

## **Les bases de données économiques et sociales (ou base de données unique)**

Préalablement à la consultation, et pour permettre au CE de formuler un avis motivé, l'employeur doit lui délivrer des informations précises et écrites (article L. 2323-4 du code du travail).

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi impose désormais à l'employeur de mettre à disposition du CE, une base de données économiques et sociales.

Cette base de données économiques et sociales, **régulièrement mise à jour**, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du CE ou, à défaut, des délégués du personnel.

Elle est **accessible en permanence** aux membres du CE ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du CCE, du CHSCT et aux délégués syndicaux.

### **1- MISE EN PLACE DE LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES**

#### **1.1 Le délai de mise en place**

Conformément à l'article 8 de la loi de sécurisation de l'emploi, la base de données est mise en place à compter :

- **du 14 juin 2014 pour les entreprises d'au moins 300 salariés**
- **du 14 juin 2015 pour celle de moins de 300 salariés**

Cette base de données doit totalement se substituer et au plus tard le 31 décembre 2016, aux actuels rapports périodiques et informations récurrentes transmis au CE (Lettre circulaire Ucanss n°014-12 du 18 avril 2012).

#### **1.2 Le cadre de la mise en place**

La base de données est constituée au niveau de l'entreprise (article R. 2323-1-6 du code du travail).

Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, elle comporte les informations que l'employeur met à disposition de ce comité et des comités d'établissement.

## 2- FORME ET CONTENU DE LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES

La base de données permet la mise à disposition des informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. L'ensemble de ces informations 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 (article R. 2323-1-2 du code du travail).

### 2.1 Support

La base de données est constituée sur un support **informatique ou papier** (article R.2323-1-7 du code du travail).

L'employeur qui prévoit la mise en place de la base de données via un support informatique, devra mettre à la disposition des IRP un ordinateur pour permettre une consultation de la base.

### 2.2 Elaboration

#### ***A qui revient l'élaboration de la base de données ?***

*C'est à l'employeur qu'il revient de construire la base de données, même si elle peut faire l'objet d'une négociation, ou au moins d'un dialogue, avec les IRP. L'employeur doit organiser la base de données dans le respect des obligations issues du code du travail en permettant aux élus d'exercer leurs fonctions.*

#### ***Faut-il déclarer la base de données à la CNIL ?***

*La base de données n'a pas à être déclarée à la CNIL car elle ne prévoit pas la transmission de données nominatives.*

### 2.3 Contenu de la base de données

*Voici un tableau récapitulatif*

**S'agissant des orientations stratégiques** définies par le Conseil d'administration ou le Conseil, celles-ci doivent faire l'objet d'une nouvelle consultation du Comité d'entreprise qui doit, à cette fin, disposer des informations nécessaires consultables dans la base de données.

- **Préconisation des Caisses nationales** : Les orientations stratégiques définies par le Conseil d'administration ou le Conseil s'inscrivent nécessairement dans les contrats pluriannuels de gestion (CPG). Les organismes devront ainsi alimenter la base de données des éléments des CPG conduisant à la définition par les Conseils d'administration et les Conseils des orientations stratégiques et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, aux contrats temporaires et aux stages.

	<b>Entreprise d'au moins 300 salariés</b> (R. 2323-1-3)	<b>Entreprise de moins de 300 salariés</b> (R. 2323-1-4)	<b>Où trouver l'information ?</b>	<b>Rythme des mises à jour</b>
<b>Orientations stratégiques</b>	(L. 2323-7-1)		CPG	Annuel
<b>Investissements</b>				
Investissement social	- Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;	- Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;	Bilan social 1.1. Rubrique effectif	Trimestriel
	- Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;	- Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;	Bilan social 1.1. Rubrique effectif	Trimestriel
	- Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ;	- Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ;	Rapport de situation comparée	Annuel
	- Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer (En taux) ;	- Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer (En taux) ;		Annuel
	- Evolution du nombre de stagiaires (En nombre) ;	- Evolution du nombre de stagiaires (En nombre) ;		Annuel
		- Formation professionnelle		Annuel

	<p>- Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;</p> <p>- Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme (1), dépenses en matière de sécurité (2);</p>	<p>: investissements en formation, publics concernés ;</p> <p>- Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail ;</p>	<p>Bilan social 5.1. Rubrique formation professionnelle continue</p> <p>Document unique d'évaluation des risques professionnels</p> <p>(1) Bilan social 1.8. Rubrique absentéisme (2) Bilan social 3.5 Rubrique dépenses en matière de sécurité</p>	<p>Annuel</p>
<b>Rémunération des salariés dans l'ensemble de leurs éléments</b>				
<p>Evolution des rémunérations salariales</p>	<p>- 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 ;</p>	<p>- 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 ;</p>	<p>Bilan social</p>	<p>Annuel</p>
<p>Epargne salariale</p>	<p>- Intéressement ;</p>	<p>- Intéressement ;</p>		<p>Annuel</p>

Rémunérations accessoires	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Primes par sexe et par catégorie professionnelle (En nombre)</li> <li>- Avantages en nature (En nombre)</li> <li>- Régimes de prévoyance et de retraite complémentaire (En montant pris en charge par l'employeur ainsi que par le CE)</li> </ul>		<p>Bilan social 2.4. Rubrique charges accessoires</p> <p>Bilan social 7.2. Rubrique autres charges sociales</p>	Annuel
<b>Activités sociales et culturelles du comité d'entreprise</b>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;</li> <li>- Dépenses directement supportées par l'entreprise (exemple : prime de crèche, restaurant d'entreprise, 1% patronal, etc.) ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;</li> </ul>	<p>Bilan social 7.1. Rubrique activités sociales</p>	Annuel
<b>Flux financiers à destination de l'entreprise</b>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aides publiques (contrat d'avenir, contrat de génération, contrat de professionnalisation, etc.)</li> <li>- Exonérations et réductions de cotisations sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aides publiques (contrat d'avenir, contrat de génération, contrat de professionnalisation, etc.)</li> <li>- Exonérations et réductions de cotisations sociales</li> </ul>		Annuel

<b>F - Sous-traitance</b>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sous-traitance utilisée par l'entreprise ;</li> <li>- Sous-traitance réalisée par l'entreprise.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sous-traitance utilisée par l'entreprise ;</li> <li>- Sous-traitance réalisée par l'entreprise.</li> </ul>	<p>Bilan social 1.2. Rubrique travailleurs extérieurs</p>	

Les informations figurant dans la base de données portent sur **l'année en cours**, sur les **2 années précédentes** et, les perspectives sur les **3 années suivantes**.

- **Préconisation des Caisses nationales** : les perspectives sur les trois années suivantes pourront s'inscrire, compte tenu des éléments à la disposition des directions locales, dans le cadre des orientations définies dans les conventions pluriannuelles de gestion.

Concernant les perspectives, si elles ne peuvent faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, l'employeur doit en expliquer les raisons aux IRP et délégués syndicaux et indiquer les informations qui, eu égard à leur nature et aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances (article R. 2323-1-5 du code du travail).

Toutefois, au titre de l'année 2014 pour les entreprises d'au moins 300 salariés et de l'année 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés, les entreprises ne sont pas tenues d'y intégrer les informations relatives aux 2 années précédentes (Décret 2013-1305 du 27 décembre 2013, article 2).

Si en 2014, les entreprises d'au moins 300 salariés ne sont pas tenues d'intégrer des données de 2013, elles devront en revanche le faire en 2015. De même, si en 2015 les entreprises de moins de 300 salariés ne sont pas tenues d'intégrer les données 2014, elles devront les verser dans la base en 2016.

### **3- CARACTERISTIQUES DES DONNEES**

#### **3.1 Mise à jour de la base de données**

Les éléments d'information sont régulièrement mis à jour, dans le respect des périodicités prévues par le code du travail (article R. 2323-1-6 du code du travail).

L'employeur informe les personnes autorisées de l'actualisation de la base de données selon les modalités qu'il détermine. Il doit fixer les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base.

La mise à disposition actualisée, dans la base de données des éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au CE ne vaudrait communication à celui-ci seulement si l'employeur :

- actualise les informations de la base de données dans le respect des périodicités prévues par le code du travail et indique aux membres du comité d'entreprise les conditions dans lesquelles cette actualisation est portée à leur connaissance ;
- met à disposition du CE les éléments d'analyse ou d'explication prévus par le code du travail.

- **Préconisation des Caisses nationales** : lors de la mise en place de la base des données économiques et sociales, il est proposé aux organismes de mettre à jour les données selon les périodicités imposées par les textes en vigueur et rappelées dans le tableau précédent.

Une information de la mise à jour de la base pourrait être faite aux IRP, via un système d'alerte par exemple.

### ***L'employeur peut-il compartimenter les informations en fonction des destinataires ?***

*C'est effectivement possible mais l'employeur doit être vigilant.*

*La loi exige, en effet, que la base de données soit accessible en permanence aux membres du CE (à défaut les DP), du CHSCT, du CCE ou des DS. Les signataires de l'ANI voulaient « ouvrir » la base de données afin que l'information notamment liée aux orientations stratégiques circule mieux et permette ainsi une meilleure compréhension et un partage des enjeux.*

*Mais une autre disposition de la loi prévoit que les éléments d'information qui doivent être transmis de manière récurrente au CE sont mis à disposition des membres du CE dans la base de données. On voit bien que selon le type d'information, il peut y avoir une organisation de la base de données respectueuse des compétences respectives des différents élus.*

- **Préconisation des Caisses nationales** : dans un but de simplification technique mais aussi de transparence, il est proposé aux organismes de permettre aux membres du CE, du CHSCT et des DS d'accéder à l'ensemble des informations contenues dans la base de données économiques et sociales.

### **3.2 Obligation de discrétion**

Les membres du CE, du CCE, du CHSCT, les DS et les délégués du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations de la base de données revêtant un caractère confidentiel (article R. 2323-1-8 du code du travail).

Les informations à caractère confidentiel sont **uniquement celles présentées** comme telles par l'employeur. L'employeur devra expliquer aux IRP pourquoi il considère l'information comme ayant un caractère confidentiel.

Enfin, l'employeur devra indiquer la durée de confidentialité (3 ans, 5 ans, etc.).

Une « *clause de confidentialité* » à destination des IRP, mais également des salariés ayant accès à la base peut ainsi être élaborée (Cf. Annexe : *Exemple de clause de confidentialité*).



En complément de cette circulaire, vous pouvez vous reporter à :

- [La circulaire DGT 2014/1 du 18 mars 2014 relative à la base des données économiques et sociales dans l'entreprise et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise](#)
- [La circulaire Ucanss n° 014/12 du 18 avril 2012 relative aux rapports et bilans devant être établis par l'employeur.](#)
- [La circulaire Ucanss n° 015/14 du 24 mars 2014 relative aux délais de consultation du Comité d'entreprise et d'expertise.](#)

<p>ANNEXE Clause de confidentialité</p>
---

*Je soussigné(e) -----, exerçant le mandat de ----- titulaire (ou suppléant) et ayant accès, en cette qualité, à la Base de données mise en place au sein de l'organisme -----, m'engage expressément, après avoir lu intégralement et en ayant le temps suffisant pour le faire, à respecter chacune des règles de consultation et d'utilisation de la Base de données rappelées ci-dessus. Je m'engage également expressément à respecter la confidentialité des informations qui seront déclarées comme telles par l'organisme ----- et reconnais que la divulgation de ces informations causerait nécessairement un préjudice à la société et qu'elle pourrait donc valablement engager toutes voies de droit de nature à faire reconnaître ma responsabilité personnelle et obtenir réparation du préjudice ainsi subi.*

Signature :