

labour and employment lawflash

21 mars 2014

Base de données unique : plus que trois mois pour la mettre en place !

La loi prévoit la création obligatoire par l'employeur d'une base de données unique à caractère économique et social au plus tard le 14 juin 2014 pour les entreprises de 300 salariés et plus.

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui a codifié l'ANI du 11 janvier 2013 a créé le principe d'une base de données unique (BDU) regroupant l'ensemble des informations que l'employeur doit remettre au comité d'entreprise, préalablement à toute consultation et pour permettre au comité de formuler un avis éclairé. Ces informations doivent être précises et écrites. La loi de sécurisation de l'emploi a étendu le contenu obligatoire de ces informations et modifié leur support de transmission.

Ainsi, la BDU devra comporter les informations et rapports transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sous forme papier ou informatique. En outre, la BDU a pour vocation de constituer le support privilégié des informations nécessaires à la consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences nouvellement instituée par le législateur.

La BDU devra être régulièrement mise à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le code du travail. La mise à disposition actualisée de données vaut communication aux membres du comité d'entreprise des informations contenues dans lesdits rapports dès lors que :

- les éléments sont régulièrement mis à jour ;
- l'employeur met à la disposition des membres du comité d'entreprise des éléments d'analyse ou d'explication lorsqu'ils sont prévus par le code du travail (R. 2323-1-9).

En régime de croisière, les informations contenues dans la BDU porteront sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et telles qu'elles peuvent être envisagées sur les 3 années suivantes. **Cependant au titre de l'année 2014 pour les entreprises de 300 salariés et plus, les entreprises ne sont pas tenues d'intégrer les informations relatives aux deux années précédentes.**

Enfin, il convient de rappeler que la BDU doit être mise en place au niveau de l'entreprise mais un accord de groupe peut prévoir l'existence d'une BDU au niveau du groupe.

Même si un accord collectif peut enrichir le contenu de la BDU, le socle minimal des informations à inclure dans la BDU a été précisé par un décret du 27 décembre 2013.

Investissements

- 1° Investissement social :
 - évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté,
 - évolution des emplois par catégorie professionnelle,
 - situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens,

Morgan Lewis

- évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer,
- évolution du nombre de stagiaires,
- formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés,
- 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, dépenses en matière de sécurité ;
- 2° Investissement matériel et immatériel :
 - évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations),
 - le cas échéant, dépenses de recherche et développement ;
- 3° 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.

Fonds propres, endettement et impôts

- 1° Capitaux propres de l'entreprise ;
- 2° Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;
- 3° Impôts et taxes.

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

- 1° Évolution des rémunérations salariales :
 - 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,
 - pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du Code de commerce, montant global des rémunérations mentionnées au 4° de cet article, soit le montant global, certifié exact par les commissaires aux comptes, des rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées, le nombre de ces personnes étant de dix ou de cinq selon que l'effectif du personnel excède ou non 200 salariés ;
- 2° Épargne salariale : intéressement, participation ;
- 3° Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ;
- 4° Rémunérations 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.

Activités sociales et culturelles

- 1° Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;
- 2° Dépenses directement supportées par l'entreprise ;
- 3° Mécénat.

Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés à la rubrique « Fonds propres, endettement et impôt »

- 1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;
- 2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).

Flux financiers à destination de l'entreprise

- 1° Aides publiques ;
- 2° Réductions d'impôts ;
- 3° Exonérations et réductions de cotisations sociales ;
- 4° Crédits d'impôts ;
- 5° Mécénat.

Sous-traitance

- 1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise ;
- 2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise.

Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe

- 1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ;
- 2° Cessions, fusions et acquisitions réalisées.

La délicate question de la confidentialité

La BDU est à la disposition permanente, outre l'employeur et ses collaborateurs autorisés, des membres du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, des membres du CHSCT sans qu'il y ait de restriction entre les membres titulaires et suppléants ainsi que les délégués syndicaux (L. 2323-7-2).

Le législateur reprenant les termes de l'article L. 2325-5 al 4 du code du travail précise que les informations contenues dans la BDU qui revêtent un caractère confidentiel doivent être présentées comme telles par l'employeur qui indique en outre la durée du caractère confidentiel. En vertu de la jurisprudence de la Cour de Cassation, il est à prévoir que l'employeur devra justifier le caractère intrinsèquement confidentiel des informations concernées mais encore devra démontrer le caractère *préjudiciable* de leur diffusion. En d'autres termes, les juges interprètent l'obligation de confidentialité comme une atteinte au droit à l'information des représentants du personnel lequel découle de leur droit constitutionnel à participation à la vie de l'entreprise.

Cette question risque de donner lieu à des contentieux sauf à ce que s'instaure, comme souhaité par les rédacteurs de l'ANI « *une culture de la confiance* ».

Contacts

Si vous avez des questions ou souhaitez recevoir plus d'informations sur les sujets développés dans ce LawFlash, n'hésitez pas à contacter:

Paris

Sabine Smith-Vidal

+33 1 53 30 44 60

ssmith-vidal@morganlewis.com

A propos de Morgan, Lewis & Bockius

Avec 25 bureaux aux Etats-Unis, en Europe, en Asie, et au Moyen-Orient, Morgan Lewis offre des services juridiques en matière de contentieux, corporate, droit commercial, propriété intellectuelle et de droit du travail et droit social à des clients de toute envergure — que ce soient des leaders établis de l'industrie mondiale ou des entreprises nouvellement créées. Notre équipe internationale d'avocats, d'agents en brevets, de conseillers en rémunération et avantages, de scientifiques chargés de la réglementation et autres spécialistes — plus de 1.600 professionnels du droit au total—interviennent pour le compte de nos clients à partir de nos bureaux d'Almaty, de Pékin, Boston, Bruxelles, Chicago, Dallas, Dubai,* Francfort, Harrisburg, Houston, Irvine, Londres, Los Angeles, Miami, Moscou, New York, Palo Alto, Paris, Philadelphie, Pittsburgh, Princeton, San Francisco, Tokyo,

Morgan Lewis

Washington, D.C., and Wilmington. Pour plus d'informations au sujet de Morgan Lewis, Vous pouvez visiter notre site www.morganlewis.com.

*En association avec Mohammed Bhashem Advocates & Legal Consultants

Ce LawFlash est une publication à but informatif. Il ne doit pas être considéré comme un acte de consultation juridique et ne crée pas de relation de clientèle entre vous et Morgan Lewis. Ce LawFlash est mis à votre disposition de manière gratuite et est destiné à votre usage privé ; toute utilisation des informations qu'il contient relève donc de votre seule responsabilité.