

n° 6

Avril
2014

ACTU EXPERTS COMITÉS D'ENTREPRISE

LETTRE D'INFORMATION DES EXPERTS-COMPTABLES AUX COMITÉS D'ENTREPRISE

DANS CE NUMÉRO

- ACTUALITÉ FINANCIÈRE
- ACTUALITÉS SOCIALES
- REVUE DE PRESSE
- DOSSIER

LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES :
UN OUTIL PLUS SIMPLE ET PLUS EFFICACE POUR AMÉ-
LIORER LE DIALOGUE SOCIAL DANS CHAQUE ENTRE-
PRISE

Comité de rédaction :

Président : Jean-Luc Scémama, **Membres du Comité de rédaction :** Catherine Ferrière, Francis Marquant, Françoise Boisvert, Claudine Vergnolle, Vincent Beyron, Gérard Lejeune, Philippe Gervais, Christian Pellet, Xavier Huault-Dupuy, Syvie Guérin (CSOEC), Sophie Mathieu-Le Tallec (CSOEC), Nicolas Gallissot (Infodoc Experts).

Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables
19 rue Cognacq-Jay | 75007 PARIS | Tel : 01 44 15 60 00
www.experts-comptables.fr

**ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES**



VEILLE

LOIS, DECRETS ET CIRCULAIRES

VEILLE LEGISLATIVE, REGLEMENTAIRE

LOI N° 2013-504 DU 14 JUIN 2013 RELATIVE À LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI

La loi de sécurisation de l'emploi comporte de nombreuses dispositions en matière sociale. Elle a pour objet de donner une base légale aux mesures négociées par les partenaires sociaux dans le cadre de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013. Elle contient notamment des dispositions relatives au fonctionnement et aux attributions du comité d'entreprise (CE).

Les dispositions de la loi concernant les CE (accord de maintien dans l'emploi, base de données économiques et sociales, délai d'examen en matière d'information consultation, recours à des experts, réforme des élections professionnelles, réforme de la procédure des grands licenciements économiques...) ont fait l'objet de commentaires dans le numéro précédent.

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=B14C39E33C41DF1759159B89DCBCD2C5.tpdjo03v_2?cidTexte=JORFTEXT000027546648&dateTexte=20140307

LOI N° 2013-619 DU 16 JUILLET 2013 PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS D'ADAPTATION AU DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE DANS LE DOMAINE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Cette loi ratifie l'ordonnance du 20 octobre 2011 transposant la directive n°2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009, relative à l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les

groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=B14C39E33C41DF1759159B89DCBCD2C5.tpdjo03v_2?cidTexte=JORFTEXT000027713399&dateTexte=20140307

LOI N° 2014-288 DU 5 MARS 2014 RELATIVE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE, À L'EMPLOI ET À LA DÉMOCRATIE SOCIALE

La loi portant réforme de la formation professionnelle comporte un important volet consacré au renforcement de la transparence des comptes des CE.

Il est ainsi prévu qu'à compter du 1er janvier 2015, les CE seront tenus d'établir des comptes selon des modalités variant selon le niveau de leurs ressources. Le texte précise également les règles d'approbation et de publicité des comptes et oblige certains CE à faire certifier leurs comptes à compter du 1er janvier 2016.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576&fastPos=1&fastReqId=1429148299&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>

DOCTRINE ADMINISTRATIVE

BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES, DÉLAIS DE CONSULTATION DU CE ET D'EXPERTISE

Un décret détermine le contenu de la base de données économiques et sociales (BDES), les délais dans lesquels le comité d'entreprise est consulté, ainsi que les délais dans lesquels les experts du comité d'entreprise doivent rendre leurs rapports.

Ce décret est pris en application de la loi relative à la sécurisation de l'emploi, qui prévoit que la BDES doit servir de base à la consultation des représentants du personnel, et notamment de la nouvelle consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à des sous-traitants, à l'intérim, aux contrats temporaires et aux stages.

La BDES doit être mise en place à compter du 14 juin 2014 dans les entreprises de 300 salariés et plus, et à compter du 14 juin 2015 dans celles de moins de 300 salariés.

Elle contient les informations transmises de manière récurrente aux membres du comité d'entreprise (avec un délai de mise à disposition prorogé jusqu'au 31 décembre 2016), ainsi qu'un certain nombre d'informations, plus ou moins détaillées selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. Ces informations portent sur l'année en cours, les 2 années précédentes, ainsi que les trois années à venir.

Par ailleurs, le décret détermine fixe les délais dans lesquels le comité d'entreprise est réputé avoir rendu son avis pour un certain nombre de consultations prévues par le code du travail, lorsque le comité ne s'est pas prononcé expressément. Ces délais s'appliqueront à défaut d'accord spécifique entre l'employeur et le comité d'entreprise.

Enfin, le texte encadre les délais dans lesquels l'expert-comptable et l'expert technique auxquels le comité d'entreprise peut faire appel rendent leur rapport.

Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise.

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=E43DEB25D383065C82EB0A5BF480201F.tpdjo09v_1?cidTexte=JORFTEXT000028409508&categorieLien=id

RÉGIME SOCIAL DE LA PARTICIPATION DU CE AUX COTISATIONS DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

L'ACOSS publie une circulaire question-réponse apportant des précisions sur les conditions dans lesquelles l'exemption d'assiette peut s'appliquer à la prise en charge des cotisations par le comité d'entreprise ou le comité d'établissement. Il est précisé que le comité d'entreprise ne peut en aucun cas prendre en charge tout ou partie de la cotisation due par l'employeur au titre d'un régime collectif de protection sociale complémentaire.

En revanche, une participation du comité d'entreprise au financement de la cotisation salariale est possible dans le cadre de sa compétence en matière d'activités sociales et culturelles. A ce titre, elle est susceptible de bénéficier de l'exemption d'assiette lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre de prestations de « secours » (prise en charge ponctuelle et exceptionnelle au profit des salariés en difficultés financières).

En revanche, si la participation du comité d'entreprise bénéficie à l'ensemble des salariés de l'entreprise (ou à l'ensemble des salariés d'une catégorie « objective »), elle est assimilée, à une contribution de l'employeur et est éligible à l'exemption d'assiette dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

Pour l'application du plafond d'exemption, il est fait masse de la cotisation prise en charge par l'employeur et de la participation du comité d'entreprise.

Lettre circulaire ACOSS n°2014-2 du 4 février 2014
http://www.urssaf.fr/images/ref_LCIRC-2014-0000002.pdf

RÉGIME FISCAL DE LA PARTICIPATION DU CE AUX COTISATIONS DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

L'administration fiscale précise dans le cadre d'une mise à jour de sa base BOFIP-Impôt le régime d'imposition des cotisations à des régimes de retraite ou de prévoyance complémentaire obligatoires et collectifs.

Suite à la réforme de la loi de finances 2014, l'administration précise que les cotisations patronales, mais également celles prises en charge par le comité d'entreprise (CE), versées pour les garanties complémentaires « frais de santé » doivent être incluses dans la rémunération imposable du salarié.

Rappelons que la loi de finances 2014 rend imposable les cotisations patronales sur les garan-

ties complémentaires « frais de santé » portant sur le remboursement ou l'indemnisation des frais de santé (maladie, maternité, accident) dès le 1er euro à compter 1er janvier 2013.

Sur le plan pratique, le montant annuel de la prise en charge par le CE de ces garanties doit par conséquent être ajouté au revenu net imposable des salariés concernés.

BOI-RSA-CHAMP-20-30-50-20140204

<http://bofip.impots.gouv.fr/bofip/5603-PGP/version/27>

DERNIERE MINUTE

LOI VISANT À RECONQUÉRIR L'ÉCONOMIE RÉELLE

La loi visant à reconquérir l'économie réelle, dite loi Florange, vient d'être publiée au Journal officiel.

Cette loi prévoit que les entreprises d'au moins 1 000 salariés et les entreprises appartenant à un groupe d'au moins 1 000 salariés ont des obligations de recherche de repreneur en cas de fermeture de site rentable.

Une information préalable des représentants du personnel et de l'administration devra être opérée dans ce cadre. L'employeur aura l'obligation de réunir et d'informer le CE du projet de fermeture d'établissement au plus tard à l'ouverture de la procédure d'information/consultation du CE sur le projet de compression des effectifs.

Il devra communiquer les renseignements relatifs aux motifs de la fermeture, aux actions envisagées pour retrouver un repreneur, aux possibilités pour les salariés de déposer une offre de reprise, aux modèles de reprise possible (Scop notamment), au droit pour le CE de recourir à un expert.

Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, l'employeur devra réunir et informer le comité central mais également les comités d'établissement lorsque les mesures envisagées portent sur plusieurs établissements simultanément.

Par ailleurs, en cas d'offres de reprise, le CE devra en être informé au plus tard 8 jours après leur réception, ces informations étant confidentielles. Il pourra émettre un avis, participer à la recherche d'un repreneur et faire des propositions complémentaires. L'employeur lui donnera accès, à sa demande, aux informations fournies aux entreprises candidates à la reprise.

Dans ce cadre, le CE pourra recourir à l'assistance d'un expert de son choix rémunéré par l'entreprise, qui sera chargé d'analyser le processus de recherche d'un repreneur, d'apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels, d'étudier les offres de reprise et d'apporter son concours à la recherche d'un repreneur par le CE et à l'élaboration de projets de reprise.

L'entrée en vigueur de ces dispositions est soumise à la parution de décrets en Conseil d'Etat.

Par ailleurs, on notera que le Conseil constitutionnel a censuré le 27 mars la loi dite « Florange » sur deux de ses mesures phares :

1. Le juge ne contrôlera pas le sérieux de l'offre de reprise :

Le Conseil constitutionnel a jugé que l'obligation d'accepter une offre de reprise sérieuse en l'absence de motif légitime de refus et la compétence confiée au tribunal de commerce pour apprécier cette obligation et sanctionner son non-respect font peser sur les choix économiques de l'entreprise, notamment d'aliénation de ses biens, et sur sa gestion des contraintes qui portent une atteinte inconstitutionnelle au droit de propriété et à la liberté d'entreprendre. Le juge commercial n'aura donc pas à substituer son appréciation à celle du chef d'entreprise pour le choix de l'offre de reprise.

2. La pénalité de 20 Smic jugée « hors de proportion » :

Le pouvoir accordé au tribunal de commerce d'imposer à l'entreprise qui n'a pas respecté ses obligations une pénalité pouvant atteindre 20 fois la valeur mensuelle du Smic par emploi supprimé, dans la limite de 2% du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise « revêt un caractère manifestement hors de proportion avec la gravité du manquement réprimé », considère le juge constitutionnel.

<http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028811102&fastPos=1&fastReqId=1375086891&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>

PROJET

PROJET DE LOI RELATIF À L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Le projet de loi relatif à l'économie sociale et solidaire est actuellement en cours de discussion.

Il comporte notamment des dispositions prévoyant de nouvelles obligations dans le cadre de la transmission d'entreprises à leurs salariés. Dans ce cadre, il crée un droit d'information préalable des salariés pour favoriser les reprises d'entreprise par les salariés, en parallèle de la transmission au CE du projet de cession formalisée.

<http://www.assemblee-nationale.fr/14/projets/pl1536.asp>

TÉLÉCHARGEZ LES PRODUCTIONS DU COMITÉ DES CE

www.experts-comptables.fr

Rubrique « Comités d'entreprise »

**Charte des bonnes pratiques
« Missions d'expertise comptable
auprès des comités d'entreprise »
Edition 2012**



**Plan de comptes annoté
des comités d'entreprise
Edition 2012**

JURISPRUDENCE

ORGANISATION DE VOYAGES ET RESPONSABILITÉ DU CE : CASS. CIV 1, 19 FÉVRIER 2013, N° 11-26881

Dans cette affaire, un salarié avait souscrit par l'intermédiaire du comité central d'entreprise un voyage au Pérou comportant la visite du Machu Picchu. Suite à des intempéries, le site touristique avait dû être fermé, le salarié demandant alors l'annulation du voyage. Le comité central d'entreprise a alors sollicité le versement d'une pénalité d'annulation et le salarié le remboursement de l'acompte versé ainsi que des dommages-intérêts.

La Cour de cassation invalide la condamnation du comité central d'entreprise à rembourser au salarié cet acompte, quand bien même il n'aurait pas informé le salarié de la fermeture du site et de la possibilité de résilier le contrat ou d'accepter une modification du voyage. Le juge considère en effet que le comité central n'avait pas la qualité de vendeur.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027103372&fastReqId=476842040&fastPos=1>

CONTRÔLE DES TEMPS DE DÉPLACEMENT DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL : CASS. CRIM. 5 MARS 2013, N° 11-83984

Un employeur est condamné pour délit d'entrave suite aux modalités de contrôle des temps de déplacement des représentants du personnel mis en œuvre en interne.

Le juge fonde sa décision après avoir relevé que, dans les réponses données par la direction aux questions posées par les délégués du personnel, il avait été

demandé à ceux-ci de communiquer les temps et les permanences prévus pour consulter le personnel en dehors du temps de travail sur les lieux mis à leur disposition, qu'il leur avait également été signifié que les déplacements à l'extérieur dans les temps de travail restaient subordonnés à des ordres de mission signés par la direction, et, enfin qu'il avait été même procédé sans concertation à la planification des heures de délégation de l'un des représentants du personnel.

Ces procédures sont considérées comme constitutives d'atteintes caractérisées à la liberté de circulation des délégués du personnel au sens des articles L. 2315-1 et suivants du code du travail. Cette solution pourrait être transposable au CE.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027152470&fastReqId=1228346018&fastPos=1>

CONFIDENTIALITÉ DES DOCUMENTS ET CONSULTATION : CA PARIS 11 MARS 2013, N°12/20238

L'employeur ne peut pas imposer aux représentants du personnel de respecter le principe de confidentialité sur l'ensemble des documents qui leur sont transmis.

Dans cette affaire, un employeur avait consulté son CE sur un projet de réorganisation de l'entreprise. A cette occasion, il lui avait remis des documents sur lesquels figuraient la mention "document strictement confidentiel", accompagnée d'une indication selon laquelle le CE devait respecter une obligation de discrétion non limitée dans le temps et interdisant toute publication et diffusion, y compris après la tenue de la réunion du CE ;

En imposant la confidentialité sur l'ensemble des documents, l'employeur a porté atteinte aux mandats des élus. De plus, il a été condamné à reprendre la procédure d'information-consultation du CE.

ASSISTANCE DU CE PAR UN EXPERT-COMPTABLE : CA LYON, 8ÈME CH. 26 MARS 2013, N° 12/00146

Le droit du CE d'être assisté dans le cadre de l'examen des comptes ne prive pas le comité d'établissement du droit d'être assisté d'un expert-comptable chargé de lui fournir tous les éléments économiques, sociaux et financiers nécessaires à la compréhension des documents comptables de l'établissement et à l'appréciation de sa situation propre, quand bien même la comptabilité serait établie au niveau de l'entreprise.

Cet expert-comptable peut dans le cadre de sa mission exiger la communication de documents autres que ceux relatifs à l'établissement, si ces derniers lui permettent de connaître la situation de l'établissement par rapport au reste de l'entreprise.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS D'ASSISTANCE JURIDIQUE DES SALARIÉS ET BUDGET DES ŒUVRES SOCIALES : TGI PARIS 4 JUIN 2013, N° 12-05394

Le comité d'entreprise peut conclure une convention de partenariat avec un cabinet d'avocats afin d'assister les salariés de l'entreprise sur toutes les questions de droit auxquelles ils seraient confrontés. Cette prestation offerte aux salariés est éligible au budget des œuvres sociales et culturelles.

USAGE DU MANDAT REPRÉSENTATIF ET LICENCIEMENT : CAA VERSAILLES 11 JUIN 2013, N° 12-2880, 4E CH.

Le membre du CE qui tente de tirer profit de son mandat pour obtenir un départ de l'entreprise dans des conditions financières avantageuses peut être licencié pour ce motif.

Dans cette affaire, un salarié protégé avait tenté de

faire pression sur sa hiérarchie pour obtenir son départ de l'entreprise, en faisant mettre à l'ordre du jour de la réunion du CE un point sur des irrégularités relatives à la passation d'un marché public.

Toutefois, les faits commis par le salarié dans l'exercice de son mandat ne constituent pas un manquement aux obligations découlant du contrat de travail et ne peuvent donc pas être qualifiés de fautifs.

Les comportements du salarié protégé liés à l'exercice du mandat sont étrangers à ses obligations contractuelles à l'égard de l'employeur. Néanmoins, le comportement du salarié peut justifier son licenciement si, compte tenu de ses répercussions sur le bon fonctionnement de l'entreprise, il rend impossible la poursuite du contrat de travail. Dans cette affaire, le juge administratif considère que l'usage dévoyé fait par le salarié de son mandat représentatif constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement.

TEMPS DE DÉPLACEMENT ET TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF : CASS. SOC. 12 JUIN 2013, N° 12-12806

Le trajet effectué dans le cadre de fonctions représentatives du représentant du personnel est du temps de travail effectif.

La Cour de cassation considère que le délégué du personnel ne devant pas subir de perte de rémunération en raison de l'exercice de son mandat, le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Elle adopte donc une position différente que celle retenue pour les salariés « ordinaires », pour lesquels les temps de déplacement anormaux demeurent du temps de trajet, et non du temps de travail effectif.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027551564&fastReqId=1623248382&fastPos=1>

MISE EN PLACE D'UNE VIDÉOSURVEIL- LANCE ET CONSULTA- TION DU CE : CASS. SOC. 26 JUIN 2013, N° 12-16564

Le CE n'a pas à être consulté sur la mise en place d'un dispositif de vidéosurveillance uniquement destiné à assurer la sécurité d'un magasin et non utilisé pour contrôler les salariés durant leur temps de travail.

S'il n'est pas interdit à l'employeur d'utiliser un dispositif de vidéosurveillance de la clientèle pour contrôler l'activité de ses salariés à condition d'avoir respecté son obligation d'information et de consultation préalables du CE et d'avoir informé les salariés concernés, il n'a pas à respecter ces règles lorsqu'il entend uniquement établir, au moyen d'un système de vidéosurveillance de la clientèle non utilisé pour le contrôle du personnel, une faute commise par un salarié en dehors de son temps de travail.

Dans cette affaire, l'employé d'une boucherie d'un hypermarché avait été licencié, s'étant à l'issue de son temps de travail, et alors qu'il était encore revêtu de sa tenue professionnelle, rendu au guichet billetterie situé dans la galerie marchande de l'hypermarché et pris un téléphone portable oublié par un client.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027636925&fastReqId=1603327461&fastPos=1>

CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL : CASS. SOC. 10 JUILLET 2013, N° 12-17196

Lorsque l'employeur ne transmet pas au comité central d'entreprise (CCE) l'avis des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sur un projet de réorganisation ayant des conséquences sur les tâches des salariés, la procédure d'information du CE doit être considérée comme non achevée. La mise en œuvre du projet est suspendue tant que l'avis des CHSCT n'est pas transmis au CCE.

En l'espèce, le CCE d'une société contestait la procédure de consultation qui avait été mise en œuvre par

cette dernière. Il estimait notamment que l'avis du CCE devait être précédé par l'avis des différents CHSCT des différents établissements de l'entreprise dans la mesure où le projet de réorganiser avait un impact sur les tâches des salariés.

La Cour de cassation précise que, pour pouvoir émettre un avis sur le projet de l'entreprise, le CCE pouvait exiger que lui soit remis préalablement les avis des CHSCT existant dans les entités affectées par la réorganisation.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027702636&fastReqId=240632767&fastPos=1>

DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL : CASS. SOC. 10 JUILLET 2013, N° 12-13229

La consultation des délégués du personnel prévue par une convention collective préalablement à toute décision de licenciement, constitue pour le salarié une garantie de fond, et doit être mentionnée dans la convocation de la réunion de la délégation unique du personnel au cours de laquelle les délégués du personnel auront à se prononcer.

Lorsque la consultation des délégués du personnel est rendue obligatoire par un texte, l'employeur doit donc veiller à réunir et convoquer les membres de la DUP en leur qualité de délégués du personnel. Si les membres de la DUP rendent leur avis au cours d'une réunion dédiée au CE, la consultation sera en effet jugée irrégulière.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027709861&fastReqId=705132434&fastPos=1>

DÉLIT D'ENTRAVE AU FONC- TIONNEMENT DU COMITÉ D'ENTREPRISE : CASS. CRIM. 24 JUILLET 2013, N° 13-90013

La Cour de cassation était saisie d'une demande visant à interroger le Conseil constitutionnel sur la conformité des dispositions sanctionnant le délit d'entrave au fonctionnement régulier du CE. L'employeur à l'origine de cette saisine se prévalait de l'imprécision supposée du

code du travail quant aux éléments constitutifs de l'infraction pénale.

La Cour de cassation a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité sur l'article L. 2328-1 du Code du travail. Elle estime que l'article L. 2328-1 du Code du travail « est rédigé en des termes suffisamment clairs et précis pour exclure l'arbitraire et laisse au juge le soin de qualifier des comportements que le législateur ne peut énumérer a priori de façon exhaustive ».

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027804341&fastReqId=917078424&fastPos=1>

ACCÈS DE L'EXPERT-COMPTABLE DU COMITÉ AUX DOCUMENTS DE L'ENTREPRISE ET CONTRÔLE DU JUGE : CASS. SOC. 12 SEPTEMBRE 2013, N° 13-12200

La Cour de cassation précise le rôle du juge en matière de contestation relative à l'accès de l'expert-comptable du comité aux documents de l'entreprise dans le cadre des missions dont il est chargé.

Dans cette affaire, un expert-comptable avait été missionné par un comité de groupe dans le cadre prévu par l'article L. 2334-4 du code du travail. Cette disposition prévoit notamment que « pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe ».

En cas de contestation de l'employeur sur les documents demandés par l'expert dans le cadre de sa mission, la Cour de cassation estime qu'il ne peut être demandé au juge de contrôler l'utilité concrète des documents demandés, ce que seul l'expert est en mesure de faire en réalisant sa mission.

En revanche, le juge peut sanctionner tout abus de droit caractérisé de la part de l'expert-comptable. Le pouvoir du juge se limite ainsi à vérifier l'existence d'un lien entre la demande de l'expert et la mission confiée par le comité, et à sanctionner tout abus de droit caractérisé.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027949611&fastReqId=1619597049&fastPos=1>

ASSIETTE DES BUDGETS DU CE : TGI PARIS, 17 SEPTEMBRE 2013, N°12/10647

Concernant la détermination de l'assiette des budgets de fonctionnement et de financement des activités sociales et culturelles du CE, le TGI de Paris considère que les notions de « masse salariale brute » et de « montant global des salaires payés » recouvrent la même réalité.

Pour rappel, le budget de fonctionnement du CE est basé sur un montant annuel au moins égal à 0,2 % de la masse salariale brute. Concernant la subvention due au titre des activités sociales et culturelles, son assiette ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes consacrées par l'employeur aux dépenses sociales lors des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le CE.

Pour l'appréciation de la masse salariale à prendre en compte, la Cour de cassation se fonde sur le compte 641 tel que défini par le plan comptable général.

NULLITÉ DU PSE ET CONSULTATION DU CE : CASS. SOC. 25 SEPTEMBRE 2013, N° 12-20986

La Cour de cassation juge que la nullité de la procédure de « grands licenciements pour motif économique » (licenciements d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours dans une entreprise de plus de 50 salariés) prévue par le code du travail en cas de nullité du plan de sauvegarde de l'emploi n'affecte pas la procédure de consultation du comité d'entreprise initiée dans le cadre de la procédure de licenciement économique.

Ainsi, lorsque la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise a été régulièrement suivie, la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi n'entraîne pas celle de la procédure de consultation.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028002545&fastReqId=1736550464&fastPos=1>

DÉSIGNATION DU SECRÉTAIRE ET RÈGLEMENT INTÉ- RIEUR : CASS. SOC. 25 SEPTEMBRE 2013, N° 12-14489

Le chef d'entreprise, en tant que président du comité d'entreprise, est en droit de participer au vote portant sur la désignation du secrétaire et du trésorier du comité. Aucune clause du règlement intérieur du CE ne peut le priver de ce droit.

Par ailleurs, la Cour de cassation juge que le fait pour l'employeur de s'abstenir de participer à cette désignation ne peut constituer un usage opposable.

Dans cette affaire, pour faire échec au droit de vote du président, un syndicat et deux élus du CE avaient fait valoir que l'absence de participation du représentant de l'employeur depuis plusieurs années, devait s'analyser en un usage au sein du CE et que, comme tout usage, l'employeur souhaitant à nouveau prendre part à ces désignations aurait dû le dénoncer après information du CE et observation d'un délai de prévenance suffisant.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028011569&fastReqId=1124012645&fastPos=1>

TEMPS PASSÉS EN RÉUNION ET TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF : CASS. SOC. 27 NOVEMBRE 2013, N° 12-24465

Les heures passées par le salarié titulaire d'un mandat de représentation du personnel aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur doivent être payées comme du temps de travail effectif.

Dans cette affaire, le salarié s'était rendu, pendant ses congés payés, aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur pour exercer son mandat représentatif dans l'intérêt de la collectivité des salariés. Il n'avait pu, du fait de son départ en retraite, bénéficier des congés

payés auxquels il pouvait prétendre. Le juge accède à la demande de rappel de salaire du représentant du personnel.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028257449&fastReqId=675242722&fastPos=1>

FERMETURE D'ÉTABLISSEMENT ET DISPARITION DU COMITÉ D'ENTREPRISE :

La disparition d'un comité d'établissement doit résulter d'un accord entre l'employeur et les syndicats ou, à défaut, d'une décision de l'autorité administrative. La date de cet acte marque le début de la période de protection des anciens représentants du personnel.

La Cour de cassation considère que la fermeture d'un établissement n'entraîne pas à elle seule disparition du comité d'établissement. En conséquence, le représentant du personnel que l'entreprise avait licencié suite à la fermeture de l'établissement était encore protégé à la date de résiliation de son contrat de travail. Il pouvait donc prétendre à l'indemnité pour violation du statut protecteur.

Cass. soc. 27 novembre 2013 n° 12-26155

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028257472&fastReqId=921325113&fastPos=1>

POUVOIR DE SANCTION DU SECRÉTAIRE DU COMITÉ D'ENTREPRISE : CASS. SOC. 15 JANVIER 2014, N°12-24594

En l'absence d'une disposition du règlement intérieur déterminant les modalités de fonctionnement du comité d'entreprise (CE), seule une délégation spéciale, donnée par le CE, peut habilitier une personne à licencier un salarié du CE. Cette délégation peut être tacite.

Dans cette affaire, une salariée employée par un CE a été licenciée pour inaptitude médicalement constatée et impossibilité de reclassement par un courrier signé par le secrétaire du comité.

La Cour de cassation juge que la délégation de pouvoir

peut être tacite et découler des fonctions de celui qui conduit la procédure de licenciement. En cas de dépassement de pouvoir par le mandataire, le mandant est tenu par l'acte de celui-ci s'il l'a ratifié expressément ou tacitement, ce qui est le cas lorsqu'il en soutient la validité en justice.

Elle en déduit que le CE soutenant en justice la validité du licenciement prononcé par son secrétaire, le licenciement émanait d'une personne ayant le pouvoir de le décider.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028487806&fastReqId=885237696&fastPos=1>

CONTENU DE LA MISSION D'ASSISTANCE DU CE À L'EXAMEN DES COMPTES : CASS. SOC. 5 FÉVRIER 2014, N° 12-23345

La mission confiée à l'expert-comptable du CE dans le cadre d'une assistance à l'examen des comptes an-

nuels porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise. Pour la Cour de cassation, l'audit social de l'entreprise portant sur l'analyse des fichiers relatifs à la rémunération du personnel est compris dans cette mission.

Dans cette affaire, un cabinet d'expertise comptable avait été chargé d'assister le CE dans le cadre de l'examen des comptes annuels. La société avait refusé de régler l'intégralité des honoraires dus, estimant que le cabinet comptable n'avait pas à examiner les fichiers du personnel dans le cadre de sa mission.

La Cour d'appel avait limité le montant des honoraires restant dûs à l'expert estimant que l'analyse des fichiers du personnel effectuée par le cabinet n'apportait aucun élément pour la compréhension des comptes et l'appréciation de la situation de l'entreprise. Elle estimait ainsi que l'audit social des rémunérations des 700 salariés de l'entreprise n'entrait pas dans la mission confiée à l'expert-comptable. Cet arrêt est censuré par la Cour de cassation.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028579942&fastReqId=2028600072&fastPos=1>

REVUE DE PRESSE

LISTE DES REVUES CONSULTÉES

➡ « Suppléance : Mode d'emploi »

Dominique Fabre

La Semaine Juridique n° 21 p. 11

➡ « Vers un principe général de concours du CHSCT au comité d'entreprise »

Marc Patin

La Semaine Juridique n° 24 p. 13

➡ « Loi relative à la sécurisation de l'emploi : L'information et la consultation des représentants du personnel : nouveaux droits ou nouveau partage des responsabilités »

Arnaud Martinon

La semaine Juridique n° 25 p.44

➡ « Loi relative à la sécurisation de l'emploi : Elections professionnelles et consultation du comité d'entreprise »

Bernard Gauriau

La semaine Juridique n° 25 p.54

➡ « Les nouvelles missions de l'expert-comptable du comité d'entreprise introduites par la « loi sur la sécurisation de l'emploi »

Karim Bangoura, Toufik Saada

Les Cahiers Lamy du CE juillet 2013

➡ « La réforme de l'information et de la consultation du comité d'entreprise : Bâtir une culture de la confiance ? »

Frédéric Géa

Droit social septembre 2013 p. 717

➡ « Missions de l'expert-comptable d'assistance au comité d'entreprise prévues par la loi et le règlement : Guide pratique »

Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts comptables

Pratique professionnelle - Réflexions d'expert

Octobre 2013

➡ « Les honoraires des experts du comité d'entreprise et du CHSCT »

Philippe Thomas et Victoria Hamel

La semaine juridique 15 octobre 2013

➡ « De l'intérêt collectif de la profession aux droits propres du CE : des limites incertaines »

Odile Levannier-Gouël

Semaine sociale Lamy n° 1605, 12 novembre 2013

➡ « Chiffrer le budget du comité d'entreprise : à quel prix ? »

Elisabeth Laherre

Semaine sociale Lamy n° 1608, 2 décembre 2013

➡ « Base de données économiques et sociales : un usage plus intelligent de l'information »

Françoise Champeaux

Semaine sociale Lamy n° 1613, 13 janvier 2014

➡ « La mise en place de la base de données économiques et sociales, c'est pour bientôt »

Nicolas Gallissot

Revue Française de comptabilité n° 473, Février 2014

➡ « Quand le comité d'entreprise fait un usage illicite de ses fonds »

Les Echos Business 4 mars 2014

➡ « S'adapter aux nouveaux délais de consultation du CE »

Actuel CE Mars 2014

Jeanne Hominal et Didier Rostaing,

LISTE DES REVUES CONSULTÉES AU COURS DU 1er TRIMESTRE 2014

- Bulletin social Francis Lefebvre Droit social
- Entreprises et Carrières
- Feuille rapide Francis Lefebvre
- Jurisprudence sociale Lamy
- Lamy Comité d'entreprise
- La Revue Fiduciaire
- La Semaine Juridique
- Liaisons sociales magazine
- Liaisons sociales Quotidien
- Revue de Jurisprudence sociale Francis Lefebvre
- Semaine sociale Lamy

DOSSIER

La base de données économiques et sociales : un outil plus simple et plus efficace pour améliorer le dialogue social dans chaque entreprise

Source : Philippe GERVAIS - Membre du Comité des CE du CSOEC

1. UN OUTIL POUR FACILITER L'ACCÈS ET L'UTILISATION DES DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES, AU SERVICE D'UN DIALOGUE SOCIAL RENFORCÉ

La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, transposition de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, introduit deux nouveautés principales en matière d'information des représentants du personnel :

- Elle prévoit que « chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise (...) et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et des stages » (art. L.2323-7-1 du Code du travail).
- Une base de données économiques et sociales doit être créée dans les entreprises (avant le 14 juin 2014 pour les entreprises de 300 salariés et plus, avant le 14 juin 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés), rassemblant un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise. Elle est destinée à être le support de l'information-consultation sur les orientations stratégiques (art L.2323-7-1). L'article L.2323-7-2 précise que :
 - La base de données intègre des données sur 8 thèmes (investissements, fonds propres et endettement, activités sociales et culturelles, rémunération des financeurs, flux financiers à destination de l'entreprise, sous-traitance, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe), le contenu de ces informations a été précisé par le décret N° 2013-1305 du 27 décembre 2013.
 - Elle est accessible aux membres du CE, du CCE et du CHSCT et aux Organisations syndicales.
 - Les informations qu'elle contient portent sur les deux

années précédentes, l'année en cours et intègrent les perspectives sur les trois années suivantes.

- Le contenu de la BDU peut être enrichi par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.

Elle est conçue par les signataires et le législateur comme un élément devant favoriser une amélioration du dialogue social. « La qualité de l'information économique et sociale partagée est l'une des conditions indispensables à l'effectivité d'un dialogue social de qualité notamment sur la répartition des richesses que produit l'entreprise ».

Elle a deux grandes fonctions :

- Intégrer l'ensemble des informations communiquées de façon récurrente aux IRP. La base de données doit se substituer au plus tard au 31 décembre 2016 aux actuels rapports périodiques et informations récurrentes que l'employeur doit transmettre au comité d'entreprise (par exemple, les éléments relatifs au bilan social, à l'égalité professionnelle, les orientations de la formation professionnelle, les informations mensuelles et trimestrielles, ...).
- Contribuer à comprendre la stratégie de l'entreprise et être le support de la préparation de la consultation du comité sur les orientations stratégiques.

Ce nouvel outil, si une attention suffisante est mise à sa bonne conception, peut constituer une opportunité pour les entreprises et les représentants du personnel :

- Il constituera une base d'informations cohérentes, et facilitera l'accès aux informations économiques et sociales pour les représentants du personnel. Cela sera en particulier le cas quand elle sera fournie sur une base numérique.
- La mise en place de la base de données économiques et sociales sera l'occasion de repenser l'information mise à disposition des représentants du personnel, de traiter certaines redondances, d'identifier certains indicateurs pertinents qui n'étaient pas suivis, ...

- La base permettra de suivre les indicateurs sur plusieurs années, de prendre le recul nécessaire et mieux mettre en lumière les dynamiques structurelles d'évolution de l'entreprise, au-delà des informations de court terme et de suivi budgétaire.

– Une de ses principales ambitions est d'être prospective et de contribuer à éclairer le futur, ou, au moins, les enjeux du futur pour l'entreprise. Le cadre légal prévoit que les informations qu'elle contient sont déclinées de façon prospective, quantitativement ou qualitativement, sur 3 ans (N+1 ; N+2 et N+3).

Une bonne prise de conscience des difficultés de mise en œuvre et de quelques risques aidera à bien cadrer les projets et à réussir :

- **La capacité des entreprises à se projeter sur l'avenir et à formuler des prévisions est très variable**, notamment en fonction des marchés sur lesquels elles opèrent et de leur place dans la chaîne de valeur. La loi prévoit qu'à défaut de prévisions chiffrées, l'entreprise pourra indiquer de grandes tendances, en expliquant toutefois les raisons pour lesquelles elle n'est pas en mesure de communiquer de prévisions chiffrées. Ce nouveau cadre peut être un stimulant pour que, à intervalle régulier, là où cela n'est pas fait, les dirigeants et les organes dirigeants prennent le temps pour réfléchir et formaliser la stratégie de l'entreprise, et la partagent avec les représentants du personnel, et, au-delà, avec les équipes et les salariés. Cela peut ainsi contribuer à la bonne gouvernance des entreprises et au développement économique et social durable des entreprises.
- **Les dirigeants d'entreprises pourraient dans certains cas être réticents à la diffusion de données sensibles à un assez grand nombre de destinataires**, à travers une mise en ligne sur la base de données. L'objectif est d'arriver à la meilleure transparence, et de le faire dans un climat de confiance. De ce point de vue, un certain pragmatisme sera souvent nécessaire, et il est probable que, dans certaines entreprises, pour des raisons de confidentialité, la base de données ne comportera pas l'intégralité des informations prospectives, et que d'autres modalités de communication et de travail seront à définir. Cela sera sans doute en particulier le cas pour les stratégies de nouveaux produits, les stratégies commerciales et de prix, et, éventuellement, pour certains éléments sensibles du document stratégique issu du Conseil d'Administration ou d'autres instances d'administration.
- **La base de données unique est conçue d'abord comme un outil propre à l'entreprise, adapté aux**

caractéristiques de chaque entreprise. Les données et informations obligatoires déjà communiquées au comité d'entreprise, qui y sont versées, sont normées par la réglementation (ex. : bilan social) ou par leur origine (informations comptables). La majeure partie des informations nouvelles ne fait pas l'objet d'indicateurs normés, ce qui rendra difficile les analyses et comparaisons d'une entreprise à l'autre. Cela donne toute sa légitimité à la négociation d'accords de branche identifiant des indicateurs pertinents propres au secteur d'activité.

La permanence dans le temps de la définition des indicateurs au sein de l'entreprise sera un sujet important.

- Il conviendra également d'être attentif à ce que la substitution de la base de données unique aux données récurrentes fournies actuellement aux comités d'entreprise ne s'accompagne pas d'une déperdition d'informations économiques et sociales. L'objectif est une meilleure accessibilité. C'est là une condition de la confiance entre les représentants du personnel et l'entreprise.

2. QUELQUES CONDITIONS IMPORTANTES POUR QUE LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES REMPLISSE SES FONCTIONS

2.1. Porter une attention particulière à la définition et à la construction de la base de données, à travers un échange et une négociation structurés entre l'entreprise et les représentants du personnel.

La mise en place d'une base de données économique et sociale dans les entreprises a des ambitions fortes, mais les textes de loi et décrets n'explicitent pas les modalités de sa mise en œuvre. Nous apportons ici quelques éléments et recommandations ayant pour but d'éclairer les différentes parties prenantes, de donner des points de repère, sans se substituer au dialogue ou à la négociation à mener entre les directions d'entreprise et les représentants du personnel pour trouver les solutions adaptées.

- **La mise en place de la base de données est une**

occasion de dialogue entre représentants du personnel et direction de l'entreprise sur les indicateurs économiques et sociaux utiles à partager en support au dialogue social. C'est un vrai projet à construire entre représentants du personnel et directions de l'entreprise, en associant les fonctions qui produisent l'information au sein de l'entreprise.

Selon les cultures d'entreprise, il nous semble utile de formaliser le résultat de cet échange dans un relevé de décision ou dans un accord collectif.

- **Nous recommandons que ces discussions ou négociations traitent de façon spécifique le sujet de l'information-consultation et du dialogue entre le CE et le Conseil d'Administration, et la question de confidentialité qui est liée (en particulier au sein de groupes et entreprises côtés).**

Sur ce point, trois principes doivent guider les réflexions et les choix :

- Privilégier les méthodes qui faciliteront une confiance réciproque, dans le respect du rôle de chacun.
 - Circonscrire précisément les sujets nécessitant un niveau de confidentialité accru.
 - Assurer aux représentants du personnel un niveau d'information pertinent, en amont, leur permettant d'anticiper les évolutions, d'apporter leur contribution et leurs propositions et qu'ils puissent contribuer à identifier et mettre en œuvre les meilleures évolutions sur le plan économique et social.
- **Etre attentif aux aspects pratiques et à la facilité d'utilisation :**
 - Pertinence des informations contenues dans la base de données, en fonction du contexte de l'entreprise.
 - Permanence des méthodes.
 - Pertinence de la périodicité.
 - Cohérence, continuité et lisibilité des informations contenues.
 - Facilité d'accès et de consultation quand la base sera sur un support numérique, ce qui sera la grande majorité des cas (point de vigilance tout particulier pour les représentants du personnel qui ne sont pas sédentaires, ou pour ceux n'utilisant pas un ordinateur personnel dans le cadre de leur travail).

2.2. Définir des périmètres pertinents

Le périmètre de la base de données est une question simple dans une PME mono-établissement. La question mérite par contre une attention particulière dans les entreprises multi-établissement et dans les groupes.

- **Au sein de l'entreprise : définir et bien articuler les différents niveaux où la base se décline.** Les négociateurs de l'accord et les législateurs ont choisi à juste titre que la base de données soit accessible aux représentants du personnel du CCE et des éventuels comités d'établissement (ainsi qu'au CHSCT) :

- Le principe est que l'ensemble de l'information soit accessible à tous.
- Nous recommandons une attention particulière à l'organisation de l'information qui doit répondre à deux objectifs :
 - ♦ Permettre un accès facile à l'un ou l'autre des périmètres, et permettre une vision cohérente de ces périmètres (par exemple un établissement) ;
 - ♦ Fournir une bonne articulation entre les différents périmètres, pour pouvoir donner une vision de synthèse au niveau de l'entreprise et faciliter une bonne articulation entre vision globale et vision locale.

- **Au niveau des groupes d'entreprise, lieu privilégié de construction de la stratégie, une base de données sera un outil très pertinent :**

Le cadre fixé par l'accord et la loi ne prévoit pas spécifiquement le cas des groupes d'entreprise. Il incite néanmoins à décliner l'approche à ce niveau : la justification d'une telle démarche est forte, car la stratégie est définie de façon privilégiée au niveau des groupes, et la dynamique économique et financière du groupe est déterminante pour les entreprises et filiales qui le composent.

Une approche contractuelle, par accord collectif, au niveau d'un groupe devra en particulier s'approcher à :

- Définir les informations disponibles et pertinentes.
- Identifier les informations issues des différents niveaux et, pour celles issues des filiales, définir précisément les indicateurs pour homogénéiser les données.

Il sera également pertinent que les parties prenantes se mettent d'accord sur un process permettant de gérer la consultation sur la stratégie au niveau du Groupe, ce qui n'est pour le moment pas prévu par le cadre légal.

- **Dans les branches :**

Un travail sur un contenu de base de données au niveau de la branche pourrait suivre deux objectifs :

- Donner des éléments de référence aux entreprises et aux représentants du personnel, adaptés au secteur, qui aide les démarches au sein des entreprises ;
- Définir le cas échéant un certain nombre d'indicateurs homogènes, qui puissent permettre un suivi au niveau de la branche, nourrir le dialogue social à ce niveau, et donner des éléments de référence sectoriels aux entreprises.

2.3. Les informations contenues dans la base de données économiques et sociales unique

Le cadre fixé par l'accord du 11 janvier 2013 et la loi ne fournissent que le socle du contenu de la base et laissent une marge de manœuvre importante aux parties prenantes dans l'entreprise :

- La base reprend, a minima, les informations récurrentes contenues dans les rapports obligatoires remis au CE (voir annexe 1), auxquels elle se substitue, au plus tard fin décembre 2016 ;
- Elle organise et complète ces informations sur les 8 thèmes définis par la loi (voir annexe 2) auxquels s'ajoutent le chiffre d'affaire, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation et le résultat net.
- Elle doit permettre une vision cohérente, lisible et précise de l'entreprise en retenant des indicateurs de base synthétique et clairs, et favoriser une bonne compréhension des enjeux économiques et sociaux de l'entreprise.
- Il sera également utile de mettre à disposition dans la base d'éventuels rapports existants donnant une vision d'ensemble de l'entreprise et/ou permettant aux élus d'apprécier la gouvernance de l'entreprise. Par exemple : les rapports d'expertise demandés par le CE ; le rapport de gestion ; des documents de référence produits par la branche, ...

Annexe 1 : les informations régulières communiquées au comité d'entreprise

	Documents	Articles du Code du travail
1	Informations économique et financière présentées après chaque élection du CE : forme juridique et organisation de l'entreprise, perspectives économiques, position au sein du groupe, répartition du capital, position dans la branche, convention collective	Art. L. 2323-7
2	Rapport annuel d'ensemble (ent. de 300 salariés et plus)	Art. L. 2323-55
3	Bilan social (ent. de 300 salariés et plus)	Art. L. 2323-68
4	Information sur l'évolution de l'emploi et de la qualification du personnel (ent. de 300 salariés et plus)	Art. L. 2323-56
5	Conditions comparées des hommes et des femmes (ent. de 300 salariés et plus)	Art. L. 2323-57
6	Bilan du travail à temps partiel (ent. de 300 salariés et plus)	Art. L. 3123-3
7	Information sur l'exécution du plan de formation et le projet de plan de formation pour l'année à venir (ent. de 300 salariés et plus)	Art. L. 2323-34
8	Rapport sur l'exécution des conventions sur l'emploi des jeunes à des travaux d'utilité sociale (ent. de 300 salariés et plus)	Art. L. 5134-8
9	Texte de la convention collective ou de l'accord collectif applicable	Art. R. 2262-2
10	Rapport sur la réserve de participation	Art. D. 3323-13
11	Déclaration annuelle fournie à l'administration sur l'emploi des travailleurs handicapés	Art. R 5212-4 et L. 5212-5
12	Rapport annuel sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail	Art. L. 4612-17
13	Rapport annuel du médecin du travail	Art. D. 4624-42
14	Rapport de l'organisme assureur sur les comptes de la prévoyance collective	Art. L. 2323-49

	Documents	Articles du Code du travail
15	Informations trimestrielles obligatoires	Art. L.2323-50 à L.2323-54
16	Information trimestrielle sur les demandes de cessation d'activité, des cessations effectives et des embauches réalisées	Art. 2-III de la loi n°96-126 du 21 février 1996, non codifié
17	Information semestrielle sur les demandes de congé ou de période de travail à temps partiel pour création d'entreprise	Art. L. 3142-106
18	Rapport annuel (dans les entreprises de moins de 300)	Art. R. 2323-9
19	Pour les sociétés commerciales, les documents transmis par l'employeur à l'assemblée générale des actionnaires et le rapport du commissaire aux comptes	Art. L. 2323-8
20	Pour les sociétés non commerciales, les documents comptables établis par l'entreprise	Art. L. 2323-9
21	Documents prévus à l'article L.232-2 du Code du commerce	Art. L. 2323-10 du Code du travail et L. 232-3 et 232-4 du Code de commerce
22	Documents prévus aux articles L.225-231 et L.223-37 du Code du commerce	Art. L.2323-11

Annexe 2 : les 8 thèmes de la base de données, prévus par le cadre légal

- Investissements
 - Investissement social
 - Investissement matériel et immatériel
- Fonds propres, endettement et impôts
- Rémunération des salariés et dirigeants,
dans l'ensemble de leurs éléments
- Activités sociales et culturelles
- Rémunération des financeurs
- Flux financiers à destination de l'entreprise : aides
publiques, réductions d'impôts, exonérations et
réductions de cotisations sociales, crédits d'impôts,
mécénat
- Sous-traitance
- Pour les entreprises appartenant à un groupe,
transferts commerciaux et financiers entre les
entités du groupe