

APPLICATION 3

Base de données sociales économiques et confidentialité

La SAS Champagne Honorine emploie 112 salariés. La direction et les membres du Conseil d'entreprise ont négocié un accord sur le calendrier et la périodicité des négociations obligatoires ainsi que sur l'accès à la Base de Données Économiques et Sociales.

Les négociations porteront sur les thèmes suivants en N :

NAO : 2 domaines

- ⇒ Salaires effectifs
- ⇒ Temps de travail

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes & qualité de vie au travail : 4 domaines

- ⇒ Rémunération effective
- ⇒ Formation
- ⇒ Sécurité et santé au travail
- ⇒ Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

La première réunion sur l'analyse des données est fixée au lundi 6 mai à 9 heures. Il vous revient d'adresser les informations nécessaires à la tenue des réunions de négociations.

Travail à faire :

- 1. Rappelez les modalités de négociation dans les entreprises dotées d'un Conseil d'entreprise (voir la [Fiche savoir transversal CJEM : La représentation du personnel dans l'entreprise](#)).**

Cet accord a défini, également, le contenu, les périodicités de mise à jour, le mode de consultations et de mise à disposition des informations contenues dans la BDES, l'obligation de respect du RGPD, pour le traitement des données personnelles.

Le service des ressources humaines, pour lequel vous travaillez, est le seul habilité à créer des profils d'accès à la base. Il prend directement contact avec chaque personne habilitée à consulter le contenu de la base, afin de lui communiquer ses codes d'accès.

Les destinataires sont tenus à une obligation stricte de discrétion et de confidentialité sur les informations présentes dans la BDES.

Les salariés interrogent quelquefois les membres du conseil d'entreprise, ou vous-même, sur le contenu de la BDES. Le refus de communiquer ces informations ou le document, lui-même, est parfois mal compris.

Pour prévenir ces situations, une clause sur l'obligation de discrétion et de confidentialité, portant sur la BDES, va être ajoutée au contrat de travail, par avenant, pour les personnes concernées.

- 2. Rédigez un article sur la BDES (partenaires signataires, utilité, droits et obligations des signataires de l'accord) à publier sur l'intranet ([annexes 1 et 3](#)).**
- 3. Rédigez le projet de convention sur l'obligation de confidentialité ([annexe 3](#)).**

Annexe 1 : La base de données économiques et sociales (BDES)

La BDES est obligatoire pour toutes les entreprises qui emploient au moins 50 salariés. C'est un fichier qui reprend les informations économiques et sociales et des rapports, analyses et commentaires attachés aux différentes informations. Il est créé et mis à jour par l'entreprise.

Le contenu du fichier est structuré autour de 9 thèmes, a minima pour les entreprises de moins de 300 salariés. :

- présentation financière et économique de la situation de l'entreprise ;
- investissement matériel et immatériel ;
- fonds propres, endettements et impôts ;
- rémunération ;
- activités sociales et culturelles ;
- rémunération des financeurs ;
- flux financiers à destination de l'entreprise ;
- investissement social ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour chacun des thèmes des indicateurs sont définis :

Exemple : nombre d'entretiens professionnels, nombre d'heures de formation par sexe, par fonction, pourcentage de promotions (sexe, âge, fonction), etc.

Les informations contenues dans la BDES portent sur les deux années précédentes et celle en cours, et les perspectives sur 3 ans. Un accord peut modifier ces dispositions. La BDES peut inclure le bilan social.

La BDES est mise à disposition des IRP pour consultation, selon les modalités définies par accord ou les dispositions supplétives. Il sert de base de négociation pour les trois négociations obligatoires.

Annexe 2 : Obligations de discrétion sur les informations confidentielles

Article 8 : [..]

La mise à disposition de la BDES implique une exigence générale de discrétion et de confidentialité des membres du Conseil d'entreprise, des experts invités, des membres du service informatique, en charge de la gestion de la BDES, vis-à-vis des personnes extérieures à l'entreprise, conformément à l'article L. 2312-36 du Code du travail.

Les informations figurant dans la BDES qui revêtent un caractère confidentiel sont présentées comme telles par la Direction Générale. Cette mention est précisée sur les documents désignés et sera accompagnée de la durée du caractère confidentiel (filigrane sur le document).

Cette obligation de confidentialité et de discrétion en donne pas lieu à rémunération.

Une convention individuelle précisera les obligations de discrétion et de confidentialité, afin de d'assurer la protection des intérêts de l'entreprise, dans le respect des dispositions éventuelles de la convention collective.

Annexe 3 : L'obligation de loyauté générale

Le Code civil stipule que le salarié doit exécuter son contrat de « *bonne foi* ». L'exécution de bonne foi recouvre l'obligation de loyauté et de fidélité du salarié à l'égard de son employeur et de discrétion sur « *ce qui y est exprimé* ».