Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

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, sociales et environnementales** (BDESE).

La BDESE rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise.

Elle comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise.

Qu'est-ce que la BDESE ?

Quelles sont les entreprises concernées par la BDESE ?

La mise en place d'une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) 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 BDESE comprend alors toutes les données collectées au niveau de l'entreprise, et non par établissement.

Les groupes d'entreprises ne sont pas obligés 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.

Attention

En l'absence de constitution de base de données unique, l'employeur est coupable de délit d'entrave. Ce délit est passible d'une amende de **7 500 €**.

À quoi sert la BDESE ?

Elle **sert de support de préparation à la consultation annuelle du comité économique et social (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

- Politique sociale de l'entreprise : conditions de travail, santé et sécurité, travailleurs handicapés

Comment s'organise l'accès à la BDESE ?

- **Moins de 300 salariés**

La BDESE doit être accessible en permanence au CSE: CSE : Comité social et économique et aux représentants du personnel.

Elle est tenue **sur un support papier ou sur un support informatique**.

L'employeur doit concevoir, mettre en place et maintenir à jour la BDESE.

Il fixe les conditions d'accès, de consultation, d'utilisation et d'actualisation de la BDESE.

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

À noter

Tout utilisateur de la BDESE doit respecter une obligation de discrétion. Lorsque des informations sont confidentielles, l'employeur doit indiquer la durée du caractère confidentiel.

- **Plus de 300 salariés**

La BDESE doit être accessible en permanence au CSE: CSE : Comité social et économique et aux représentants du personnel.

Elle est tenue uniquement sur un support informatique.

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

Chaque trimestre, il communique **au CSE**, les informations suivantes :

- Éventuels retards de paiement des cotisations sociales
- Évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production
- Évolution des effectifs et de la qualification des salariés

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

À noter

Tout utilisateur de la BDESE doit respecter une obligation de discrétion. Lorsque des informations sont confidentielles, l'employeur doit indiquer la durée du caractère confidentiel.

Quelles sont les mentions obligatoires devant figurer dans la BDESE ?

Les entreprises **de 50 salariés et plus** ont 2 possibilités pour définir le contenu de la BDESE :

- **Avec un accord collectif d'entreprise**, le contenu de la BDESE est fixé **librement** par l'entreprise qui doit mentionner les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise dans le BDESE
- **En l'absence d'accord d'entreprise**, le contenu de la BDESE est imposé par le code du travail. Le contenu varie selon que l'entreprise compte **plus ou moins 300 salariés.**

À savoir

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent établir **un bilan simplifié des émissions de gaz à effet de serre** lorsqu'elles sont bénéficiaires du plan de relance du Gouvernement.

- Entreprises de 50 salariés à 299 salariés

Entreprises de 50 salariés à 299 salariés

En l'absence d'accord d'entreprise, l'employeur doit indiquer dans la BDESE 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: Dispositif d'épargne salariale lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise*, 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: Partie des bénéfices d'une société distribuée aux associés ou actionnaires* 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

- **Environnement :**

    - Politique générale en matière environnementale : organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement
    - Économie circulaire : prévention et gestion de la production de déchets (évaluation de la quantité de déchets dangereux) ; utilisation durable des ressources (consommation d'eau et d'énergie)
    - Changement climatique : identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre (produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise)

- **Entreprises non soumises à la déclaration de performance extra-financière**

La déclaration de performance extra-financière: Elle décrit la politique environnementale, sociale, sociétale et de gouvernance de la société sous la forme d'indicateurs de performance. Elle identifie les principaux risques liés à son activité et aux politiques mises en œuvre. Elle est obligatoire pour les SA ou les sociétés en commandite par actions non cotées qui dépassent 500 salariés et 100 millions d'euros de chiffre d'affaires ou de total du bilan. Cette présentation est intégrée dans le rapport annuel de gestion remis avec les comptes annuels. est obligatoire pour les entreprises d'au moins 500 salariés et qui dépassent **100 millions €**de chiffre d'affaires ou de total du bilan.

En l'absence d'accord d'entreprise, la BDESE doit indiquer 9 catégories d'informations :

- **Investissement**

    - **Investissement social** :

        - 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 emplois notamment par catégorie professionnelle
        - Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer
        - Évolution du nombre de stagiaires
        - Formation professionnelle (formation professionnelle continue et les congés formation)
        - Conditions de travail (durée du travail, accidents du travail et de trajet, 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 associé

- **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: Dispositif d'épargne salariale lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise*, 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: Partie des bénéfices d'une société distribuée aux associés ou actionnaires* 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

- **Environnement**

    - Politique générale en matière environnementale : organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement
    - Économie circulaire : prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux) ; utilisation durable des ressources (consommation d'eau et d'énergie)
    - Changement climatique : identification des postes d'émission directes de gaz à effet de serre (produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise)

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.

À noter

À compter **de 500 salariés**, un bilan des émissions de gaz à effet de serre doit en plus être indiqué dans la BDESE.

L'employeur doit fournir les informations portant sur les années suivantes :

- Année en cours
- 2 années précédentes
- 3 années suivantes, sous forme de perspectives

- **Entreprises soumises à la la déclaration de performance extra-financière**

La déclaration de performance extra-financière: Elle décrit la politique environnementale, sociale, sociétale et de gouvernance de la société sous la forme d'indicateurs de performance. Elle identifie les principaux risques liés à son activité et aux politiques mises en œuvre. Elle est obligatoire pour les SA ou les sociétés en commandite par actions non cotées qui dépassent 500 salariés et 100 millions d'euros de chiffre d'affaires ou de total du bilan. Cette présentation est intégrée dans le rapport annuel de gestion remis avec les comptes annuels. est obligatoire pour les entreprises d'au moins 500 salariés et qui dépassent **100 millions €**de chiffre d'affaires ou de total du bilan.

En l'absence d'accord d'entreprise, la BDESE doit indiquer 9 catégories d'informations :

- **Investissement**

    - **Investissement social** :

        - 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 emplois notamment par catégorie professionnelle
        - Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer
        - Évolution du nombre de stagiaires
        - Formation professionnelle (formation professionnelle continue et les congés formation)
        - Conditions de travail (durée du travail, accidents du travail et de trajet, 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 associé

- **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: Dispositif d'épargne salariale lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise*, 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: Partie des bénéfices d'une société distribuée aux associés ou actionnaires* 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
- **Environnement**

    - Politique générale en matière environnementale : informations environnementales
    - Économie circulaire avec la prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux
    - Changement climatique avec le bilan des émissions de gaz à effet de serre

L'employeur doit fournir les informations portant sur les années suivantes :

- Année en cours
- 2 années précédentes
- 3 années suivantes, sous forme de perspectives

À noter

La BDESE peut se présenter sous formes de tableaux et de rapports d'analyse.
L'ajout d'un volet environnemental aux informations accessibles aux élus du CSE est un préalable pour leur permettre d'exercer leurs nouvelles prérogatives environnementales. Pour la CFDT, il est pertinent de s'inspirer des rubriques "Economie circulaire" et "Changement climatique" de la déclaration de performance extra-financière (DPEF), à laquelle sont soumises les grandes entreprises, en adaptant les informations à la taille de l'entreprise : mesures de prévention et de gestion des déchets, consommation de ressources (eau, énergie, matières premières, sols) et efficacité, postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre et objectifs de réduction.