

Base de données économiques et sociales : un outil d'information incontournable dans le cadre des relations avec l'IRP !

Le décret n°2016-868 du **29 juin 2016** relatif aux nouvelles modalités de consultation des Institutions représentatives du personnel issues de la loi Rebsamen du 17 août 2015, ainsi que la loi El Khomri récemment publiée au Journal Officiel le **9 août 2016** apportent un certain nombre de précisions sur le contenu de la BDES ainsi que la valeur des informations qui y sont communiquées.

Pour rappel, la BDES constitue désormais le support obligatoire de transmission des informations récurrentes à destination des Instances représentatives du personnel créé par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 (cf notre précédent Flash info d'avril 2014 détaillé sur le sujet) dans les entreprises de plus de 50 salariés, devant être mis à jour régulièrement.

Elle devait être mise en place au plus tard le 14 juin 2014 pour les entreprises d'au moins 300 salariés et depuis le 14 juin 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Les informations relatives à la consultation du Comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise devaient à ces dates être insérées dans la BDES, un délai ayant été octroyé jusqu'au **31 décembre 2016** pour l'insertion des autres informations prévues.

Le contenu de ces informations étant désormais entièrement fixé, il y a donc lieu de compléter la BDES pour la rendre efficiente au plus tard au 1^{er} janvier 2017, si ce n'est déjà fait.

❖ Le contenu des informations insérées dans la BDES précisé par voie réglementaire

- **Liste détaillée du contenu des informations mises à la disposition du Comité d'entreprise dans la BDES en vue de la réalisation de deux des trois grandes consultations annuelles**

La base de données constitue, depuis le 1^{er} janvier 2016, le support de transmission au Comité d'entreprise des informations nécessaires à la réalisation des trois grandes consultations annuelles récurrentes instituées par la loi Rebsamen du 17 août 2015, portant sur :

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

Le décret du 29 juin 2016 complète de manière détaillée la liste des informations à insérer dans la BDES à destination du Comité d'entreprise en vue de la réalisation des deux dernières consultations, qui varient selon que l'entreprise compte un effectif de plus ou moins 300 salariés.

Le décret fixe plus particulièrement des **indicateurs portant sur la situation comparée des hommes et des femmes**, devant être communiqués dans le cadre de la nouvelle rubrique relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Ceux-ci doivent comprendre des données chiffrées permettant de mesurer les éventuels écarts de situation ainsi que des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

La loi El Khomri rajoute également à ces indicateurs la mention de la part des hommes et des femmes dans les Conseils d'administration (article L.2323-8 modifié) ainsi que la mise à disposition, en vue de la réalisation de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, du rapport de gestion comprenant les informations relatives à la RSE (article L.2323-13 modifié).

- **Liste détaillée du contenu des informations en lien avec l'obligation d'information trimestrielle du Comité d'entreprise mise à la charge des seules entreprises de plus de 300 salariés**

Le décret du 29 juin 2016 précise en outre le contenu des informations devant être communiquées trimestriellement au Comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 300 salariés, concernant :

- l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;
- les retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;
- le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.

Le contenu de ces informations peut être adapté par accord d'entreprise.

La loi El Khomri a confirmé que ces informations doivent être intégrées dans la BDES.

❖ La valeur des informations mises à disposition spécifiquement du CHSCT

L'article L.2323-9 du Code du travail issu de la loi Rebsamen prévoyait expressément que la **mise à disposition** dans la base de données des éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière **récurrente** aux membres du Comité d'entreprise **valait communication** à celui-ci de ces rapports et informations.

Une incertitude demeurait sur l'utilisation de la BDES dans le cadre des relations avec le CHSCT.

La loi El Khomri est venue clarifier ce point.

Désormais, la **mise à disposition** dans la BDES des éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente aux membres du CHSCT vaut de la même manière que pour le CE ou la DUP, **communication** à ces derniers de ces rapports et informations, sans qu'il y ait lieu de procéder à une communication papier et individuelle.

NB : le recours à la BDES ne dispense pas l'employeur d'une remise des convocations et/ou ordre du jour à la réunion de consultation de l'une ou l'autre de ces instances, avec la mention expresse que les informations nécessaires à la réalisation de cette information et/ou consultation sont consultables dans la BDES. Une indication précise sur l'emplacement prévu de la BDES et des informations et documents à consulter doit également être apportée.

Les différentes informations et consultations du CE ou du CHSCT, en rapport avec des **événements ponctuels** (du type réorganisation de services, changement d'organisation de la durée du travail, règlement intérieur de l'entreprise, mise en place d'outils d'évaluation et/ou de contrôle de l'activité...), continuent de faire l'objet d'une remise ou d'un envoi aux membres de chaque instance, avant la réunion, des rapports et informations y afférents.

La mise à jour régulière du contenu de la BDES, de même que la détermination préalable de son support, des conditions et modalités de son accès ainsi que l'identification des sujets soumis à confidentialité constituent autant de points qui doivent être investis et tranchés par les DRH afin d'en faire un outil opérationnel et efficient des relations avec l'IRP.

Nous sommes à vos côtés pour vous accompagner dans votre réflexion et la mise en place, en pratique, de cette base de données.