

- La base de données économiques et sociales

Instituée par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, complétée par le décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013, la mise en place de la base de données économiques et sociales (BDES) est devenue obligatoire dans toutes les entreprises dotées d'un CE.

la BDES a vu son rôle renforcé par la loi Rebsamen (*loi n° 2015-994 du 17 août 2015*). Depuis le 1^{er} janvier 2016, cette base :

- est le support des informations nécessaires aux trois grandes consultations récurrentes issues de cette même loi (le décret n° 2016-868 du 26 juin 2016 précisant le contenu des informations transmises au CE en vue de la consultation sur la situation économique et financière et sur la politique sociale) ;
- et rassemble les informations récurrentes destinées au CHSCT.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 parachève la construction de la BDES qui doit rassembler les informations récurrentes destinées à la nouvelle instance unifiée, le CSE. Conformément à l'esprit du nouveau texte, agencé autour du triptyque ordre public/champ de la négociation collective/dispositions supplétives, une grande latitude est laissée aux partenaires sociaux pour aménager, par accord, la BDES. À défaut d'accord, la base de données économiques et sociales voit son contenu enrichi par le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017. Dès la mise en place du CSE, la BDES de la nouvelle instance regroupera en effet beaucoup plus d'informations que celle liée au CE et au CHSCT. Alors qu'elles n'étaient pas jusqu'ici formellement intégrées, les données spécifiques liées aux consultations récurrentes sur la politique sociale et la situation économique de l'entreprise se retrouvent ventilées dans la base, tout comme l'intégralité du bilan social.

1 Quelles dispositions appliquer pendant la période transitoire ?

Pendant la période transitoire jusqu'à la mise en place du CSE, deux séries de dispositions coexistent :

- celles antérieures à la publication de l'ordonnance, maintenues provisoirement en vigueur tant que les anciennes instances sont en place (*Ord. n° 2017-1386, art. 9-V*) ;
- et les nouvelles dispositions issues de l'ordonnance en principe applicables avec la mise en place du CSE.

AVANT LA MISE EN PLACE DU CSE

Application de l'ancien dispositif aux instances existantes...

Les instances préexistantes (CE, DP, CHSCT, DUP, instance regroupée) demeurent régies par les dispositions qui leur étaient propres avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance, et ce jusqu'à leur disparition (*Ord. n° 2017-1386, art. 9-V*).

Tant que le CSE n'a pas été mis en place, la BDES doit ainsi comprendre les informations visées aux articles du Code du travail dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance. En effet, les nouvelles dispositions concernant le CSE ne peuvent s'appliquer aux anciennes instances représentatives du personnel pendant la période transitoire.

... sous réserve toutefois de la possibilité de conclure un accord aménageant la BDES

L'ordonnance ayant institué le CSE a en effet ouvert la négociation d'accords relatifs aux consultations récurrentes (*C. trav., art. L. 2312-19*) et à la BDES (*C. trav., art. L. 2312-21*). Dans l'attente du passage au CSE, elle rend immédiatement possible la conclusion de tels accords permettant l'application de certaines modalités de fonctionnement du CSE aux instances existantes, dès la date de leur conclusion (*Ord. n° 2017-1386, art. 8*).

C'est ainsi que les entreprises peuvent dès aujourd'hui, avant même la mise en place du CSE, négocier une BDES conventionnelle conformément à l'article L. 2312-21 issu de l'ordonnance n° 2017-1386.

Cet accord pourra prévoir qu'il s'applique dans un premier temps aux instances existantes puis, dès sa mise en place, au CSE. C'est ce que prévoit par exemple l'accord Mylan Laboratories du 1^{er} juin 2018. Durant la période transitoire, ce type d'accord supposera une nécessaire adaptation à la configuration des anciennes instances.

À NOTER La possibilité de négocier des accords sur la BDES en application de l'article L. 2312-21 issu de l'ordonnance n'est pas sans poser de questions. Les entreprises dépourvues de délégués syndicaux peuvent-elles conclure cet accord avec le CE comme elles pourraient le faire avec le CSE ? Le ministère du Travail ne se prononce pas explicitement sur cette question (*100 questions-réponses du 19 avril 2018, Q/R n° 12*). Toutefois, certains auteurs semblent l'admettre. Autre question : quel régime supplétif appliquer si une négociation est entamée pour régir les instances préexistantes mais qu'elle échoue ? Il nous semble qu'il existe de sérieux arguments pour dire que les textes antérieurs s'appliquent tant que les anciennes instances sont en place.

DÈS LA MISE EN PLACE DU CSE

Dès la mise en place du CSE, les entreprises pourront bien évidemment toujours négocier un accord conformément à l'article L. 2312-21 du Code du travail. Celles qui n'auront pas négocié d'accord (ou pour celles comptant moins de 300 salariés et qui ne seraient pas couvertes par un accord de branche) devront appliquer les dispositions légales et réglementaires supplétives.

2 Qui doit la mettre en place ?

Il revient à l'employeur de mettre en place la BDES.

Sont concernées les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CSE aux attributions étendues (*C. trav., art. L. 2312-8 et s.*), autrement dit comparables à celles dévolues jusqu'alors au CE.

Pour rappel, lorsque, dans une entreprise qui n'est pas pourvue d'un CSE, l'effectif atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, le CSE exerce l'ensemble des attributions étendues, dont les attributions récurrentes d'information-consultation, « à l'expiration d'un délai d'un an à compter de sa mise en place » (*C. trav., art. L. 2312-2, al. 2*).

De même, lorsque, après la mise en place du CSE à attributions réduites, l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois

consécutifs, le CSE exerce les attributions récurrentes d'information-consultation du CSE à attributions étendues « à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ». Dans le cas où, à l'expiration du délai de 12 mois, le mandat du CSE restant à courir est inférieur à un an, ce délai court à compter de son renouvellement (*C. trav., art. L. 2312-2, al. 1*).

À titre d'exemple, un CSE est mis en place en octobre 2018 dans une entreprise de 45 salariés. L'effectif de cette entreprise passe à 50 salariés le 1^{er} novembre 2018. Il demeure supérieur à ce seuil pendant 12 mois consécutifs. Le CSE ne commencera à exercer des attributions récurrentes d'information-consultation qu'à compter du 1^{er} novembre 2020 si le mandat restant à courir à cette date est supérieur à un an. La BDES devra être mise en place pour cette date.

3 Quel est l'intérêt de négocier une BDES ?

Dès l'origine, l'ANI du 11 janvier 2013 et l'administration encourageaient la négociation pour construire la BDES (*Circ. DGT 2014-1 du 18 mars 2014*).

La mise en place du CSE offre l'opportunité de négocier une BDES qui soit réellement adaptée à l'entreprise et à son environnement plutôt que de devoir renseigner une série d'indicateurs prévus par les dispositions supplétives qui, étant « standards », ne sont pas toujours pertinents au regard de l'activité, de la structure ou du bon déroulement du dialogue social. Les partenaires sociaux peuvent notamment leur préférer d'autres indicateurs.

La négociation sur la BDES est également le corollaire de celle, très largement ouverte par l'ordonnance, sur les consultations récurrentes du CSE. Il est désormais possible de conclure un accord non seulement sur le contenu des informations mises à disposition dans le cadre des consultations récurrentes, mais aussi sur leur périodicité et leur niveau. Le thème des consultations récurrentes est étroitement lié aux thèmes abordés dans la BDES qui en est le support. La question des droits d'accès à la BDES est liée à celle du niveau de consultation, celle du contenu de la base à celle du contenu des consultations récurrentes et, dans une certaine mesure, celle de la périodicité de la consultation à celle de l'historicité des indicateurs (par exemple, des indicateurs sur trois ans pour une consultation triennale).

Ainsi, de nombreux accords lient les deux sujets. L'accord Colas Nord-Est du 5 mars 2018 fait coïncider la structure de la BDES avec les consultations récurrentes. L'architecture de la BDES est ainsi calée autour de quatre rubriques distinctes : consultation sur les orientations stratégiques, consultation sur la situation économique et financière, consultation sur la politique sociale et informations trimestrielles. L'accord PMU du 11 avril 2018 a adopté une logique similaire.

La liberté laissée aux partenaires sociaux est également une incitation forte à la négociation. Quasiment tout devient négociable, sous réserve de respecter les règles d'ordre public (*C. trav., art. L. 2312-18*).

Pour les entreprises actuellement dotées d'un CE et d'un accord collectif sur la BDES « pré-ordonnance », les dispositions des accords collectifs d'entreprise relatives aux anciennes instances (tout comme celles des accords de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large) cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE (*Ord. n° 2017-1386, art. 9, VII*). Les partenaires sociaux ont donc tout intérêt à anticiper et à se prémunir contre ce vide conventionnel. C'est ce qu'ont fait plusieurs entités du groupe Total le 13 juillet 2018. Elles ont opté, dans un accord, pour une forme de « reconduction conventionnelle » de la quasi-totalité des dispositions de leur précédent accord sur la BDES, en attendant que s'engage la nouvelle négociation prévue à partir de septembre 2018. L'accord fixe, par ailleurs, les lignes directrices de cette future négociation.

4 Avec qui négocier la BDES ?

Dans les entreprises dotées de délégués syndicaux (DS), l'employeur doit négocier avec eux. Pour être valide, l'accord collectif d'entreprise doit être conclu dans les conditions prévues au 1^{er} alinéa de l'article L. 2232-12 : accord majoritaire sans possibilité de recourir à la validation d'un accord minoritaire par référendum. Il doit donc être signé par une ou plusieurs organisations syndicales 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 votants (*C. trav., art. L. 2312-21*).

En l'absence de DS, l'accord peut être conclu entre l'employeur et le CSE, pourvu qu'il soit adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, à défaut d'accord d'entreprise, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES (*C. trav., art. L. 2312-21, al. 7*).

À NOTERII s'agit là d'une nouveauté puisque, auparavant, un accord de branche ne pouvait qu'enrichir la BDES.

5 À quel niveau la mettre en place ?

La BDES peut, par accord, être mise en place à un autre niveau que celui de l'entreprise.

Dans les entreprises à établissements distincts, la faculté est ainsi désormais ouverte de définir librement par accord le niveau de mise en place de la BDES. Auparavant celle-ci devait être mise en place au niveau de l'entreprise (même si cette dernière devait comporter l'ensemble des informations devant être mises à la disposition du comité central d'entreprise et des comités d'établissement). Ainsi, l'accord de Colas Nord-Est, qui définit plusieurs établissements distincts, prévoit que la BDES est constituée au niveau de la société. L'accord UES FTP-FTPIO du 17 mai 2018 prévoit que la BDES rassemble les informations récurrentes et ponctuelles que les deux sociétés constituant l'UES mettent à disposition du CSE.

La BDES peut également être créée au niveau du groupe par un accord conclu à ce niveau. Cela ne libère toutefois pas les sociétés appartenant à ce groupe de leur obligation de mettre en place une BDES au niveau de l'entreprise pour celles qui y sont tenues (*C. trav., art. R. 2312-15*).

6 Que peut-on négocier ?

Le champ de la négociation collective est désormais largement ouvert et permet aux partenaires sociaux de négocier toutes les caractéristiques de la BDES, sous réserve de respecter les quelques prescriptions d'ordre public.

UNE BDES LARGEMENT AMÉNAGEABLE PAR ACCORD...

L'accord collectif peut définir :

- l'organisation et l'architecture ;
- le niveau de mise en place dans les entreprises comprenant des établissements distincts ;
- le contenu de la BDES (sous réserve de traiter les thèmes obligatoires) ;
- le cycle sur lequel portent les informations ;

- les droits d'accès à la BDES ;
- le support ;
- les modalités de consultation et d'utilisation.

L'accord peut par ailleurs intégrer à la BDES les informations nécessaires aux négociations obligatoires et/ou aux consultations ponctuelles du CSE (C. trav., art. L. 2312-21, al. 5).

... DANS LE RESPECT DES PRINCIPES D'ORDRE PUBLIC

Plusieurs garde-fous sont prévus afin d'éviter que l'accord collectif ne puisse vider totalement la BDES de sa substance.

Base unique regroupant les informations récurrentes destinées au CSE

La BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à la disposition du CSE (C. trav., art. L. 2312-18). Cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité ainsi que le cas échéant, à l'autorité administrative.

Socle minimum

La BDES doit comporter :

- au minimum les sept thèmes suivants : 1° l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, 2° l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, 3° les fonds propres, l'endettement, 4° l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, 5° les activités sociales et culturelles, 6° la rémunération des financeurs, 7° les flux financiers à destination de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-21, al. 4) ;

- les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération (C. trav., art. L. 2312-18) ;

Par ailleurs, devraient être intégrées les informations récurrentes, telles que par exemple les informations trimestrielles dans les entreprises d'au moins 300 salariés (C. trav., art. L. 2312-69 et R. 2312-21). Dès lors que ces informations ne seraient pas supplétives, elles ne pourraient être écartées par accord.

À NOTER ne figurent plus parmi les thèmes obligatoires les thèmes « sous-traitance » et « le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe ». Ils relèvent désormais des seules dispositions supplétives applicables à défaut d'accord (C. trav., art. L. 2312-36).

Respect de l'effet utile de la BDES conventionnelle

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement doivent être tels qu'ils permettent au CSE et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences (C. trav., art. L. 2312-21, al. 6).

7 Que prévoir dans l'accord ?

CONTENU DE LA BDES

Large latitude de négocier le contenu

La loi Rebsamen avait déjà ouvert la possibilité de définir par accord la liste et le contenu des informations prévues pour les consultations récurrentes sur la politique sociale (à l'exception des données relatives à l'égalité professionnelle) et sur la situation économique et financière (à l'exception des documents comptables) ainsi que les informations trimestrielles pour les entreprises d'au moins 300 salariés. Toutefois, il s'agissait essentiellement d'enrichir la BDES.

Désormais, il est possible de définir le contenu de la BDES. Les accords doivent néanmoins prévoir que la BDES compte au moins les sept thèmes incontournables rappelés plus haut. Plusieurs accords reprennent ces thèmes et y ajoutent pour certains la sous-traitance et le cas échéant, les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe, comme par exemple, l'accord Laliq Beauty Services du 25 avril 2018.

Les partenaires sociaux disposent d'une large latitude pour déterminer les données et les indicateurs à renseigner dans chacun de ces thèmes. Ils ne sont pas liés par les nombreux indicateurs énumérés par les dispositions supplétives. Ils peuvent, à l'image de ce que prévoit l'accord de l'UES FTP-FTPIO, lister précisément les indicateurs et informations que comporte la BDES, sélectionnés parmi ceux figurant dans les dispositions supplétives. Une exception malgré tout en matière d'égalité professionnelle : la BDES, y compris mise en place par accord, doit nécessairement contenir les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération (C. trav., art. L. 2312-18).

Comme indiqué ci-dessus, les informations récurrentes obligatoires telles que les informations trimestrielles pour les entreprises d'au moins 300 salariés devraient figurer dans la base. Certains accords prévoient une rubrique « informations trimestrielles » (accord de Colas Nord-Est) ou encore « informations périodiques » (accord de PMU).

La consistance de la BDES dépendra en pratique du rôle voulu par les partenaires sociaux et des réalités de l'entreprise. Ainsi, dans son accord relatif au dialogue social du 17 juillet 2018, Renault SAS prévoit le lancement d'un chantier de réflexion sur la BDES en 2019, avec notamment la perspective de faire évoluer la périodicité des informations-consultations et de faire de la BDES le support unique de toutes les informations à transmettre aux instances.

Contenu facultatif

Autre nouveauté, l'accord peut également intégrer dans la BDES (C. trav., art. L. 2312-21) :

- les informations nécessaires aux négociations obligatoires (rémunération, égalité professionnelle et qualité de vie au travail) ainsi que les négociations prévues au 1° de l'article L. 2242-11 (calendrier social) ;
- les informations utiles liées aux consultations ponctuelles du CSE, ces dernières devant jusqu'à présent faire l'objet d'un envoi d'informations.

Plusieurs accords se sont déjà emparés de cette possibilité, tel que l'accord Laliq Beauty Service du 25 avril 2018 aux termes duquel la BDES regroupe également les « informations nécessaires aux différentes négociations récurrentes obligatoires ainsi qu'aux consultations ponctuelles » du CSE, ou encore l'accord PMU.

Autres documents et informations

Certains accords vont au-delà des dispositions réglementaires en prévoyant d'intégrer dans la BDES divers documents et informations complémentaires, tels que :

- « les accords d'entreprise applicables au sein de la société, les rapports d'expertise rendus dans le cadre des trois grandes consultations et dans le cadre de situations exceptionnelles, les présentations faites en CSE central dans le cadre des trois grandes consultations ainsi que les présentations et comptes-rendus des commissions de suivi des accords d'entreprise » (accord IBM France du 8 juin 2018) ;

- « les dossiers de consultation du CSE, le bilan social, le rapport de situation comparée, les comptes-rendus de commissions de suivi des accords collectifs » (*accord Mutex du 21 février 2018*) ;

- les « données relatives à la santé, sécurité et conditions de travail » définies dans l'accord ou encore « les éléments relatifs à l'information du comité européen sur la stratégie du Groupe » (*accord Total du 13 juillet 2018*).

ANNÉES COUVERTES PAR LES INFORMATIONS (HISTORICITÉ DES INDICATEURS)

Les partenaires sociaux sont désormais libres de déterminer le cycle sur lequel portent les informations à transmettre. Le cycle de six ans, en particulier le caractère prospectif à trois ans, ne s'impose pas en cas d'accord.

Il est possible de prévoir, par accord, que la BDES contiendra des données à caractère prospectif pour une durée inférieure à trois ans.

Plusieurs accords prévoient que les informations portent sur les deux années passées et l'année en cours (*accord Laliq Beauty Service du 25 avril 2018*, *accord PMU du 11 avril 2018*, *accord Colas Nord-Est du 5 mars 2018*).

ARCHITECTURE ET ORGANISATION

De manière générale, les accords insistent sur la nécessité de mettre en place un outil facile d'utilisation et plus ergonomique et privilégient pour ce faire une architecture et une organisation claires et simplifiées. Certains accords détaillent la structure de cette architecture dans une annexe séparée (*accord Colas Nord-Est et accord PMU*). Dans l'accord PMU, les partenaires sociaux définissent l'architecture complète de la BDES, organisée par référence aux consultations récurrentes et aux informations périodiques du CSE, tout en mettant en avant une « logique par réunion » pour simplifier les recherches documentaires. La BDES comprend ainsi trois grands dossiers dans lesquels sont intégrés les thèmes obligatoires : consultations récurrentes (orientation stratégique, situation économique et financière, politique sociale, conditions de travail et emploi) ; informations périodiques ; réunions mensuelles du CSE (ordre du jour, documents d'information préalable à la consultation hors consultations récurrentes, documents d'information ponctuelle).

DROIT D'ACCÈS

Titulaires du droit d'accès

Sur l'accessibilité à la BDES, l'objectif initial était d'offrir un droit d'accès permanent à l'ensemble des instances représentatives du personnel, dont le CHSCT, et aux délégués syndicaux (*C. trav., art. L. 2323-8 ancien*). Désormais, les partenaires sociaux peuvent négocier sur les droits d'accès.

La BDES doit être accessible *a minima* aux membres de la délégation du personnel du CSE. Ce principe est d'ordre public (*C. trav., art. L. 2312-18*). En revanche, alors que dans leur formulation antérieure à l'ordonnance ces dispositions étendaient le droit d'accès à la BDES aux membres du CCE et aux DS (*C. trav., art. L. 2323-8 ancien*), cette précision a aujourd'hui disparu et figure désormais parmi les seules règles supplétives (*C. trav., art. L. 2312-36 et R. 2312-12, al. 1*).

La négociation d'un accord sur la BDES sera ainsi l'occasion d'échanger sur les modalités d'accès des délégués syndicaux, mais encore des représentants de proximité ou des représentants de la section syndicale qui ne sont pas visés par les dispositions d'ordre public ni davantage par les dispositions supplétives.

L'accord IBM France ouvre l'accès à la BDES aux membres des CSE d'établissement, du CSE central, des CSSCT ainsi qu'aux représentants de proximité, aux délégués syndicaux centraux et d'établissement et aux représentants syndicaux aux CSE central et d'établissement. Quant à l'accord Total, il précise que, *via* la BDES, les membres élus du CSE central, titulaires et suppléants, les représentants syndicaux centraux et les délégués syndicaux centraux ont accès aux documents et informations mis à la disposition des membres élus des CSE de leur UES. L'accord Colas Nord-Est fait varier l'accès des représentants du personnel selon la nature et le niveau d'information-consultation, en particulier s'agissant de la politique sociale de l'entreprise qui fait l'objet d'une double consultation. L'accord PMU distingue les membres élus du CSE, les délégués syndicaux et les délégués syndicaux centraux - qui ont un accès permanent à la BDES - des représentants syndicaux au CSE - qui reçoivent les documents et informations par courriel. L'accord UES FTP-FTPIO prévoit un accès aux administrateurs salariés. Enfin, l'accord Axa France du 14 juin 2018 ouvre aux représentants de proximité un accès restreint à la BDES, limité aux informations concernant leur périmètre de compétence.

Modalités d'accès

Certains accords précisent les modalités pratiques de l'accès à la BDES par les utilisateurs. L'accord Laliq Beauty Services a mis en place un système d'accès de chaque utilisateur à la BDES au moyen d'un identifiant et d'un mot de passe individuel. Ces derniers permettent de limiter l'accès de leur titulaire aux seules informations qu'ils peuvent consulter en fonction du type de mandat dont ils bénéficient. Il prévoit par ailleurs que « les bénéficiaires reçoivent individuellement une formation à la connexion à la BDES, accompagnée d'une notice d'utilisation leur expliquant comment se connecter et comment utiliser la BDES ».

SUPPORT

Les partenaires sont libres de déterminer l'outil qu'ils estiment le plus accessible et pratique pour accueillir la BDES, que ce soit un support papier ou un support informatique, tel qu'un lecteur spécialement dédié sur le réseau interne de l'entreprise (*accord UES FTP-FTPIO*), un logiciel spécifique (*accord Colas Nord-Est*) ou encore un lien vers un site extranet (*accord Mutex*).

À NOTER Les entreprises devront s'interroger sur la sécurité à apporter à la BDES numérique et sur sa conformité à la nouvelle législation sur le traitement des données. Le RGPD, entré en vigueur le 25 mai 2018, invite à appréhender ses répercussions sur les accès, les traitements des données et le contenu des BDES (Règl. UE n° 2016/279 du 27 avril 2016).

OBLIGATION DE DISCRÉTION

Alors que certains accords se contentent de rappeler ce principe général de confidentialité et discrétion auquel sont soumis les titulaires du droit d'accès à la BDES, d'autres précisent les termes cette obligation.

L'accord Laliq Beauty Services impose ainsi aux bénéficiaires de la BDES d'assurer « la protection des supports (impression ou supports informatiques) sur lesquels ils auraient pu enregistrer les informations extraites de la base ». L'accord UES FTP-FTPIO précise que « la divulgation de ces informations causerait nécessairement un préjudice à la société de nature à engager la responsabilité du ou des contrevenants » et prévoit en outre la signature par chaque utilisateur de la BDES d'une « clause de confidentialité » spécifique.

8 Quelles dispositions applicables à défaut d'accord ?

En application de l'ordonnance, en l'absence d'accord, la BDES est mise en place dans les conditions définies par les dispositions supplétives (*C. trav., art.*

L. 2312-36). Ces nouvelles dispositions applicables au CSE reprennent, à quelques ajustements près, les prescriptions préexistantes relatives au CE.

NIVEAU DE MISE EN PLACE

La BDES doit être mise en place au niveau de l'entreprise (C. trav., art. R. 2312-11).

En cas de structure complexe impliquant un CSE central, il n'y a pas d'obligation de mettre en place une BDES par établissement. La BDES mise en place au niveau de l'entreprise doit toutefois comporter les informations mises à la disposition des CSE d'établissement (C. trav., art. R. 2312-11 et Circ. DGT n° 2014-1 du 18 mars 2014). En ce qui concerne l'UES, elle n'est pas plus explicitement visée par les textes qu'auparavant. Cependant, dès lors que l'UES est assimilée à une entreprise s'agissant du droit de la représentation du personnel, la BDES doit être mise en place au niveau de l'UES (Circ. DGT préc.). Deux approches semblent envisageables en termes de configuration : soit une présentation société par société, soit une déclinaison thème par thème.

À NOTER Désormais, selon les prescriptions supplétives (C. trav., art. L. 2312-22), les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques et sur la situation économique et financière de la société « sont conduites au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement ». La consultation liée à la politique sociale est, quant à elle, conduite au niveau du CSE central et au niveau des établissements « lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements ». Il conviendra aussi, le cas échéant, de réfléchir à la configuration de la BDES en fonction du niveau de consultation.

CONTENU OBLIGATOIRE

À défaut d'accord, la BDES légale repose sur un contenu minimum de huit rubriques (neuf pour les entreprises appartenant à un groupe) comme jusqu'alors (C. trav., art. L. 2312-36).

Les données et les indicateurs à renseigner dans chacune de ces rubriques sont déterminés par décret (D. n° 2017-1819, 29 décembre 2017) et continuent de varier selon que l'entreprise compte moins de 300 salariés ou 300 salariés ou plus (v. encadré ci-contre). Le contour de la BDES légale se trouve enrichi d'indicateurs complémentaires. Mais il faut y voir non une évolution des données à transmettre mais l'aboutissement d'un travail progressif de consolidation des informations récurrentes nécessaires au CSE au sein d'une seule et même plateforme, la BDES.

À NOTER Si les dispositions législatives maintiennent pour la 8^e rubrique la notion de « sous-traitance » (C. trav., art. L. 2312-36), les dispositions réglementaires issues du décret du 29 décembre 2017 emploient le terme de « partenariats », en ce compris « partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise » et « partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise ». Par ailleurs, certaines entreprises importantes restent tenues de délivrer des informations en matière environnementale (C. trav., art. L. 2312-36 1^o et R. 2312-9, 1^o, c)), étant précisé que, depuis le 1^{er} août 2017, le rapport RSE a laissé place à la déclaration de performance extra-financière. Cette déclaration contient, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des risques et politiques menées par la société, des informations sociales, environnementales, sociétales et, le cas échéant, des données sur les questions de respect des droits de l'Homme et de lutte contre la corruption listées par décret. Elle peut contenir des informations sur la gestion des déchets dans le cadre de l'économie circulaire, etc. (Ord. n° 2017-1180, 19 juillet 2017 et D. n° 2017-1265, 9 août 2017).

Informations nécessaires aux trois consultations récurrentes du CSE...

La BDES doit permettre l'accès aux informations nécessaires aux trois consultations récurrentes du CSE. Il s'agit de celle sur la situation économique et financière, qui permet, entre autres, de procéder à l'examen annuel des comptes de l'entreprise et à l'examen du crédit impôt pour les dépenses de recherche (C. trav., art. L. 2312-25), de celle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, qui couvre notamment les volets sur l'emploi, la formation, l'égalité professionnelle, les actions de prévention en matière d'hygiène et de sécurité (C. trav., art. L. 2312-26) et enfin de celle sur les orientations stratégiques (C. trav., art. L. 2312-24).

... ventilées dans une BDES nouvellement agencée...

La nouveauté réside en ce que la liste initiale des indicateurs devant figurer dans la BDES (C. trav., art. L. 2323-8, R. 2323-1-3 et R. 2323-1-4 anciens) a fusionné avec les textes fixant le contenu du plan de formation (C. trav., art. L. 6321-1 et s. anciens), les informations en vue des consultations récurrentes sur la politique sociale (C. trav., art. L. 2323-17, R. 2323-9 et R. 2323-12 anciens) et sur la situation économique et financière de la société (C. trav., art. L. 2323-13, R. 2323-8 et R. 2323-11 anciens) ou encore, pour les entreprises de 300 salariés ou plus, le contenu du bilan social (C. trav., art. R. 2323-17 ancien).

En pratique, reprenant la méthodologie préconisée par l'administration (Circ. DGT préc.), ces informations sont désormais ventilées dans les rubriques et sous-rubriques obligatoires de la BDES. Le Code du travail renvoie ainsi directement à certaines rubriques ou sous-rubriques de la BDES pour déterminer le contenu des informations nécessaires aux consultations récurrentes sur la politique sociale (C. trav., art. R. 2312-18 et s.) et sur la situation économique et financière (C. trav., art. R. 2312-17 et s.).

Par exemple, en vue de la consultation sur la politique sociale, il est renvoyé - pour toutes les entreprises - aux rubriques 1^o A (« Investissement social ») e) (« Formation professionnelle ») et 1^o A f) (« Conditions de travail ») de l'article R. 2312-8 (C. trav., art. R. 2312-18). Il est en outre renvoyé aux rubriques 1^o A, 2^o (« Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ») et 4^o (« Rémunération des salariés et dirigeants ») de l'article R. 2312-8 pour les entreprises de moins de 300 salariés (C. trav., art. R. 2312-19) et 1^o A, 2^o, 4^o et 5^o (« Représentation du personnel et activités sociales et culturelles ») de l'article R. 2312-9 pour les entreprises d'au moins 300 salariés (C. trav., art. R. 2312-20). En ce qui concerne la consultation sur la situation économique et financière, il faut se reporter aux rubriques 1^o B (« Investissement matériel et immatériel »), 7^o A (« Flux financiers et aides publiques »), 7^o F (« Flux financiers et résultats financiers »), 8^o (« Partenariats ») et 9^o (« Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe ») de l'article R. 2312-8 pour les entreprises de moins de 300 salariés (C. trav., art. R. 2312-16) et 1^o B, 1^o C, 7^o A, 7^o F, 8^o et 9^o de l'article R. 2312-9 pour les entreprises d'au moins 300 salariés (C. trav., art. R. 2312-17).

À NOTER La BDES, telle que définie par le décret, est conçue comme le principal support d'information aux trois consultations récurrentes du CSE. Elle ne dispense toutefois pas de se reporter également aux dispositions législatives prévues pour chacune des consultations. Ainsi par exemple, la consultation sur la politique sociale requiert des informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés (C. trav., art. L. 2312-26 II, 8^o) ou encore un rapport sur le bilan de la situation générale de la santé (C. trav., art. L. 2312-27, 1^o). Or, ces données ne sont pas explicitement visées dans les dispositions réglementaires. En ce qui concerne la consultation sur la situation économique et financière, si les résultats financiers sont certes à renseigner dans la BDES (C. trav., art. R. 2312-8, 7^o F ou R. 2312-9, 7^o F pour les entreprises d'au moins 300 salariés), l'article L. 2312-26 requiert, pour les sociétés commerciales, la mise à disposition des documents obligatoirement transmis à l'assemblée générale des actionnaires ou des associés (par exemple, le rapport de gestion, rapport des commissaires aux comptes, etc.).

... intégrant le bilan social pour les entreprises d'au moins 300 salariés

Les informations relatives au bilan social précédemment listées à l'article R. 2323-17 du Code du travail ne font plus l'objet de dispositions distinctes dans le Code du travail. Elles sont intégrées dans la BDES en vue de la consultation sur la politique sociale dans les entreprises d'au moins 300 salariés et

dispersées entre les différentes rubriques de la BDES (*C. trav., art. R. 2312-9*). Ainsi, les données liées à l'emploi sont détaillées dans la sous-rubrique 1° A « Investissement social », celles relatives à la rémunération sont reprises dans la sous-rubrique 4° « Rémunérations des salariés et des dirigeants ». Attention, toutefois, il faut anticiper un moyen d'extraire les données du bilan social de la BDES dès lors que les informations du bilan social sont mises à la disposition de tout salarié qui en fait la demande (*C. trav., art. L. 2312-31*). Et, dans les sociétés par actions, le dernier bilan social, accompagné de l'avis du CSE, est adressé aux actionnaires (*C. trav., art. L. 2312-32*).

Dans les entreprises à établissements multiples, il conviendra d'être également attentif à la configuration de la BDES. En effet, l'obligation d'établir un bilan social au niveau de l'entreprise se double de l'obligation de dresser un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif est au moins de 300 salariés (*C. trav., art. L. 2312-28, al. 2*).

À NOTER Certaines branches d'activité peuvent être dotées de bilans sociaux spécifiques (*C. trav., art. L. 2312-35*). Plusieurs arrêtés interministériels ont ainsi fixé des indicateurs sociaux pour différents secteurs (*Arr. 8 décembre 1977*) : industriels, agricoles et tous secteurs non soumis à un arrêté spécifique ; commerces et services ; entreprises du bâtiment et des travaux publics ; entreprises de transport terrestre et aérien, entreprises d'armement maritime. Étant précisé que certains indicateurs ne sont applicables qu'aux entreprises de plus de 2000 salariés ou établissements de plus de 750 salariés.

CARACTÈRE PROSPECTIF À TROIS ANS

À défaut d'accord, les informations figurant dans la BDES portent comme auparavant sur l'année en cours, les deux années précédentes et, « telles qu'elles peuvent être envisagées », les trois années suivantes (*C. trav., art. R. 2312-10*). Les informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou, à défaut, sous forme de « grandes tendances ». Les nouvelles dispositions ne sont pas plus explicites que les précédentes et se contentent de mentionner que, pour les années à venir, l'employeur indique 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 précise.

À NOTER À l'égard des informations prévisionnelles à trois ans, le Tribunal de grande instance de Nanterre ayant relevé l'absence de données prévisionnelles chiffrées ou sous forme de grandes tendances ainsi que l'absence d'explications de l'employeur, a jugé que les informations sur les orientations stratégiques étaient lacunaires et ne permettaient pas au CE d'émettre un avis. Le tribunal en déduit que la demande d'information du CE était recevable mais aussi que le point de départ de consultation n'avait pas commencé à courir (*TGI Nanterre, réf., 18 janvier 2017, n° 17/00057*).

ACTUALISATION

La BDES doit être un instrument mobilisable en permanence. Dans cet esprit, les informations portées dans la BDES doivent être « régulièrement » mises à jour (*C. trav., art. L. 2312-36*). L'employeur doit informer les utilisateurs de la BDES de cette actualisation selon les modalités qu'il détermine (*C. trav., art. R. 2312-12*). Par exemple, il peut s'agir d'une alerte par courriel à l'attention des représentants ou d'une annonce faite en réunion et consignée au procès-verbal.

La question de savoir selon quelle fréquence opérer la mise à jour n'est pas évidente. Il peut être particulièrement difficile en effet de dire quand débute ou quand s'arrête une information en continue. Une mise à jour à chaque événement intéressant l'un des thèmes de la BDES s'impose-t-elle ? Le décret est peu précis et renvoie simplement, comme auparavant, aux périodicités légales : « au moins dans le respect des périodicités prévues par le code » (*C. trav., art. R. 2312-11*). Les informations trimestrielles mises à la disposition du CSE doivent ainsi être mises à jour dans la BDES tous les trimestres (*C. trav., art. L. 2312-69 et R. 2312-21*). On pourrait également concevoir que les informations qui doivent être transmises annuellement au CSE doivent être mises à jour au moins une fois par an.

L'énoncé des textes n'est pas des plus précis sur le rythme des mises à jour. Le traitement de l'actualisation et de sa traçabilité ne saurait pourtant être négligé. En effet, la mise à disposition des informations récurrentes dans la BDES ne vaut communication au CSE que pour autant qu'elle soit « actualisée » (*C. trav., art. L. 2312-18 et R. 2312-14*). En pratique, il est recommandé de veiller à :

- définir à l'avance les modalités retenues pour assurer la mise à jour de la BDES et en informer les représentants ;
- ce que les informations inhérentes à un thème faisant l'objet d'une consultation soient préalablement actualisées.

Il convient d'être vigilant sur ces points pour éviter notamment toute potentielle discussion sur le délai de consultation. Sauf délai spécifique prévu par les textes, le délai de consultation du CSE court à compter (i) de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou (ii) de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES dans les conditions prévues dans les dispositions réglementaires (*C. trav., art. R. 2312-5*).

MODALITÉS D'ACCÈS

Comme auparavant, l'employeur fixe les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la BDES (*C. trav., art. R. 2312-12*). En pratique, sont pris en compte l'organisation de l'entreprise, les choix opérés en matière de sécurité des informations et la sensibilité des informations.

Accessibilité

La BDES doit être accessible « en permanence » aux membres de la délégation du personnel du CSE. Plus précisément, dès la mise en place du CSE, ses membres, qu'ils soient titulaires ou suppléants, doivent avoir accès à la BDES. Y ont également accès les membres du CSE central ainsi que les délégués syndicaux (*C. trav., art. L. 2312-36*).

Les textes ne visent pas explicitement le représentant syndical au CSE, ni le représentant de la section syndicale. Dès lors que le représentant syndical au CSE est destinataire des informations fournies au CSE (*C. trav., art. L. 2143-22*), il doit avoir accès à la BDES. Le représentant de la section syndicale ne devrait, quant à lui, pas y avoir accès, sauf accord plus favorable. Les experts ne sont pas davantage listés. Certains tribunaux ont pu ordonner la mise à disposition de la BDES complétée au CE et à son expert (*TGI Nanterre, 18 janvier 2017 précité et CA Versailles, 27 juillet 2017, n° 17/00922*).

Un accès « en permanence » ne signifie pas pour autant que la BDES doit être accessible 24 heures/24 et 7 jours/7 (*Circ. DGT préc.*). On peut par exemple imaginer que les accès soient limités aux seuls jours et heures d'ouverture de l'entreprise.

Support informatique privilégié

La BDES est mise en place au choix, sur un support papier ou informatique, pour les entreprises comptant moins de 300 salariés.

Dès la mise en place du CSE pour les entreprises d'au moins 300 salariés, la loi impose désormais, en l'absence d'accord, un support informatique (*C. trav., art. R. 2312-12*).

À NOTER Est-il possible d'interdire toute reproduction ou impression, ou encore tout téléchargement ? On peut concevoir que l'employeur dispose d'une certaine marge de manœuvre pour restreindre les droits d'impression et de reproduction des informations sensibles et déclarées confidentielles. Il semble

en revanche délicat de généraliser de telles interdictions à l'ensemble des données et indicateurs de la BDES. Les modalités d'accès doivent en effet être définies au regard du principe selon lequel les représentants doivent pouvoir exercer utilement leurs compétences.

Confidentialité

Les droits d'accès à la BDES sont strictement personnels et ne peuvent être transmis à des tiers (*Circ. DGT préc.*). En pratique, il peut être demandé à chaque personne concernée de signer une charte d'utilisation de la BDES et de confidentialité en vue de lui rappeler ses obligations et le caractère personnel des accès. Des mentions particulières doivent être prévues dans l'engagement de confidentialité des sociétés cotées.

Les personnes ayant accès à la BDES sont tenues à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. Il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement les informations couvertes par l'obligation de confidentialité, mais encore la durée du caractère confidentiel de ces informations (*C. trav., art. R. 2312-13*). Il ne s'agit là à l'évidence que d'une transposition de l'obligation classique de discrétion des représentants. Il s'en suit que l'employeur ne pourrait déclarer confidentielle toute la BDES, sauf à contrevenir au principe selon lequel les représentants doivent exercer utilement leurs compétences (*TGI Lyon, 9 juillet 2012, n° 12/01153 ; TGI Évry, 9 novembre 2012, n° 12/01095 ; CA Paris, 11 mars 2013, n° 12/20238*). En pratique, outre les informations confidentielles visées dans le Code du travail (par exemple, les documents comptables relatifs à la gestion prévisionnelle - *C. trav., art. L. 2312-36, 3°*), la jurisprudence analyse les informations confidentielles comme étant celles peu ou non connues du public ou du personnel, dont la diffusion est de nature à nuire à l'entreprise ou à lui porter préjudice (*CA Paris, 3 février 2004, n° 03/35335*).

9 En cas de carence de la BDES ?

DÉLIT D'ENTRAVE

L'employeur qui ne s'acquitterait pas de son obligation de mettre en place la BDES s'expose aux sanctions d'entrave à l'exercice des fonctions des représentants du personnel (*C. trav., art. L. 2317-1*).

ACTIONS CIVILES DU CSE

La carence, autrement dit l'absence de BDES, doit être distinguée de l'insuffisance de certaines informations dans la BDES.

En cas d'informations insuffisantes, il appartient au CSE de saisir les juges, en la forme des référés, afin de se voir communiquer les éléments manquants. C'est ce que prévoit l'article L. 2312-15 du Code du travail (reprenant les dispositions de l'ancien article L. 2323-4) qui précise que cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis (*Cass. soc., 21 septembre 2016, n° 15-13.363 et Cass. soc., 21 septembre 2016, n° 15-19.003*).

La chambre sociale oppose cette hypothèse à celle de la carence. Elle a ainsi jugé que « lorsque la loi ou l'accord collectif prévoit la communication ou la mise à disposition de certains documents, le délai de consultation ne court qu'à compter de cette communication. Il en résulte que, dans le cadre la consultation sur les orientations stratégiques, les délais préfix de consultation ne peuvent commencer à courir alors que l'employeur n'a pas mis à la disposition du comité d'entreprise la base de données économiques et sociales qui est, aux termes de la loi, le support de préparation de cette consultation » (*Cass. soc., 28 mars 2018, n° 17-13.081*).

Cette solution retenue pour la consultation sur les orientations stratégiques est transposable aux deux autres consultations récurrentes qui reposent sur des informations mises à disposition dans la BDES. Elle le serait également, à notre avis, au CSE.

QUEL EST L'OBJET DE LA BDES ? En 2013, la BDES a été conçue avec une double fonction (*ANI 11 janvier 2013 et L. n° 2013-504 du 14 juin 2013*) :

- préparer la nouvelle consultation sur les orientations stratégiques ;
- mettre à disposition les informations transmises de manière récurrente au CE.

Avec la loi Rebsamen (*L. n° 2015-994 du 17 août 2015*), la BDES est devenue le point de rassemblement des informations nécessaires aux trois consultations récurrentes nouvellement créées (*C. trav., art. R. 2323-1-2 ancien*). Depuis le 1^{er} janvier 2016, les rapports et informations périodiques ont disparu en tant que tels, ces données devant désormais figurer dans la BDES.

L'ordonnance consacre la BDES en tant que plateforme d'information puisqu'elle continue à rassembler l'ensemble des données nécessaires aux consultations-informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE.

Comme c'était déjà le cas auparavant, cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité dans les limites et conditions fixées par décret (*C. trav., art. L. 2312-18, al. 2 et R. 2312-7 et s.*).

Cet effet de substitution vaut également à l'égard de l'autorité administrative. Lorsque le Code du travail impose de transmettre à l'administration des rapports et informations remis de manière récurrente au CSE, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'administration à partir de la BDES et cette mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité (*C. trav., art. L. 2312-18, al. 3*).

Ces dispositions sont d'ordre public, elles ne peuvent être négociées dans le cadre de l'accord collectif sur la BDES.

L'importance de la mise en place de la BDES est, en outre, à percevoir au regard du point de départ des délais des consultations récurrentes (*Cass. soc., 18 mars 2018, n° 17-13-081*).

LE SEUIL DE 300 SALARIÉS Le seuil de 300 salariés est également un seuil important puisque :

- les informations à renseigner dans la BDES, à défaut d'accord, varient selon que l'entreprise atteint ou non le seuil de 300 salariés (*C. trav., art. R. 2312-8 pour les entreprises de moins de 300 salariés ; C. trav., art. R. 2312-8 pour les entreprises d'au moins 300 salariés*) ;
- les informations trimestrielles sont obligatoirement mises à disposition dans la BDES à partir de ce seuil (*C. trav., art. L. 2312-69*) ;
- les prescriptions supplétives relatives au bilan social s'appliquent lorsque ce seuil est atteint par l'entreprise et, le cas échéant, l'établissement (*C. trav., art. L. 2312-28 et s.*).

Ce seuil est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise atteint au moins 300 salariés pendant 12 mois consécutifs. L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du CSE qui en découlent (*C. trav., art. L. 2312-34*).

BDES ET PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNELS Si le contenu de la BDES et/ou la gestion de son accès par les utilisateurs conduisent les entreprises à collecter ou traiter des données à caractère personnel, c'est-à-dire toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique,

psychique, économique, culturelle ou sociale (Règl. UE n° 2016/679 du 27 avril 2016, art. 4 ; L. n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée par la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018, art. 2), il appartient à l'entreprise de respecter notamment les prescriptions suivantes :

- mettre en place les mesures et systèmes de sécurité nécessaires afin de protéger ces données contre le traitement non autorisé ou illicite, la perte, la destruction, les dégâts d'origine accidentelle ou encore la diffusion à des personnes non autorisées (pseudonymisation, chiffrement/cryptage, protection par mot de passe, conclusion d'accords de confidentialité stricts, accès enregistré, etc.) ;
- veiller à ce que les personnes dont les données sont collectées ou traitées soient en mesure d'exercer leurs droits afférents à ce traitement dans les conditions prévues par la législation applicable (droit d'accès, de rectification, à l'effacement, etc.).]

RUBRIQUES SUPPLÉMENTAIRES DE LA BDES

RUBRIQUES SUPPLÉMENTAIRES DE LA BDES

	Entreprises de moins de 300 salariés (C. trav., art. R. 2312-8)	Entreprises de 300 salariés ou plus (C. trav., art. R. 2312-9)
1° Investissements	A - Investissement social B - Investissement matériel et immatériel	A - Investissement social B - Investissement matériel et immatériel C - Informations environnementales (entreprises soumises au 5° alinéa de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce)
2° Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	A - Analyse des données chiffrées B - Stratégie d'action	I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes A - Conditions générales d'emploi B - Rémunérations et déroulement de carrière C - Formation D - Conditions de travail, santé et sécurité au travail II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale A - Congés B - Organisation du temps de travail dans l'entreprise III. Stratégie d'action
3° Fonds propres, endettement et impôts	a) Capitaux propres de l'entreprise b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières c) Impôt et taxes	a) Capitaux propres de l'entreprise b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières c) Impôt et taxes
4° Rémunération des salariés et des dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments	A - Évolution des rémunérations salariales	A - Évolution des rémunérations salariales B - Épargne salariale (intéressement et participation) C - Rémunération accessoires (primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantage en nature, régime de prévoyance et de retraite complémentaire) D - Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux, telles que présentées dans le rapport de gestion
5° Activités sociales et culturelles	Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles, mécénat	Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles, mécénat A - Représentation du personnel B - Activités sociales et culturelles
6° Rémunérations des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au 4°	A - Rémunérations 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)	A - Rémunérations 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 B - Réductions d'impôts C - Exonérations et réductions de cotisations sociales D - Crédits d'impôts E - Mécénat F - Résultats financiers	A - Aides publiques B - Réductions d'impôts C - Exonérations et réductions de cotisations sociales D - Crédits d'impôts E - Mécénat F - Résultats financiers
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	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 ses filiales B - Cessions, fusions et acquisitions réalisées	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