

Le point sur...

Ce que les élus vont trouver dans la BDES

La BDES doit être le support de la consultation sur la stratégie de l'entreprise. Elle doit réunir d'ici fin 2016 toutes les informations soumises jusque-là de façon récurrente au comité d'entreprise. Elle doit être accessible en permanence aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux sur un support informatique ou papier. Son contenu porte sur les 2 années précédentes (sauf pour la première année de mise en place), l'année en cours et les perspectives à 3 ans. Les données de la base seront le plus souvent chiffrées, mais elles peuvent être aussi exprimées en tendance ou sous une forme qualitative.

Les informations doivent être intelligibles par les élus et permettre de nouer un dialogue social de qualité en remettant dans leur contexte les résultats de l'entreprise et sa situation économique et sociale. Elles doivent également permettre aux élus d'apprécier la répartition des richesses entre les différentes parties prenantes que sont les salariés, les financeurs, les investissements, et les ressources propres. C'est donc bien l'ensemble des éléments composant la valeur créée qui sont visés par la loi, ce qui explique que la BDES soit composée de huit rubriques.

Ce regroupement va sensiblement perturber la pratique des élus qui ne retrouveront pas

immédiatement les informations dans leur contexte habituel. Ainsi, le bilan social est éclaté dans plusieurs rubriques. C'est ainsi que l'on retrouvera par exemple l'évolution des effectifs dans les investissements et les frais de personnel dans un chapitre rémunérations. Nous allons donc présenter les différentes rubriques en nous attachant à souligner ce qu'elles devraient contenir pour répondre aux objectifs définis par les partenaires sociaux lors de la signature de l'ANI.

Nous vous proposons d'analyser le contenu minimal de la BDES tel que fixé par les articles R. 2323-1-3 et R. 2323-1-4 du Code du travail.

Les investissements (A)

Investissement social

	Entreprise d'au moins 300 salariés	Entreprise de moins de 300 salariés
1 ^o Investissement social	Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté Évolution des emplois par catégorie professionnelle Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer	Évolution des effectifs par type de contrat Évolution des emplois par catégorie professionnelle Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer



Jean-Marc Piat
Expert-comptable,
Membre de la
commission
« Comités
d'entreprise » au
conseil régional de
l'Ordre des Experts-
Comptables Paris
Ile-de-France



Claudine
Vergnolle
Expert-comptable,
Membre de la
commission
« Comités
d'entreprise » au
conseil régional de
l'Ordre des Experts-
Comptables Paris
Ile-de-France

	Entreprise d'au moins 300 salariés	Entreprise de moins de 300 salariés
1° Investissement social	<p>Évolution du nombre de stagiaires</p> <p>Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés</p> <p>Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité</p>	<p>Évolution du nombre de stagiaires</p> <p>Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés</p> <p>Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail</p>

Dans cette partie, il serait utile que les partenaires sociaux puissent obtenir des informations adaptées à leur secteur d'activité et leur métier. Ainsi, la simple énumération des effectifs par catégorie professionnelle (ouvrier, employé, ETAM, cadre) peut perdre de son sens dans une entreprise où la quasi-totalité des salariés sont cadres ou assimilés

compte tenu de la convention collective de rattachement (informatique, conseil...).

En ce qui concerne les stagiaires, une information sur le service de rattachement, le niveau d'études et la mission confiée peut s'avérer pertinente.

Investissement matériel et immatériel

	Entreprise d'au moins 300 salariés	Entreprise de moins de 300 salariés
2° Investissement matériel et immatériel	<p>Évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations)</p> <p>Le cas échéant, dépenses de recherche et développement</p> <p>Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de l'article R. 225-105-1 de ce code</p>	<p>Évolution des actifs nets d'amortissements et de dépréciations éventuelles (immobilisations)</p> <p>Le cas échéant, dépenses de recherche et développement</p>

Cette rubrique nécessite quelques explications pédagogiques. Les actifs de l'entreprise peuvent être constitués de biens matériels, à savoir d'immeubles, d'installations, de matériel, de machines ou immatériels (licences, brevets, marques...) et autres biens nécessaires au fonctionnement de l'entreprise et dont la durée d'utilisation est supérieure à un an. Pour tenir compte de leur usure et reconstituer la capacité de l'entreprise à renouveler ces biens, leur valeur

d'achat est « amortie » sur la durée d'utilisation prévue. Cette information est certes intéressante mais elle est incomplète sans le détail des valeurs d'origine et le cumul des amortissements, ce qui permettra d'apprécier le taux d'usure théorique des biens et de les rapprocher de leur utilité réelle. Par exemple, la durée de vie d'un ordinateur est couramment fixée à trois ans, mais sa durée réelle d'utilisation dépendra de sa destination.

Fonds propres, endettements et impôts (B)

Entreprise d'au moins 300 salariés	Entreprise de moins de 300 salariés
<p>Capitaux propres de l'entreprise</p> <p>Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières</p> <p>Impôts et taxes</p>	

On doit trouver dans ces informations, la provenance des fonds qui ont été apportés à l'entreprise par les actionnaires depuis sa création et qui constituent le capital social. Il sera essentiel de connaître l'identité des détenteurs du capital (personne physique ou personne morale) ainsi que la répartition entre eux des droits de vote pour comprendre qui décide des orientations stratégiques. En plus du capital social, les capitaux propres comprennent également les réserves constituées par le cumul des bénéfices non distribués. L'analyse de l'évolution de ce poste

permet d'apprécier l'importance des prélèvements opérés notamment sous la forme de dividendes.

Le recours à l'emprunt doit permettre d'accroître la capacité d'investissement et de développement de l'entreprise. Il est utile de vérifier si c'est le cas, et si un accroissement de l'endettement ne vient pas simplement compenser des distributions de dividendes excessives.

Les représentants du personnel devront être attentifs à l'utilisation des fonds et à l'évolution du ratio entre l'en-

dettement et les capitaux propres afin de s'assurer que les emprunts pourront être remboursés. L'analyse des conditions des emprunts (durée, taux, montant, conditions résolutoires autrement appelées « covenants ») permettra de les éclairer à ce sujet.

Le rattachement des impôts et taxes à cette rubrique nous paraît quelque peu inapproprié, dans la mesure où les impôts ne font pas partie des financements normaux de l'entreprise, d'autant que les crédits d'impôts (recherche, CICE...) sont traités par ailleurs.

Rémunérations des salariés et dirigeants (C)

	Entreprise d'au moins 300 salariés	Entreprise de moins de 300 salariés
1° Évolution des rémunérations salariales	Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations mentionnées au 4° de cet article	
2° Épargne salariale	Intéressement, participation	
3° Rémunérations accessoires	Primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire	
4° Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux	Rémunérations telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du même code	

L'article L. 225-115 du Code de commerce oblige les sociétés anonymes (SA) et pas les SAS ni les SARL, à communiquer le montant global, certifié exact par les commissaires aux comptes, des rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées, le nombre de ces personnes étant de dix ou de cinq selon que l'effectif du personnel excède ou non deux cents salariés.

Les partenaires sociaux devront veiller à obtenir au minimum le même niveau d'analyse et d'information que dans le cadre du bilan social actuellement.

L'article 225-102-1 du Code du commerce impose de communiquer, dans le rapport de gestion, la rémunération totale et les avantages de toute nature versés durant l'exercice, à chaque mandataire social, y compris sous forme d'attribution de titres de capital, de titres de créances ou de titres donnant accès au capital ou donnant droit à l'attribution de titres de créances de la société (stock-options, attribution d'actions gratuites...). Ce rapport décrit en les distinguant les éléments fixes, variables et exceptionnels composant ces rémunérations et avantages ainsi que les critères en application desquels ils ont été calculés ou les circonstances en vertu desquelles ils ont été établis.

Activités sociales et culturelles (D)

Entreprise d'au moins 300 salariés	Entreprise de moins de 300 salariés
Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise Dépenses directement supportées par l'entreprise Mécénat	Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise Mécénat

Il s'agit uniquement du versement fait par l'employeur au comité d'entreprise, et non de l'utilisation faite par le comité de ces fonds. Il serait judicieux que figure le détail du calcul des subventions, et notamment la référence à l'assiette (le compte 641 du plan comptable général par exemple ?).

Au travers du mécénat, l'entreprise peut faire des dons à des organismes agréés par l'état (associations, fondations,...) et soutenir ainsi notamment des actions à but non lucratif, spectacle vivant, exposition d'art contemporain... en bénéficiant d'une réduction d'impôt de 60 % du don dans la limite d'un plafond de 5/1000 du chiffre d'affaires.

Rémunération des financeurs en dehors des éléments mentionnés au B, à savoir les fonds propres, les endettements et les impôts (E)

Entreprise d'au moins 300 salariés	Entreprise de moins de 300 salariés
Rémunération des actionnaires (revenus distribués)	
Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)	

La rémunération des actionnaires est à examiner en lien avec les observations déjà faites au niveau de la rubrique B ci-dessus.

Cette rubrique permettra notamment de mesurer la part de l'actionnariat salarié dans l'entreprise et d'analyser son évolution dans le temps.

Flux financiers à destination de l'entreprise (F)

Entreprise d'au moins 300 salariés	Entreprise de moins de 300 salariés
Aides publiques Réductions d'impôts	
Exonérations et réductions de cotisations sociales	
Crédits d'impôts	
Mécénat	

Les gouvernements successifs ont créé des dispositifs d'aide aux entreprises dont les élus doivent se préoccuper de l'utilisation réelle. Le CICE a pour objectif d'augmenter la compétitivité des entreprises en réduisant le coût du travail en échange d'efforts des entreprises. Chaque année, les élus du CE doivent obtenir

de leur employeur le montant du CICE et s'assurer de son utilisation conforme à l'objet de sa création. Les choix faits de l'utilisation du CICE sont un indicateur de gestion important sur lequel les élus doivent se prononcer dans le cadre d'une consultation chaque année, avant le 1^{er} juillet.

Sous-traitance (G)

Entreprise d'au moins 300 salariés	Entreprise de moins de 300 salariés
Sous-traitance utilisée par l'entreprise	
Sous-traitance réalisée par l'entreprise	

L'analyse de la sous-traitance utilisée nécessite de la scinder en plusieurs catégories.

Sous-traitance de marché : opération par laquelle une entreprise confie à une autre sous sa propre responsabilité, l'exécution de tout ou partie d'un marché.

Sous-traitance de spécialité : opération par laquelle une entreprise confie l'exécution d'une partie de sa production parce qu'elle n'a pas en interne les compétences nécessaires.

Sous-traitance de capacité : opération par laquelle une entreprise confie une partie d'une commande à réaliser

parce qu'elle n'a pas en interne la capacité de produire la quantité demandée dans les délais impartis.

En fonction du volume dans les différents types de sous-traitance, les partenaires sociaux devront réagir différemment. Un problème de compétence interne peut appeler des efforts de formation ou de recrutement. Un partage de marché peut comporter des risques de perte de maîtrise de l'exécution, de savoir-faire ou de clientèle. La sous-traitance de capacité doit quant à elle être analysée en fonction de sa récurrence.

En cas de sous-traitance réalisée par l'entreprise, le risque est la dépendance vis-à-vis du donneur d'ordre.

Pour les entreprises appartenant à un groupe (H)

Entreprise d'au moins 300 salariés	Entreprise de moins de 300 salariés
Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative Cessions, fusions, et acquisitions réalisées	

Ces informations sont certes intéressantes mais elles sont trop limitées par rapport à l'ensemble des flux au sein d'un groupe, et tout particulièrement ceux liés aux prix de transferts entre les différentes sociétés au sein des différentes zones géographiques (par exemple : externalisation de fonctions vers des pays à bas coût, centrales d'achat).

En conclusion

En conclusion, cette base de données, même si elle paraît conséquente, reste partielle ou incomplète. Ainsi, si beaucoup de rubriques du bilan social sont reprises, rien n'indique clairement quels nouveaux accords ont été conclus,

s'il y a eu des litiges, quelles solutions ont été trouvées, juridictionnelles ou non, etc.

Mais surtout, rien n'est clairement énoncé concernant les éléments permettant de connaître la place de l'entreprise sur ses marchés ; l'approche produit n'y figure pas et aucun poste ne fait référence à l'analyse des performances internes de l'entreprise, ni par rapport à la concurrence. Sans ces informations, comment apprécier la situation de l'entreprise et ses perspectives à terme ? Comment imaginer les conséquences de l'activité sur l'emploi, l'activité et l'évolution des compétences ? Les partenaires sociaux doivent donc s'approprier cet outil et le faire évoluer pour en faire un support efficace du dialogue social.

Pour en savoir plus :

Conseil régional de l'Ordre des Experts-Comptables Paris Ile-de-France

www.oec-paris.fr / espace secteur « Comités d'entreprise »

Tél. : 01-55-04-31-27