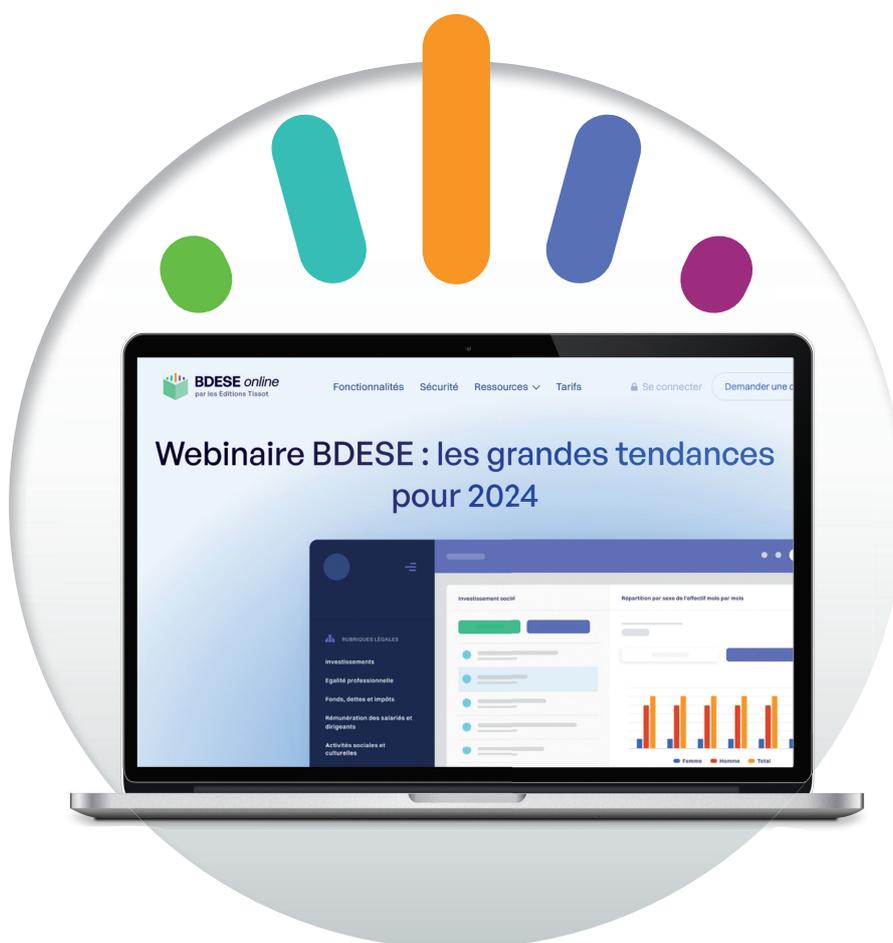


BDESE : les grandes tendances pour 2024



Auteur : Olivier Castell • Janvier 2024



BDESE *online*
par les Editions Tissot

En janvier 2024, les Éditions Tissot organisaient un webinar sur la thématique « BDESE : les grandes tendances pour 2024 ? ».

Beaucoup de questions ont été soulevées, voici nos réponses à certaines d'entre elles.

Vous êtes à la recherche d'un webinar sur la thématique de la BDESE ?

Vous avez manqué un de nos webinaires ?

Ou vous souhaitez les revoir ?

[Accédez à nos derniers webinaires](#)

Sommaire

Mise en place

| 03

Données environnementales

| 08

Données financières

| 09

Données sociales

| 10

Utilisation de la BDESE

| 11

Sanctions

| 15

Adaptations de la BDESE par accord

| 17



LA BDESE est-elle obligatoire dans toutes les entreprises ou uniquement pour celles qui dépassent un nombre d'effectifs ?

Je mets en place le CSE, mais mon entreprise a 15 salariés, suis-je obligée de faire une BDESE ?

La règle est simple quant à la mise en place d'une BDESE : elle ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés disposant d'un CSE. Si l'effectif est inférieur à 50 salariés, rien n'oblige l'employeur à mettre en place une base de données lors de la mise en place d'un CSE dans son entreprise (qui concerne aussi les entreprises ayant entre 11 et moins de 50 salariés).

Est-ce qu'il y a une spécificité pour les associations ?

Non, l'obligation de BDESE et son cadre juridique sont identiques pour toutes les entreprises soumises à l'obligation de mise en place d'un CSE. Attention, il convient de vérifier les dispositions de la convention collective applicable à l'entreprise ou l'association qui peut prévoir des règles dérogatoires au cadre légal supplétif.

Quelle est la source pour dire que l'on a 1 an pour mettre en place la BDESE après la mise en place d'un CSE ?

Notre CSE a eu 1 an au 13/12/23 et je n'ai entendu parler de la BDESE qu'à la dernière réunion de décembre !

Suite à la première élection dans une entreprise atteignant le seuil des 50 salariés, l'employeur doit mettre en place la BDESE dans un délai d'au plus 1 an et au plus tard au moment de l'ouverture d'une consultation récurrente obligatoire du CSE (politique sociale, situation économique et financière ou orientations stratégiques). Pourquoi ? En application des articles L. 2312-2 et L. 2312-15 du Code du travail.

À la mise en place d'un CSE, si l'effectif de l'entreprise apprécié en équivalent temps plein est inférieur à 50 salariés, alors aucune BDESE n'est à mettre en place. Par la suite, si l'effectif atteint en cours de mandat le seuil de 50 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, alors la BDESE doit être mise en place dans un délai maximal de 1 an. Par exception, si le délai des 12 mois consécutifs est atteint dans les 12 mois précédant l'échéance des mandats des élus, la BDESE doit être mise en place dans un délai maximal de 1 an suivant le renouvellement de l'instance.



Est-ce que de droit l'ensemble des membres d'une délégation syndicale ont accès à la BDESE ? Autrement faut-il nécessairement être DS et/ou élu au CSE ?

Tous les élus titulaires du CSE, qu'ils soient élus dans un comité social et économique d'entreprise, un CSE d'établissement ou un CSE central, doivent disposer d'un accès à une BDESE tout comme les représentants syndicaux au CSE. Les délégués syndicaux (DS) ont aussi accès à la base pour préparer les négociations obligatoires face à l'employeur.

Pour les élus suppléants, aucune obligation légale ne contraint l'employeur à leur ouvrir un accès à la BDESE. Toutefois, un accord collectif peut prévoir un tel droit d'accès automatique pour les élus suppléants.

Pour les adhérents d'une section syndicale non élus ou RSCSE ou DS, aucun accès à la BDESE n'est prévu par la loi.

Auriez-vous un exemple de BDESE ?

Le cadre commun BDESE renvoie au cadre légal dit supplétif, c'est-à-dire au cadre que doit respecter la BDESE en l'absence d'accord d'entreprise venant le modifier. Ce cadre est défini par le Code du travail lui-même.

Sur la trame (plan) de la base, ce sont les articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail qui définissent le plan à adopter en fonction de l'effectif de l'entreprise. La solution **BDESE online** suit ainsi le plan légal supplétif par défaut, proposant au client un plan « clé en main » répondant au cadre du Code du travail. Ces articles listent les informations minimales à intégrer dans la BDESE, en fonction de l'effectif. D'autres articles du Code du travail imposant également l'intégration de certaines données dans la base.

Il reste possible d'adapter le plan et les données en cas de négociation d'un accord d'entreprise sur ce sujet. **BDESE online** proposant ainsi une personnalisation du plan.

Sur la présentation des données, tableaux, diagrammes, textes, images, tout est envisageable dès lors que les exigences légales ou conventionnelles sont respectées. D'une entreprise à l'autre, la construction interne de la base est très différente dans la pratique.

L'accès est-il sécurisé ? Comment garantir que les informations ne soient pas copiées et donc bien traitées à titre confidentiel ?

La BDESE doit être ouverte au profit des membres du CSE et des DS. La liste des titulaires d'un droit d'accès est prévue par la loi et peut être adaptée par accord d'entreprise. Si vous optez pour la solution fournie par **BDESE online**, vous allez en tant qu'administrateur créer des accès personnalisés pour chacun des bénéficiaires.



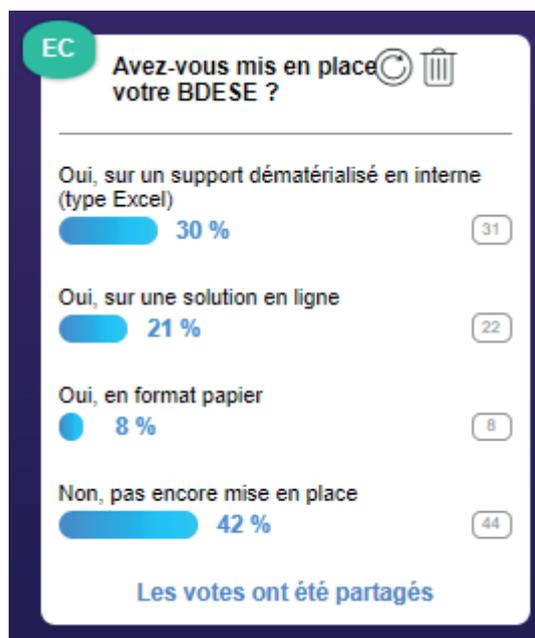
Les données déposées dans la base peuvent être communiquées par les élus aux autres salariés de l'entreprise. Sauf les données soumises au secret professionnel et les données confidentielles identifiées comme telles dans la base et pour lesquelles un délai de confidentialité a été communiqué aux utilisateurs de la BDESE. Une charte de confidentialité peut être mise en place. Néanmoins, interdire toute reproduction des données s'analyse en une entrave au fonctionnement régulier du CSE

Que conseillez-vous pour un passage en dématérialisé pour une petite association avec peu de moyens ?

La solution **BDESE *online***, bien sûr ! Nous vous invitons, comme cela a été affirmé dans le webinaire, à vous interroger sur vos moyens en matière de temps, de compétences, de finances et d'objectifs avant de vous lancer dans la mise en place de la BDESE. Ces interrogations et les réponses que vous donnerez vous guideront dans le choix du meilleur support pour la base.

Par exemple, une solution papier reste possible (dans les entreprises de moins de 300 salariés) comme un tableur Excel, mais cela va conduire à la création d'une BDESE difficile à mettre à jour, peu lisible pour les utilisateurs et ne permettant pas une automatisation dans son remplissage.

Pour vous donner une idée des pratiques actuelles des entreprises en matière d'hébergement, voilà les résultats d'un sondage réalisé en direct durant le webinaire du 25 janvier 2024 :



Bonjour, quelle fréquence de mise à jour des données conseillez-vous ? En principe, quand la mise à jour de la BDESE se fait-elle ? Mensuellement, semestriellement ?

La BDESE sert de base aux consultations obligatoires récurrentes du CSE (politique sociale, situation économique et financière, orientations stratégiques) et aux négociations obligatoires avec les DS.

La formulation du Code du travail tend à conclure à l'obligation pour l'employeur de mettre à jour la BDESE avec les informations les plus récentes au regard de la date d'ouverture de chaque consultation obligatoire récurrente du CSE ou de l'ouverture des négociations avec les DS. L'article R. 2312-10 du Code du travail indique que « *les informations figurant dans la base de données portent sur l'année en cours...* ». Et l'article R. 2312-11 précise que « *les éléments d'information sont régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le présent code* ».

Mais la loi ne fixe pas de dates précises pour l'ouverture des consultations obligatoires récurrentes du CSE ou des négociations obligatoires avec les DS. Faute d'accord de branche ou d'entreprise prévoyant un calendrier fixe, l'employeur demeure libre de fixer ces dates. L'obligation légale étant de respecter une périodicité annuelle pour chacune de ces consultations (là encore, sauf accord de branche ou d'entreprise sur ce sujet).

La seule périodicité obligatoire de mise à jour de la BDESE est l'obligation de mettre à jour chaque année au plus tard au 1^{er} mars les données relatives au calcul de l'index de l'égalité professionnelle. Donc, la BDESE est impérativement mise à jour une fois par an sur les données propres à l'index. Sans dérogation possible. Il en va de même dans les grandes entreprises sur les écarts de représentation entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit mettre à jour la BDESE une fois par trimestre quant aux informations portant sur l'évolution de la commande et de la production, les retards de paiement et l'évolution de l'effectif. Sans dérogation possible. Mais sans que la loi fixe une date précise sur cette information trimestrielle.

Bonjour, est-ce que le support de stockage d'une BDESE peut être un « drive » interne à l'entreprise ?

L'article R. 2312-12 du Code du travail impose pour les entreprises d'au moins 300 salariés une mise en place sous format dématérialisé de la BDESE. Pour les entreprises ayant un effectif inférieur, le format peut être dématérialisé ou papier, au choix de l'employeur, sous réserve qu'un accord collectif impose un format particulier.

Quand on évoque une BDESE dématérialisée, on vise le cas de toutes les bases hébergées non sur du papier, mais sur une solution informatique : intranet ou internet principalement.

Le format informatique d'enregistrement des données est laissé libre. Seul compte la présentation des données transmises, respectant un plan en assurant une lecture aisée et le suivi sur plusieurs années.



L'option pour un « drive » interne est donc possible juridiquement. Elle présente toutefois l'inconvénient de ne pas pouvoir bénéficier d'une automatisation du remplissage de certains indicateurs (comme le propose la solution **BDESE online** pour une centaine d'indicateurs).

Bonjour, si nous n'avons aucune BDESE, comment peut-on lancer sa création ?

En souscrivant à la solution **BDESE online**, bien sûr !

De façon plus développée, vous devez choisir le format de la BDESE dans un premier temps. Puis déterminer le contenu à intégrer dans la base. Enfin, il faudra prévoir les droits d'accès et les modalités de mise à jour dans la base.

Le plus complexe reste la question du contenu à intégrer dans la base.

Des tableaux regroupant les principales informations à transmettre aux élus, réparties dans les différentes rubriques de la BDESE, figurent dans les articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail, respectivement pour les entreprises de moins de 300 salariés et celles de 300 salariés et plus. Pour rappel, ces tableaux ne présentent un caractère obligatoire que dans les entreprises au sein desquelles aucun accord d'entreprise ou de branche (pour les entreprises de moins de 300 salariés) ne prévoit un contenu dérogatoire pour la BDESE. Mais d'autres informations à intégrer dans la BDESE figurent dans d'autres articles du Code du travail.

Pour trouver toutes les informations, il convient donc de vérifier le contenu d'un éventuel accord d'entreprise ou de groupe. Puis de parcourir le Code du travail. Pour vous aider, les documentations juridiques des Éditions Tissot ainsi que la solution **BDESE online** vous fournissent les renseignements nécessaires pour remplir votre BDESE en conformité avec le cadre légal.

Bonjour, je viens de mettre en place un CSE et souhaite savoir si les données à mettre sur la BDESE commencent sur 2024 ou si je dois également mettre N-1 et N-2.

Il va falloir distinguer selon votre situation. Vous venez de franchir le seuil des 50 salariés dans l'année et mettez donc en place la BDESE ? À notre sens, l'employeur va compléter les données de l'année en cours et fournir les prévisions sur les 3 années à venir pour la consultation sur les orientations stratégiques. Cependant, il ne semble pas nécessaire de remonter en arrière pour fournir les données N-1 et N-2.

Vous étiez déjà à 50 salariés et plus depuis de nombreuses années, mais l'entreprise ne comptait pas jusqu'alors de CSE par suite de carence ? Alors, dans cette situation, il est difficile d'estimer quelles seraient les exigences des juges sur le contenu minimal de la BDESE. Au regard de la relative mansuétude des juges à ce jour dans les contentieux tournant autour de la BDESE, il nous semble possible de suivre la même montée en puissance que pour les entreprises franchissant la première fois le seuil des 50 salariés. À condition d'avoir réellement un PV de carence à disposition. La problématique n'étant pas la même si vous n'avez tout simplement pas organisé les élections alors que vous deviez...



Bonjour, est-ce que l'intégration tardive du volet environnemental est sanctionnée aujourd'hui ?

Les rubriques dédiées à l'environnement dans la BDESE doivent être mises à jour si nécessaire à l'ouverture de chacune des trois consultations récurrentes obligatoires. Et ce, même en présence d'un accord d'entreprise adaptant le contenu de la BDESE. Cette obligation est prévue par l'article L. 2312-17 du Code du travail.

Faute pour l'employeur de fournir ces données, cela consiste à une entrave au fonctionnement régulier du CSE. Nous n'avons pas à ce jour d'exemples de décisions de justice rendues sur le point particulier des données environnementales, l'obligation étant entrée en vigueur le 28 avril 2022 suite à la publication du décret n° 2022-678 du 26 avril 2022.

Pouvez-vous nous donner des exemples de données extra-financières, s'il vous plaît ?

Comme cela a été vu lors du webinar du 25 janvier 2024, les données extra-financières intégrées dans la base sont nombreuses : sont comprises toutes les données sociales et environnementales. Le Code du travail dresse la liste de ces données à titre supplétif dans les articles R. 2312-8 et R. 2312-9. Vous y trouverez de nombreux exemples.

Comment s'articulent concrètement le rapport de durabilité issu de la CSRD et la BDESE ? Pouvez-vous nous fournir, s'il vous plaît, la liste des données financières qui doivent figurer obligatoirement dans ce document ?

Le CSRD (Corporate sustainability reporting directive) est une directive européenne qui a donné lieu à sa transposition par l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023, créant le rapport de durabilité au sein du droit français.

Le rapport de durabilité devra être remis aux membres du CSE à l'occasion de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise. En conséquence, il devra figurer dans la BDESE. À ce jour, le Code du travail ne prévoit pas d'emplacement particulier pour déposer ce document.

Le contenu des informations à intégrer dans le rapport est fixé par le décret n° 2023-1394 du 30 décembre 2023. En fonction de la situation de votre entreprise, nous vous invitons à découvrir la liste de ces informations dans les articles R.22-10-29 et R. 232-8-4 du Code de commerce. Attention, il faut prendre la version de l'article R.22-10-29 en vigueur au 1^{er} janvier 2025.



Si nous faisons partie d'un groupe international (filiale française), est-ce que les données financières sont uniquement celles concernant la filiale française ou devons-nous intégrer les données du groupe ?

Par principe, la BDESE est à réaliser au niveau de l'entreprise. Les données doivent donc concerner uniquement l'entreprise et non le groupe. Cela vaut aussi pour les données financières. Cependant, en application des articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail, faute d'accord adaptant le contenu de la base dans l'entreprise, la BDESE doit comprendre les informations suivantes si votre entreprise fait partie d'un groupe (international ou pas) : transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative (pour cette donnée, l'article R. 2312-8 précise : « *notamment transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales* ») ; cessions, fusions et acquisitions réalisées.

Il est possible de créer aussi à titre complémentaire une BDESE de groupe. Cette BDESE de groupe peut alors intégrer les données financières au niveau du groupe, y compris dans les autres entreprises à l'international.



Bonjour, nous sommes en train de travailler avec les DS sur la BDESE. Est-ce que cette BDESE peut venir en substitution du bilan social et du rapport égalité femmes-hommes ?

Bonjour, sous quelle forme mettre le bilan social dans la BDESE ?

Le bilan social permet de mesurer, dans le temps, la politique sociale de l'entreprise. C'est un document obligatoire qui doit être soumis au comité social et économique (CSE) dès lors que l'effectif de l'entreprise atteint 300 salariés.

Le bilan social n'est plus à ce jour distinct de la BDESE. Plus précisément, le bilan social se résume à une extraction d'un certain nombre d'informations intégrées dans les rubriques de la BDESE.

Dès lors, si un salarié vous le demande, vous devrez lui remettre cette extraction au titre du bilan social de l'entreprise, en intégrant les données de l'année en cours et des 2 années précédentes.

Vis-à-vis de l'inspection du travail (la DREETS, désormais), la loi se borne à nous indiquer que les informations du bilan social « *sont mises à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 avec l'avis du comité social et économique dans un délai de quinze jours à compter de la réunion de ce dernier* ». On parle de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Là encore, il est tout à fait possible de remettre à l'agent de contrôle de la DREETS une extraction de la BDESE.

Sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'ensemble des informations à communiquer aux élus relatives à la mesure de l'index et aux résultats obtenus doit donner lieu chaque année à leur intégration dans la BDESE. Aucune rubrique n'étant prévue expressément par la loi pour accueillir ces informations, l'employeur est libre de les déposer dans une rubrique déjà existante ou de créer une rubrique à cet effet.

Si on tient bien la BDESE, a-t-on l'obligation de rédiger le rapport HSCT ?

L'article L. 2312-27 du Code du travail impose aux employeurs de présenter deux documents relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail lors de la consultation récurrente obligatoire du CSE sur la politique sociale de l'entreprise. Ces deux documents sont : le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée ; le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'article R. 2312-8 du Code du travail impose à titre supplétif d'intégrer dans la base le programme annuel. Mais rien n'est prévu quant au rapport annuel.

Pour les entreprises d'au moins 300 salariés, l'article R. 2312-9 du Code du travail n'évoque pas ces documents.

À notre sens, la BDESE étant le support des informations transmises à l'occasion des consultations récurrentes obligatoires du CSE, il convient de déposer ces documents dans la BDESE. L'employeur ayant le loisir de choisir leur place dans la base.



Utilisation de la BDESE

La plupart du temps, les élus ne regardent pas les documents présents dans la BDESE, car on les présente déjà en réunions CSE.

La BDESE est plus utilisée comme support de stockage/partage en ligne.

Dès lors que l'entreprise est bien contrainte légalement de mettre en place une BDESE, c'est la seule voie possible de transmission des informations auprès des élus pour les consultations récurrentes obligatoires du comité ainsi que pour la transmission des informations relatives à l'index de l'égalité professionnelle et aux écarts de représentation.

L'employeur peut « doubler » le travail en remettant aussi des documents sous format papier lors des réunions ou présenter par projection des documents. Mais cela ne constitue plus une obligation légale.

Au niveau des élus, ils restent libres de choisir d'accéder à la BDESE mise à disposition par l'entreprise ou pas. On ne peut pas les sanctionner s'ils n'utilisent pas la base. En gardant en tête qu'ils n'ont aucun droit particulier à demander la communication des informations par un autre moyen que la BDESE.

Lorsque la BDESE n'est pas utilisée par les élus malgré la volonté de l'employeur, il peut être intéressant de vérifier que chaque élu dispose bien d'un accès et de proposer une formation à l'outil choisi pour héberger la base. En revoir la présentation peut aussi en faciliter l'utilisation par les élus.

De notre côté, la BDESE est beaucoup regardée par les élus, mais la BDESE est complètement mal organisée, donc très fastidieuse d'exploitation.

L'employeur a-t-il le droit de mettre des documents dans la BDESE sans que cela soit organisé ?

L'employeur est contraint légalement de créer la base et de la mettre à jour. Faute d'accord, il doit suivre le plan fourni par les articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail.

Dès lors qu'il respecte ses exigences, les élus ne peuvent rien reprocher juridiquement à l'employeur y compris si l'organisation interne des données laisse à désirer.

Si les élus estiment que l'employeur ne respecte pas ses obligations en la matière, il reste possible de solliciter l'intervention de l'inspection du travail ou de faire réaliser un audit de la base.



Les représentants du personnel utilisent la BDESE, car nous déposons les documents des réunions CSE 7 jours avant.

C'est une bonne pratique, félicitations ! Pour rappel, l'employeur doit mettre à jour les données concernées de la BDESE à l'ouverture des consultations récurrentes obligatoires principalement. Cela signifie que la mise à jour peut intervenir jusqu'aux minutes précédant le début de la réunion.

On ne doit pas confondre les délais minimaux de transmission de l'ordre du jour et les délais de transmission des informations par la BDESE.

Le délai pour la transmission des ordres du jour est de 3 jours minimum entre la transmission et la date la réunion en vertu de l'article L. 2315-30 du Code du travail. Ce délai est de 8 jours pour les réunions du CSE central.

Une clause du règlement intérieur du CSE peut imposer, si elle est contresignée par l'employeur, un délai plus important pour la transmission de l'ordre du jour. Elle peut aussi par ailleurs imposer un délai pour la mise à jour de la BDESE avant l'ouverture des consultations obligatoires récurrentes.

Aujourd'hui, les documents produits par les élus (rapport CSSCT, par exemple) ne sont pas mis par la Direction dans la BDESE.

Cela est tout à fait normal ! Rien dans le Code du travail ne prévoit une place dans la BDESE pour des documents réalisés par les élus. Vous pouvez voir la liste des données à intégrer dans les articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail. Toutefois, comme cela a été vu dans le webinaire du 25 janvier 2024, il est possible d'échanger avec l'employeur pour venir adapter le contenu de la base.

En créant par exemple une partie réservée à des documents émis par les commissions internes du CSE. Vous pouvez retrouver des exemples d'accords sur le sujet dans un livre blanc présentant l'analyse de 50 accords sur la BDESE portant sur la période mai 2022 – mai 2023. Ce livre blanc étant accessible par le biais du site **BDESE online** ou par le biais du site des Éditions Tissot.

Est-ce qu'il est possible de publier les accords d'entreprise (négociés avec les DS) dans la BDESE ?

Bien entendu, mais il faut pour cela adapter par accord le contenu de la BDESE. L'employeur peut aussi décider unilatéralement un tel ajout, car cela revient à fournir des données supplémentaires par rapport au cadre légal minimum.

Il est à noter que pour les entreprises comptant au moins 300 salariés, l'article R. 2312-9 du Code du travail impose déjà à titre supplétif d'intégrer dans la BDESE l'information suivante : « *dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée* ». Information à intégrer dans la sous-rubrique « représentation du personnel ».



Utilisation de la BDESE

Bonjour, en cas d'audit de la BDESE, de qui est-ce la charge ? Employeur ou CSE ? Les élus peuvent-ils demander un audit de la BDESE ? Si oui, qui paie ? Et qui choisit l'inspecteur ?

Tout le monde en pratique peut auditer une BDESE. Un élu, un responsable RH peut procéder à un audit interne. Mais on peut aussi externaliser la démarche tant du côté de l'entreprise que du côté des élus en recourant à un cabinet d'expertise comptable ou un cabinet juridique. **BDESE online**, en partenariat avec la société DIDRH, propose ainsi des offres d'accompagnement et d'audit spécifique pour les BDESE. Bien entendu, le choix de l'auditeur relève de la personne qui a diligenté l'audit. Quant au coût, il demeure à la charge de l'employeur quand c'est lui qui est à l'initiative. Quand l'initiative vient du CSE, alors le coût est en principe à sa charge (compte de fonctionnement) sauf si l'audit peut s'inscrire dans le cadre d'une consultation récurrente obligatoire menée par l'employeur (l'entreprise étant contrainte d'assumer selon la situation le coût total de l'expertise).

Si l'on met en place un logiciel pour la BDESE et que l'on convient avec le CSE qu'ils peuvent l'utiliser suivant leurs besoins, peut-on leur demander de participer au coût de ce logiciel sur leur budget de fonctionnement ?

C'est à l'employeur qu'incombe l'obligation de mise en place d'une BDESE, y compris quant aux coûts éventuels engendrés. Le CSE ne peut à aucun moment voir son budget de fonctionnement ponctionné au titre des coûts de mise en place ou de fonctionnement de la base.

Une fois ce principe posé, il semble envisageable de proposer aux élus du CSE de s'associer au financement de la BDESE si l'outil choisi dépasse la seule fonction de transmission des informations par l'employeur. Par exemple, si des accès sont ouverts aux élus leur permettant d'utiliser la base comme un outil de travail : dépôt, gestion et sauvegarde des documents internes au CSE et à ses commissions. Cependant, l'employeur doit garder en tête que les élus du CSE restent parfaitement libres de refuser une telle proposition émanant de l'employeur.

Comment cela se passe-t-il si l'on a des informations dans des documents qui ne sont pas insérés dans la BDESE, l'employeur remplit-il ses obligations ou doit-il obligatoirement les insérer dans la BDESE ? On ne sait pas toujours où l'employeur range les documents...

Le support des consultations récurrentes obligatoires du CSE (politique sociale, orientations stratégiques, situation économique et financière) doit être au moins la BDESE. Les données concernées doivent être mises à jour dans la base à l'ouverture de chacune de ces consultations.

La remise d'informations par un autre moyen peut parfaitement s'ajouter à la mise à jour de la base, mais ne peut pas s'y substituer.



Utilisation de la BDESE

Si l'employeur élabore un support d'information distinct de la base, il convient de déposer ensuite ce support dans les rubriques concernées pour que les élus puissent avoir la possibilité de suivre les évolutions des données sur la périodicité prévue (sauf accord, sur les 2 années précédentes et l'année en cours plus les données prévisionnelles sur 3 ans le cas échéant).

L'employeur doit indiquer quelles rubriques ont fait l'objet d'un apport d'informations lors de l'ouverture de la consultation : pas question d'organiser un « cache-cache » pour les élus dans la BDESE. Une solution telle que **BDESE *online*** facilite ce travail pour l'employeur.



Bonjour, nous avons réclamé la mise en place de la BDESE à notre entreprise qui peine à répondre à notre demande.

Bonjour, je fais partie d'un CSE où personne ne se sent vraiment concerné par ce qu'il faut faire... Je dois m'en charger seule, mais je n'ai aucune idée de comment je dois m'y prendre.

La mise en place de la BDESE, comme sa mise à jour, est bien une obligation légale mise à la charge de l'employeur. Les élus ont donc pleinement le droit d'exiger de l'employeur cette BDESE. Faute de réaction de l'employeur à cette demande, les élus ont le pouvoir de solliciter le soutien de l'inspection du travail. Un avocat peut également être appelé pour agir à l'encontre de l'employeur, le défaut de mise en place de la BDESE étant constitutif d'un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE.

Il existe d'autres risques juridiques pour l'employeur défaillant. Les risques sont nombreux et de différentes sortes : délai de consultation qui ne court pas, blocage des licenciements économiques, remise en cause des négociations obligatoires avec les DS, etc. Il appartient aux élus de rappeler ces risques à l'employeur dans le cadre d'un rapport de force ayant pour but d'obtenir la mise en place de la base.

Les élus comme les DS peuvent aussi, pour convaincre leur employeur à agir, lui proposer de négocier sur le sujet de la BDESE un accord pouvant en simplifier le fonctionnement et l'adapter aux besoins des élus et aux capacités de l'entreprise.

Les syndicats peuvent-ils mettre en place une expertise comptable s'ils estiment que la BDESE n'est pas assez fournie ?

Les syndicats, non, ils ne disposent pas du pouvoir d'engager une expertise. Mais le CSE, oui. La majorité des élus titulaires peuvent voter une résolution pour faire réaliser un audit du contenu de la BDESE.

Cet audit peut être réalisé en dehors de toute consultation menée par l'employeur, **BDESE online** proposant ce type d'intervention. Mais le CSE peut aussi mandater un expert-comptable à l'occasion d'une consultation récurrente obligatoire (politique sociale, situation économique et financière, orientations stratégiques) afin de lui assigner notamment comme tâche le contrôle du contenu de la BDESE.

Quelles sont les obligations/DRIEEST ou inspection du travail/dépôt de la BDESE ?

L'employeur, lorsqu'il crée la BDESE ou la met à jour, n'a pas à prévenir l'inspection du travail. Par contre, il doit permettre à l'inspection du travail d'accéder à tout moment à leur demande au contenu de la base (C. trav., art. L. 2312-18).



Si un accord d'entreprise est conclu avec les DS ou les élus sur le sujet de la BDESE, il doit faire l'objet des mesures de publicité classiques prévues pour les accords. Donc une publication par le service TéléAccords.

Quelles sont les sanctions s'il n'y a pas de BDESE dans une entreprise de plus de 50 salariés ? Quels sont les risques financiers pour l'entreprise si la BDESE n'est pas en place ?

La base de données économiques et sociales (devenue depuis la base de données économiques, sociales et environnementales) est obligatoire :

- depuis le 14 juin 2015 dans les entreprises de 50 à 300 salariés ;
- depuis le 14 juin 2014 dans celles de 300 salariés et plus.

Si l'entreprise concernée par l'obligation est défailante, les risques sont nombreux et de différentes sortes : délai de consultation qui ne court pas, blocage des licenciements économiques, remise en cause des négociations obligatoires avec les DS, etc.

Tout manquement en la matière constitue également un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE, pouvant donner lieu à une amende de 7500 euros.



Adaptations de la BDESE par accord

Bonjour, notre Direction souhaite épurer la BDESE. Pouvez-vous nous fournir la liste des données qui doivent figurer obligatoirement dans ce document ? Pour les entreprises de moins de 300 salariés ?

En cas de négociation sur le contenu de la BDESE, il faut fournir au moins une donnée sur les 10 thématiques obligatoires de la base : investissement social ; investissement matériel et immatériel ; égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; fonds propres et endettements ; ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ; activités sociales et culturelles ; rémunération des financeurs ; flux financiers à destination de l'entreprise ; conséquences environnementales des activités de l'entreprise. Et les données fournies doivent être suffisantes pour permettre aux membres du CSE de rendre un avis éclairé lors des consultations récurrentes obligatoires du CSE. Ces thématiques valent peu important l'effectif de l'entreprise et sont imposées par l'article L. 2312-21 du Code du travail.

Certaines données non listées dans les articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail doivent aussi être intégrées dans la base, sans possibilité à notre sens de les exclure par accord d'entreprise. C'est le cas par exemple de l'index de l'égalité professionnelle ou les rapports sur la santé et la sécurité élaborés au titre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Est-ce que vous avez une trame ou une version simplifiée de la BDESE à nous conseiller en vue d'une négociation ?

Si vous êtes amené à ouvrir une négociation sur le contenu de la base, il convient à notre sens de partir du plan et du contenu supplétifs prévus par le Code du travail (R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail).

Puis, on peut alors échanger sur les éléments pouvant être supprimés, reformulés ou ajoutés. Vous pouvez vous référer à notre livre blanc présentant l'analyse de 50 accords sur la BDESE portant sur la période mai 2022-mai 2023. Ce livre blanc étant accessible par le biais du site **BDESE *online*** ou par le biais du site des Éditions Tissot. Un précédent livre blanc avait également étudié 100 accords sur le sujet.

Gardez à l'esprit qu'une BDESE négociée doit pouvoir répondre à la fois aux besoins des élus et aux capacités de l'employeur. Une personnalisation est donc d'autant plus intéressante en fonction de l'activité de l'entreprise, de son organisation, des habitudes de travail entre CSE et employeur, etc.

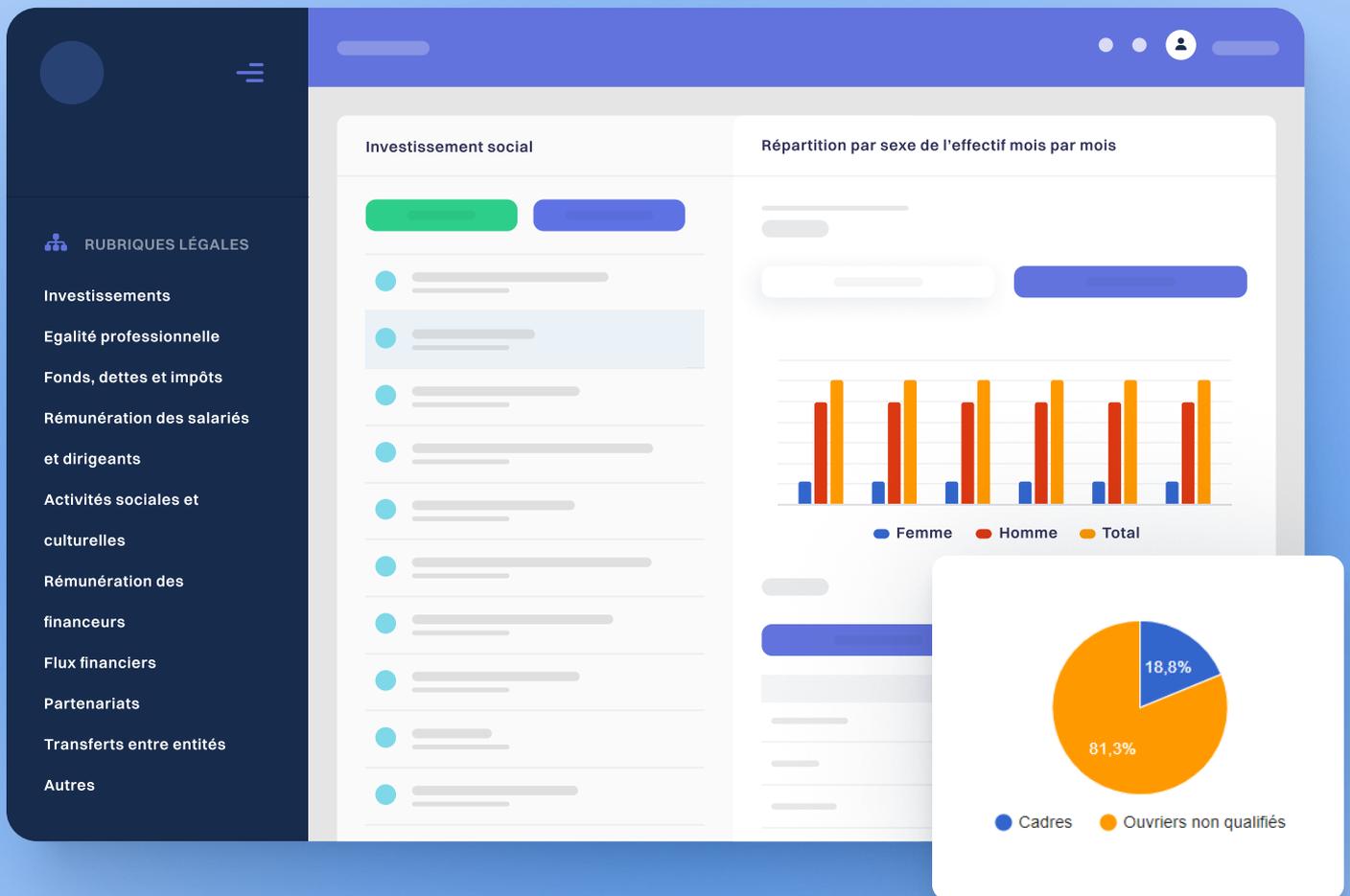


Nous avons créé la solution simple, rapide et sécurisée pour créer votre BDESE.

En plus de ça, nous vous accompagnons de A à Z.

Depuis 2015, La Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales est une obligation légale pour toutes les entreprises d'au moins 50 collaborateurs... !

Créez votre BDESE



facilement

Et gratuitement !

Vous pouvez même exporter vos indicateurs sociaux aux formats Excel et PDF. Tadam !