ces informations doivent être présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur doit alors indiquer, 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 préciser²⁸.

Concernant les informations prospectives à 3 ans, le Tribunal de grande instance de Nanterre a jugé dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques du comité, que leur absence au sein de la BDES, ou leur insuffisance, ne lui permettait pas d'émettre un avis éclairé²⁹.

● Les dispositions supplétives relatives à l'actualisation de la BDES

En l'absence d'accord, les éléments d'information contenus par la BDES sont régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail, autrement dit à chaque fois que le CSE devra être informé et consulté³⁰.

En revanche rien n'est prévu quant à la forme que doit prendre cette actualisation. L'employeur est certes dans l'obligation d'actualiser les informations, mais rien ne l'oblige à indiquer aux représentants du personnel ce qui a été modifié.

Le Code du travail a seulement prévu qu'en l'absence d'accord, l'employeur informe 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 base³¹.

Mieux vaut donc en prévoir les modalités !

● Les dispositions supplétives relatives au niveau de mise en place de la BDES

En l'absence d'accord, la base de données est constituée au niveau de l'entreprise.

Dans les entreprises dotées d'un comité social et économique central, la base de données comporte les informations que l'employeur met à disposition de ce comité et des comités d'établissement³².

● Les dispositions supplétives relatives à l'accessibilité de la BDES

À défaut d'accord, la base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique central d'entreprise, et aux délégués syndicaux³³.

● Les dispositions supplétives relatives au support de la BDES

À défaut d'accord, pour les entreprises d'au moins 300 salariés, la base de données doit obligatoirement être mise à disposition sur un support informatique³⁴.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, la BDES doit être mise à disposition soit sur un support papier, soit sur un support informatique³⁵.

Ne pas négocier sur le support de la BDES comporte un risque : de se voir imposer un système non exploitable. Il faut donc bien y réfléchir...

En conclusion, on s'aperçoit que si pour le contenu minimal de la BDES, les dispositions supplétives du Code du travail sont bien fournies, en ce qui concerne son fonctionnement, son support et son accessibilité, des améliorations conventionnelles sont possibles, voire impératives. Aussi, une des revendications FO est de rendre obligatoire la négociation sur les modalités de mise en place de la BDES. Peut-être vous faudra-t-il, dans un premier temps, vous familiariser à l'utilisation de votre BDES telle qu'elle existe actuellement, mais forts de tous ces conseils, vous pourrez ensuite proposer à votre employeur un certain nombre d'aménagements, toujours dans le souci d'un meilleur dialogue social... Bonne négociation ! ■

²⁷ Art. L 2312-36 du Code du travail.

²⁸ Art. R 2323-1-5 du Code du travail.

²⁹ TGI Nanterre, réf., 18 janvier 2017, n°17/00057.

³⁰ Art. R 2312-11 du Code du travail.

³¹ Art. L 2312-12 du Code du travail.

³² Art. R 2312-11 du Code du travail.

³³ Art. L 2312-36 du Code du travail.

³⁴ Art. R 2312-12 du Code du travail.

³⁵ Art. R 2312-12 du Code du travail.

MISE EN PLACE DU CSE : PREMIERS CONSTATS

Le secteur de la Négociation collective et des Rémunérations a publié un communiqué faisant état de ses craintes et de ses premiers constats, suite à la mise en place des CSE, dont vous retrouverez le contenu ci-après. Nous avons notamment contesté le fait que le Ministère du travail refuse l'accès à la formation santé sécurité aux élus CSE lorsqu'il existait une CSSCT

(question 83 « *le CSE en 117 questions réponses* »). Cette position restrictive a été corrigée depuis, puisque la question 83 a été récemment remodifiée afin d'accorder la formation à « *l'ensemble des membres de la délégation du personnel au CSE (...) quel que soit l'effectif de l'entreprise et y compris lorsqu'il existe une CSSCT* », comme nous l'avons fait valoir.

FO

Communiqué de presse

Mise en place du CSE : premiers constats, les craintes de FO confirmées

A peine quelques semaines après la disparition définitive des CE, DP et CHSCT au profit des CSE, Force Ouvrière tire de nouveau le signal d'alarme. Au 1er janvier, toutes les entreprises tenues de mettre en place un CSE auraient dû procéder aux élections, or, à ce jour, beaucoup d'entre elles ne bénéficient plus de représentation du personnel ! Comment, dans ces conditions, garantir la défense des intérêts des salariés ? Comment espérer maintenir un véritable dialogue social ?

Le comité d'évaluation des ordonnances (pilote par France Stratégie) vient de mettre en place un groupe de travail visant à mesurer la qualité du dialogue social dans notre pays. Or, force est de constater que cette première entorse ne permet pas de garantir cette « qualité »...

Au contraire, les remontées de nos structures et de nos représentants de terrain confirment les craintes exprimées par FO lors de la mise en place des CSE : de nombreux signes témoignent d'une dégradation générale de ce dialogue social, y compris au sein des entreprises qui ont mis en place leur CSE en temps et en heure.

- En effet, nos élus sont confrontés à des ordres du jour à rallonge qui entraînent une discussion souvent trop rapide sur certains sujets. Les réclamations présentées auparavant par les délégués du personnel ont du mal à trouver leur place dans les réunions, notamment parce que la loi a omis d'en déterminer les modalités dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

- On constate également des difficultés, pour certains élus, à exercer efficacement leur mandat, d'abord en raison de l'élargissement de leurs attributions, mais également de la réduction du nombre d'élus, sans compensation en termes de moyens.

- En outre, dans bon nombre d'entreprises, auparavant découpées en établissements distincts, ayant fait le choix de centraliser leur CSE, les élus se retrouvent éloignés du terrain, ce qui rend l'exercice de leur mandat plus difficile. Le refus de permettre aux suppléants de participer aux réunions du CSE n'a d'ailleurs fait qu'accroître ces difficultés.

Nos inquiétudes se portent également sur la protection de la santé et la sécurité au travail. Nous n'avons eu de cesse de rappeler nos craintes liées à la disparition des CHSCT et les premiers mois de fonctionnement des CSE ne nous ont pas rassurés sur ce point.

La pratique montre clairement que les anciens CHSCT n'ont pas été remplacés par les commissions SSCT, ni en quantité puisque les CSSCT ne sont obligatoires qu'à partir de 300 salariés (contre 50 pour les CHSCT), ni en qualité (les CSSCT n'ayant pas la personnalité morale, donc pas de budget, ni la possibilité de recourir à un expert). On constate même une régression en termes de formation à la santé, sécurité et conditions de travail puisque dans « Le CSE en 117 questions-réponses », publié récemment par le ministère du Travail, les élus CSE ont vu disparaître leur droit à cette formation spécifique, au bénéfice des seuls membres de la CSSCT dès lors qu'il en existait une.

Fort de la motivation et de l'investissement de ses militants, FO souhaite que le comité d'évaluation des ordonnances fasse état de ce constat sans langue de bois.

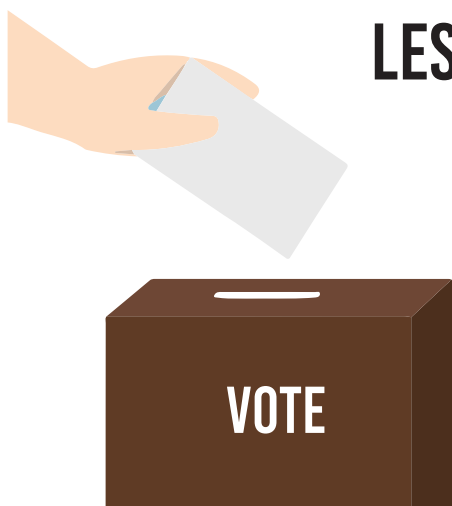
Paris, le 3 février 2020

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14

<http://www.force-ouvriere.fr>

LES RÈGLES DE VOTE AU SEIN DU CSE



Dans le cadre de ses attributions, le Comité social et économique émet des avis et des vœux, prend des résolutions, procède à des désignations, nomme des experts, vote des motions etc.

La première question à se poser, et pas des moindres, concerne les membres du CSE qui peuvent prendre part au vote

Seuls les membres élus en tant que titulaires disposent du droit de vote. Les représentants syndicaux et les suppléants ne votent pas, sauf si les suppléants remplacent des titulaires absents. S'agissant du président du comité, ce dernier ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du CSE en tant que délégation du personnel. En pratique donc, le droit de vote de l'employeur est retreint et limité aux votes relatifs à l'adoption du règlement intérieur du CSE et à la désignation des membres du bureau. En aucun cas le président du CSE ne prend part au vote lorsqu'il consulte le comité dans le cadre de ses attributions économiques. Enfin, lorsque le président peut voter, sa voix n'est pas prépondérante en cas d'égalité des voix.

Décompte de la majorité

Les élus doivent être vigilants car selon les cas, les règles de majorité diffèrent.

• Majorité requise pour les résolutions : vote à la majorité des présents

Le principe posé par le Code du travail est le suivant : les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Concrètement, cela signifie que les abstentions, les votes blancs ou nuls sont assimilés à des votes « contre »

et que la résolution n'est adoptée que si la moitié « +1 » des présents ayant le droit de vote s'exprime en faveur de son adoption (exemple : si 10 membres élus titulaires au CSE sont présents en réunion, une résolution doit recueillir au moins 6 voix « pour » afin d'être adoptée).

Malheureusement, le législateur n'a pas pris la peine de définir la notion de résolution. En pratique, on constate que la qualification de résolution est réservée aux décisions les plus importantes (exemple : les avis exprimés par le CSE lorsqu'il est consulté par l'employeur dans le cadre de ses attributions économiques et professionnelles ainsi que la décision de recourir à un expert).

• Majorité requise pour les autres décisions du CSE : vote à la majorité des voix

Il est ici questions des décisions de gestion nécessaires au fonctionnement du comité, à savoir :

- désignation : par exemple des membres du bureau, des commissions, etc. ;
- décisions collectives qui ont généralement trait à sa gestion et à son fonctionnement interne ou à la gestion des ASC.

Dans ces cas, sauf disposition contraire dans le règlement intérieur du CSE, un vote à la majorité des suffrages valablement exprimés suffit (la majorité s'apprécie uniquement par rapport à ceux qui se sont exprimés soit « pour » soit « contre ». Peu importe le nombre d'abstentions, les votes blancs ou nuls).

En pratique, on recommande vivement aux élus de définir précisément, dans leur règlement intérieur de CSE, les modalités de prises de décision du CSE (majorité applicable, procédure à suivre en cas de partage de voix etc.).

Pas de quorum pour voter !

La loi ne lie pas la validité d'un vote à un nombre minimal de participants et la jurisprudence ne valide pas une telle mention dans un règlement intérieur. Ainsi, l'avis donné par un seul membre du comité est valable, même si les autres membres du CSE ont quitté la réunion. Concrètement, il faut donc bien réfléchir avant de refuser de participer à une réunion ou de la quitter en guise de protestation car de tels actes ne sont pas de nature à bloquer le processus de consultation du CSE. ■

AVIS DE NOS EXPERTS

LA RÉDACTION ET LA DIFFUSION DU PV DE RÉUNION DU CSE

*Les paroles s'envolent, les écrits restent !
Le PV de réunion est l'unique moyen de faire connaître la teneur des débats entre élus et Direction. Il est écrit pour les salariés, mais aussi, le cas échéant pour l'inspection du travail ou les autorités judiciaires.*

Anticiper le contenu du PV

Dès l'élaboration conjointe de l'ordre du jour, le secrétaire doit avoir à l'esprit la retranscription des sujets dans le PV ; il convient ainsi de se demander : comment avoir des échanges qualitatifs pour les traduire correctement dans le PV ?

De même, pour être compris, les sujets abordés en réunion doivent être contextualisés. Le PV étant le reflet des échanges entre les élus et la Direction, il convient de réfléchir, dès les réunions préparatoires, aux informations, phrases, éléments de contexte, déclarations... qu'il faudra obligatoirement énoncer pour qu'ils figurent au PV.

Enfin, pour rappel, les points de l'ordre du jour sont abordés dans l'ordre : il convient d'être vigilant à ce que les points des élus ne soient pas systématiquement relayés à la fin, au risque d'être bâclés, ou reportés à la réunion plénière suivante. Si besoin, il peut être envisagé de limiter ou structurer le nombre de points (si c'est possible), et ainsi avoir la possibilité de débattre complètement des points visés.

Soigner la rédaction du PV

Le PV constitue le principal moyen de communication envers les salariés. C'est aussi la mémoire du CSE et il peut contribuer à une procédure judiciaire. Il doit donner envie d'être lu, c'est-à-dire être compréhensible et accessible. Il est donc nécessaire d'utiliser un vocabulaire simple, dater, chiffrer, factueliser et contextualiser (dès lors que cela a été évoqué en réunion). L'objectif est d'en faciliter la compréhension par les salariés et des personnes extérieures pouvant être amenées à les lire pour vous assister (inspecteur du travail, expert, avocat...). Si besoin, le CSE peut faire appel à un sténographe ou enregistrer les débats (art. D 2315-27).



Rester maître du contenu et de la diffusion du PV

En l'absence d'accord contraire, le PV est établi par le secrétaire et transmis à l'employeur dans les 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 15 jours, avant cette réunion (art. D 2315-26). L'employeur devra faire connaître lors de la réunion suivante du CSE, ses réponses motivées sur les propositions émises. En cas de désaccord avec l'employeur sur le contenu du PV, les membres du CSE peuvent, soit accepter de le modifier avant diffusion, soit refuser en lui rappelant son droit de réponse qui lui permet de faire des observations, lesquelles seront consignées au PV. Pour rappel, seul le secrétaire a la responsabilité du PV et en est le seul signataire. Une fois validé par un vote à la majorité, il revient au secrétaire de diffuser le PV approuvé aux salariés dans l'entreprise selon des modalités fixées au règlement intérieur (art. L 2315-35). En principe, le PV est affiché sur les panneaux réservés au CSE. Avec l'accord de l'employeur, il peut être publié sur l'intranet de l'entreprise ou transmis sur les adresses mails professionnelles des salariés. A noter qu'en attendant la validation du PV, il est possible d'émettre de suite un Flash Info auprès des salariés reprenant les points importants évoqués en réunion. ■

Depuis 1989, nos experts sont à votre service... 30 ans d'expertise et d'engagement !!!
A l'occasion de nos 30 ans, 3 nouveautés :

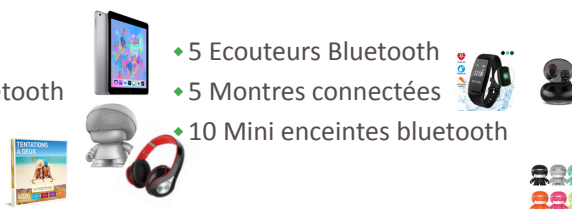
« Des cadeaux au service des CE / CSE »



Afin de remercier nos clients, prospects et prescripteurs à l'occasion de nos 30 ans d'existence, nous offrons 30 cadeaux !

A gagner :

- ◆ 3 Ipad
- ◆ 3 Grandes enceintes bluetooth
- ◆ 2 Smartbox Tentation à 2
- ◆ 2 Casques bluetooth
- ◆ 5 Ecouteurs Bluetooth
- ◆ 5 Montres connectées
- ◆ 10 Mini enceintes bluetooth



Pour tenter de gagner un cadeau, complétez le bulletin de participation sur :
www.groupe-legrand.com/jeu-30cadeaux

CSE, Mode d'Emploi



Notre livre « CSE, Mode d'emploi » vient de paraître et nous sommes très fiers de pouvoir vous le présenter !

À travers cet ouvrage, « LE CSE, mode d'emploi », nous avons souhaité fournir toutes les clés, préciser les modalités pratiques de constitution de cette nouvelle instance, en répondant aux questions que les élus des futurs CSE se posent légitimement et en vous faisant partager l'expérience de ceux qui ont déjà créé leur CSE.

Vous êtes tous concernés, car la date limite pour passer en CSE est le 31 décembre 2019.

« Toutes les clés et modalités pratiques pour la mise en place du CSE »

Pour en savoir plus ou le commander :
www.groupe-legrand.com/cse-mode-emploi

www.groupe-legrand.com



Nouveau site avec toujours autant d'informations pour les CE / CSE : actualités, livres blancs, invitations matinales, jurisprudences, FAQ, ...

Ce site deviendra votre site référence dès que vous cherchez une info !

www.groupe-legrand.com



Affaire FO Élections – Désignation DS

Les organisations syndicales ont l'obligation de présenter des listes comportant au moins un homme et une femme. La Cour de cassation maintient donc sa position traditionnelle excluant les candidatures uniques aux élections professionnelles.

L'annulation, sur le fondement de l'article L 2314-32 du Code du travail, de l'élection d'un candidat ayant obtenu 10% des suffrages exprimés ne vicie pas sa désignation en qualité de délégué syndical (*Cass. soc.*, 11 décembre 2019, n°18-19379).

Autrement dit, si l'élu perd son poste pour non-respect de la « parité », cet événement n'a aucune incidence sur sa capacité à être désigné comme DS.

Candidats libres

Les juges considèrent que les règles de parité s'appliquent au 2^{ème} tour aux listes de candidats libres et qu'une liste de candidat libre avec un seul candidat n'est pas valable (TI, 4-10-19, n°11-19000323). Il est nécessaire d'attendre la confirmation de la Cour de cassation sur ce point.

Mise en place d'IRP

L'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'IRP, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi,

commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts, (*Cass. soc.*, 8 janvier 2020, n°18-20591).

Statut protecteur

Viola le statut protecteur du salarié, l'employeur qui a connaissance de l'imminence de la candidature du salarié aux élections professionnelles et qui le licencie avant le premier tour, quand bien-même la date mentionnée pour les élections professionnelles était erronée (*Cass. soc.*, 27 novembre 2019, n°18-16975).

CSE – Établissements distincts

La centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège, ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement. Il appartient au juge de rechercher le niveau caractérisant un établissement distinct au regard de l'organisation de l'entreprise en filières et en sites, et au regard de l'autonomie de gestion des responsables (*Cass. soc.*, 11 décembre 2019, n°19-17298).

CSE – Etablissement distinct

Même si des compétences en matière budgétaire et de gestion de personnel sont centralisées au niveau du siège entre les 6 établissements, la Cour de cassation reconnaît que ces 6 établissements avaient une implantation

géographique distincte, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service par les responsables d'établissement. Cela permettait de considérer qu'il s'agissait d'établissements distincts contrairement à la décision unilatérale de l'employeur (*Cass. soc.*, 22 janvier 2020, n°19-12011).

Entreprise dominante/ comité de groupe

L'article L 2331-1 du Code du travail dispose qu'un comité de groupe doit être constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle.

La Haute Cour précise que le fait que l'entreprise dominante, située en France, soit contrôlée par une société domiciliée à l'étranger n'a pas d'incidence sur cette qualification (*Cass. soc.*, 14 novembre 2019, n°18-21723).

CSE – Représentant syndical

Par un arrêt du 22 janvier, la Cour de cassation confirme que les mandats d'élu du CSE et de représentant syndical au CSE sont incompatibles. Et cette incompatibilité ne peut être transgressée même par accord collectif (*Cass. soc.*, 22 janvier 2020, n°19-13269).

Nombre de membres du CSE

L'effectif théorique de l'établissement pour le calcul du nombre de membres de la délégation du personnel à élire au CSE doit être apprécié à la date du premier tour du scrutin (*Cass. soc.*, 5 février 2020, n°19-13444 et 19-13550).

BDES – contenu

En vue de la consultation obligatoire sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur doit mettre à disposition du comité d'entreprise des éléments figurant dans la BDES. En cas de fusion-absorption, l'employeur doit fournir au CE des informations sur les entités absorbées (*Cass. soc.*, 27 novembre 2019, n°18-22532).

Consultation du CE

N'a pas pour effet d'entraîner la nullité ou l'inopposabilité d'un accord collectif dont la validité et la force obligatoire demeurent soumises aux règles qui lui sont propres, le défaut de consultation du CE préalablement à la conclusion d'un accord portant sur l'une des questions soumises à l'avis de ce CE (*Cass. soc., 5 février 2020, n°18-17925*).

Restructuration et risques pour la santé

Le juge judiciaire peut suspendre la mise en œuvre d'un PSE, même validé par l'administration, lorsque celui-ci

constate que le plan de restructuration est susceptible d'engendrer un risque grave et actuel pour la santé ou la sécurité des travailleurs (*Cass. soc., 14 novembre 2019, n°18-13887*).

Désignation des membres de la CSSCT

Les membres de la CSSCT doivent être désignés parmi les membres du CSE, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (art. L 2315-39 du Code du travail). Cette disposition, que la mise en place du CSSCT soit obligatoire ou conventionnelle, est

d'ordre public (*Cass. soc., 27 novembre 2019, n°19-14224*).

Santé au travail – Demande d'expertise

Le président d'un TGI peut déduire des constatations d'un CHSCT, l'existence d'un risque grave identifié et actuel justifiant la désignation d'un expert. En effet, le CHSCT avait notamment constaté une surcharge de travail des agents hospitaliers non-grévistes et encadrants, de stress, d'anxiété, de fatigue physique et morale, et des tentatives d'amélioration des conditions de travail vaines à réaliser (*Cass. soc., 8 janvier 2020, n°18-19279*). ■

INFO DERNIERE MINUTE

DÉLAI DE CONSULTATION DU CSE : ENFIN UNE DÉCISION FAVORABLE !

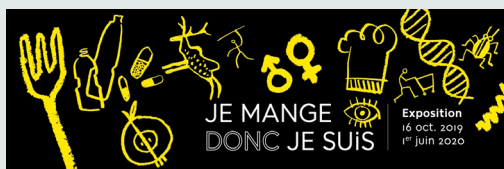
Dans un très récent arrêt, la Cour de cassation vient de faire évoluer sa position sur la question de la possibilité donnée au juge de prolonger le délai de consultation du CSE lorsque ce dernier se considère insuffisamment informé.

Jusqu'à présent, la Haute juridiction considérait que le juge pouvait prolonger le délai de consultation si, au jour où il statuait, le délai initial n'était pas échu. Si, au jour où le juge se prononçait, le délai pour que le CE rende son avis était expiré, celui-ci ne pouvait plus prolonger le délai préfix (*Cass. soc., 21 septembre 2016, n°15-19003*).

Désormais, si le juge considère que la demande est fondée, c'est-à-dire s'il retient que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel et demandées par cette dernière pour formuler un avis motivé, n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, il peut ordonner la production des éléments d'information complémentaires et dans ce cas, quelle que soit la date à laquelle il se prononce, prolonger ou fixer un nouveau délai de consultation pour une durée correspondant à celles fixées par l'article R 2323-1-1 du Code du travail à compter de la communication de ces éléments complémentaires et ce, peu important que l'employeur ait commencé à mettre en œuvre le projet (*Cass. soc., 26 février 2020, n°18-22759, PBRI*).

LA CULTURE À PORTÉE DE MAIN

VOICI QUELQUES IDÉES DE SORTIES CULTURELLES...



Exposition « *Je mange donc je suis* »

Musée de l'Homme à Paris (75), jusqu'au 7 juin 2020

Le contenu de notre assiette est aujourd'hui au cœur de nos préoccupations individuelles et collectives. Au musée de l'Homme, une exposition très nourrie revient aux fondements de notre alimentation. Comment les chasseurs-cueilleurs ont-ils évolué avec le temps ? De quelle manière se forme notre goût ? Quel est l'impact écologique de nos choix alimentaires ? Dans une mise en scène ludique, qui fait la part belle aux animations interactives, le parcours fait le point sur toutes ces questions à travers des installations, des œuvres et des objets. D'un tour du monde des façons de manger jusqu'à la table de l'Élysée, on apprend, on découvre, on s'amuse.

<http://www.museedelhomme.fr/fr/programme/expositions-galerie-lhomme/je-mange-je-suis-3970>

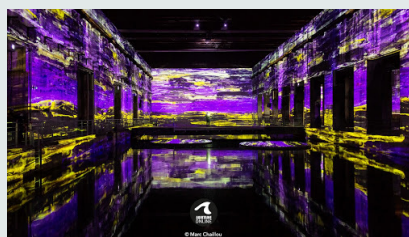


Enfants/Ados « *Les Ateliers des p'tits journalistes* »

à Paris, (75),
jusqu'au 30 décembre 2020

Qu'est-ce que l'actualité ? Qu'est-ce que la une ? Comment rédige-t-on un article ? Qui s'occupe des images ? Toutes ces questions, les enfants se les posent en préambule avec la journaliste qui anime l'atelier. Ensuite, ils choisissent de traiter une information en fonction des dépêches du jour et s'attaquent chacun à un sujet différent. Ils apprennent ce que sont une brève, un titre, un chapô... Quand ils "planchent", on se croirait dans une salle de rédaction. C'est sérieux : tout doit être installé dans la maquette et imprimé à la fin des trois heures ! Les enfants repartent chacun avec leur quotidien sous le bras, et la satisfaction d'avoir participé à la publication.

<https://www.playbacpresse.fr/page/les-ateliers-des-ptits-journalistes>



Numérique « *Les bassins de Lumières, Ouverture d'un nouveau centre d'art numérique* »

à Bordeaux (33), le 17 avril 2020

Situés dans l'ancienne Base sous-marine de Bordeaux, les BASSINS DE LUMIÈRES présenteront des expositions numériques immersives monumentales dédiées aux grands artistes de l'Histoire de l'art et à la création contemporaine. Ils représentent 3 fois la surface des Carrières de Lumières des Baux-de-Provence et 5 fois l'Atelier des Lumières de Paris.

<https://www.culturespaces.com/fr/sites/bassins-lumieres>



Cinéma « *Made in Bangladesh* »

de Rubaiyat Hossain,
depuis le 4 décembre 2020
au cinéma

Le 24 avril 2013 se produisait la catastrophe du Rana Plaza au Bangladesh, causant plus de 1100 morts dans cette usine de production textile. Emblématique des conditions parfois désastreuses de santé et sécurité au travail (SST) que l'on rencontre trop souvent en bout de chaîne d'approvisionnement au prétexte de compétitivité et de concurrence, cet accident avait alors aussi mis en lumière le rôle qu'ont les syndicats à jouer dans l'amélioration des conditions de travail et l'importance de la liberté syndicale. C'est tout le sens du soutien aujourd'hui apporté par FO à ce film, récompensé par le festival du film de Saint-Jean-de-Luz pour le prix de l'interprétation féminine.

Des projections débats avec les représentants locaux de FO peuvent être mises en place. Si vous êtes intéressés, prenez contact avec le secteur international de la Confédération : malexandre@force-ouvriere.fr.

Si vous souhaitez recevoir L'inFO des CSE
par mail tous les trimestres,
écrivez-nous à l'adresse suivante :
secretariatnego@force-ouvriere.fr
afin que nous vous ajoutions
à la liste de diffusion.

FO

FORCE OUVRIÈRE

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 82 00 – www.force-ouvriere.fr