



Base de données économiques et sociales (BDES)

Vérfié le 11 février 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

L'employeur d'au moins 50 salariés doit mettre à disposition du comité économique et social (CSE) ou des représentants du personnel une base de données économiques et sociales (BDES). Elle rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. La base de données comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise.

Entreprises concernées

La mise en place de la BDES est obligatoire pour les entreprises qui emploient au moins 50 salariés.

Dans le cas d'une entreprise à établissements multiples, les effectifs sont calculés au niveau global de l'entreprise, et non par établissement.

La BDES comprend alors toutes les données collectées au niveau de l'entreprise, et non par établissement.

Les groupes d'entreprises ne sont pas tenus de créer une base de données unique spécifique au groupe. Mais s'ils en créent une, cette base s'ajoute alors aux bases de données propres à chacune des entreprises constituant le groupe.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le fonctionnement de la base est fixé :

- par un accord d'entreprise majoritaire,
- ou en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le comité social et économique (CSE), adopté à la majorité des membres titulaires,
- ou bien par un accord de branche.

▲ Attention : en l'absence de base de données unique, l'employeur est coupable de délit d'entrave, passible d'une amende de 7 500 €.

Accès à la base

L'employeur doit concevoir, mettre en place et maintenir à jour la BDES. Il en fixe les conditions d'accès, de consultation, d'utilisation et d'actualisation.

Il est possible que ces conditions fassent l'objet d'un accord collectif.

La base de données est tenue à la disposition des personnes habilitées à la consulter sur un support informatique ou papier.

La BDES doit être accessible en permanence au CSE.

✎ À noter : tout utilisateur de la BDES doit respecter une obligation de discrétion. Les informations figurant dans la base de données qui revêtent un caractère confidentiel doivent être présentées comme telles par l'employeur, qui doit indiquer la durée de leur caractère confidentiel.

Mentions obligatoires

Le contenu obligatoire de la BDES varie selon l'effectif de l'entreprise.

Entreprises de moins de 300 salariés

En l'absence d'accord, l'employeur de **moins de 300 salariés** doit indiquer les informations suivantes :

- **Investissement social :**
 - Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté par exemple
 - Évolution des effectifs mois par mois, des emplois par catégorie professionnelle
 - Évolution de l'emploi des personnes handicapées du nombre de stagiaires de plus de 16 ans
 - Formation professionnelle (investissements en formation, publics concernés, notamment), conditions de travail notamment
- **Investissement matériel et immatériel :**
 - Évolution des actifs nets d'amortissement et des dépréciations éventuelles (immobilisations)
 - Dépenses de recherche et développement
 - Mesures pour améliorer les méthodes de production et leurs incidences sur les conditions de travail et l'emploi
- **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :**
 - Analyse de la situation respective des femmes et des hommes par catégorie professionnelle en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle
 - Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté
 - Évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise
 - Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associé

- **Fonds propres, endettement et impôts** : capitaux propres de l'entreprise, emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières, impôts et taxes
- **Rémunération des salariés et dirigeants** :
 - Évolution des rémunérations salariales (frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum)
 - Épargne salariale : *intéressement* (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R55519>) participation
 - Dans les sociétés anonymes, le montant global des rémunérations versées aux 5 ou 10 personnes les mieux rémunérées dans les entreprises d'au moins 250 salariés
- **Activités sociales et culturelles** : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité social et économique (CSE), mécénat
- **Rémunération des financeurs** : actionnaires (revenus distribués) et actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, *dividendes* (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R1005>) reçus)
- **Flux financiers** à destination de l'entreprise : aides publiques, exonérations et réductions de cotisations sociales, réductions d'impôts, crédits d'impôts, mécénat, résultats financiers (chiffre d'affaires, notamment)
- **Partenariats** : pour produire ou bénéficier des produits ou services d'une autre entreprise
- **Transferts commerciaux et financiers** entre les entités d'un même groupe : transferts de capitaux, cessions, fusions et acquisitions réalisées.

En cas de BDES incomplète ou non mise à jour, le CSE peut saisir le tribunal pour qu'il ordonne à l'employeur la communication des éléments manquants.

En l'absence d'accord, les informations portent sur :

- l'année en cours,
- les 2 années précédentes,
- les 3 années suivantes, sous forme de perspectives.

Pour la rubrique sur l'égalité professionnelle, l'employeur doit présenter des données chiffrées pour l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Entreprises de 300 salariés et plus

En l'absence d'accord, l'employeur de **300 salariés et plus** doit indiquer 9 catégories d'informations :

- **Investissement social** :
 - **Effectif** :
 - Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté (effectif au 31 décembre et effectif permanent, nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre)
 - Évolution des effectifs mensuels par sexe et par qualification
 - Effectif mensuel moyen de l'année considérée
 - Répartition par sexe et âge de l'effectif total au 31 décembre
 - Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon l'ancienneté, la nationalité
 - Répartition selon une structure de qualification détaillée : travailleurs extérieurs (stagiaires, intérimaires), salariés détachés
 - **Évolution des emplois** par catégorie professionnelle : embauches, départs, promotions, mises au chômage, évolution de l'emploi des personnes handicapées, du nombre de stagiaires (plus de 16 ans), formation professionnelle (investissements en formation, publics concernés), par exemple
 - **Formation** professionnelle : investissements en formation, formation continue, congés formation, apprentissage
 - **Conditions de travail** : durée (temps partiel et aménagements), organisation et contenu du travail (travail alternant de nuit, travaux à la chaîne), dépenses d'amélioration des conditions de travail, médecine du travail, accidents du travail, maladies professionnelles
- **Investissement matériel et immatériel** :
 - Évolution des actifs nets d'amortissement et des dépréciations éventuelles (immobilisations)
 - Dépenses de recherche et développement
 - Évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production
- **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** :
 - Analyse de la situation respective des femmes et des hommes par catégorie professionnelle en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle
 - Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté
 - Évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise
 - Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés
- **Rémunération des salariés et dirigeants** :
 - Évolution des rémunérations salariales (frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum)
 - Épargne salariale : *intéressement* (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R55519>) participation
 - Rémunérations accessoires (primes, avantages sociaux)
 - Dans les sociétés anonymes, le montant global des rémunérations versées aux 5 ou 10 personnes les mieux rémunérées dans les entreprises d'au moins 250 salariés.
 - Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire.
- **Représentants du personnel et activités sociales et culturelles** : composition du CSE, montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat
- **Rémunération des financeurs** : actionnaires (revenus distribués) et actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, *dividendes* (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R1005>) reçus)

- **Flux financiers** à destination de l'entreprise : aides publiques, réductions d'impôts, exonérations et réductions de cotisations sociales, crédits d'impôts, mécénat, résultats financiers (chiffre d'affaires, par exemple)
- **Partenariats**
- **Transferts commerciaux et financiers** entre les entités du groupe, si nécessaire : transferts de capitaux, cessions, fusions et acquisitions réalisées.

Chaque trimestre, l'employeur communique au CSE des informations retraçant mois par mois

- les éventuels retards de paiement des cotisations sociales,
- l'évolution générale des commandes
- et l'exécution des programmes de production notamment.

En cas de BDES incomplète ou non mise à jour, le CSE peut saisir le tribunal pour qu'il ordonne à l'employeur la communication des éléments manquants.

En l'absence d'accord, les informations portent sur :

- l'année en cours
- les 2 années précédentes
- les 3 années suivantes, sous forme de perspectives

Pour la rubrique sur l'égalité professionnelle, l'employeur doit présenter des données chiffrées pour l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Accord

La BDES sert de support de préparation à la consultation annuelle du CSE sur les points suivants :

- Orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise
- Conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, la formation professionnelle, l'organisation du travail, le recours à des contrats temporaires et à des stages
- Situation et évolution économique et financière de l'entreprise, la modification de son organisation juridique
- Politique sociale de l'entreprise : conditions de travail, santé et sécurité, travailleurs handicapés


Son contenu pourra être complété par un accord d'entreprise, de branche ou de groupe.

Un accord d'entreprise majoritaire peut :

- Déterminer l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES
- Prévoir que la BDES n'aura plus à renseigner des informations sur les 2 années précédentes et des perspectives sur les 3 années suivantes
- Prévoir les conditions de fonctionnement, le support ainsi que les critères de consultation et d'utilisation de la BDES

Certaines informations, comme la sous-traitance et les transferts financiers, peuvent être exclues de la BDES si l'accord le prévoit.

En l'absence d'accord d'entreprise, la BDES doit être accessible en permanence au CSE ou aux représentants du personnel.

 **À noter** : la notion de "sous-traitance" est remplacée par la notion de "partenariat". La BDES doit donc présenter les partenariats conclus pour produire des services ou produits pour une autre entreprise.

Textes de référence

- Code du travail : articles L2312-17 et L2312-18 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035609784&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035609784&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Base de données économiques et sociales (BDES) : définition
- Code du travail : article L2312-36 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036262385&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036262385&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Contenu minimum commun à toutes les BDES
- Code du travail : articles L2312-63 à L2312-69 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035610997&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035610997&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Droit d'alerte économique
- Code du travail : articles R2312-8 à R2312-10 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000036411564&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000036411564&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Organisation et contenu supplétifs de la BDES
- Code du travail : articles R2312-21 à R2312-23 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000036412642&idSectionTA=LEGISCTA000036412640&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000036412642&idSectionTA=LEGISCTA000036412640&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
- Code de commerce : articles L225-96 à L225-126 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006161273&cidTexte=LEGITEXT000005634379) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006161273&cidTexte=LEGITEXT000005634379>)
Assemblées d'actionnaires - rémunération des salariés et dirigeants
- Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - Nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035607348) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035607348>)
- Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036336033) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036336033>)