

**3SAFE**



# FAQ PROFESSIONNELLE

## Information du CSE : BDESE et informations hors BDESE

Aide-mémoire réglementaire - France - entreprises dotées d'un CSE

**Objet du document.** Synthèse structurée des obligations d'information du CSE : seuils, mise en place de la BDESE, contenu, accès, actualisation, informations trimestrielles et ponctuelles, recours et sanctions.

**Usage.** Support opérationnel pour employeurs, directions RH et financières, juristes, responsables RSE/HSE, membres du CSE, CSE central, délégués syndicaux et formateurs.

**Actualisation 3SAFE.** Document de départ : parution Groupe Revue Fiduciaire d'avril 2025. Vérification et mise à jour des références en vigueur au 21 juin 2026, notamment les évolutions des 3 mai et 26 octobre 2025.

Version A4 - 21 juin 2026

Document pédagogique à adapter aux accords applicables, à l'effectif, à l'organisation du groupe et aux consultations réellement conduites.



## 0. Sommaire opérationnel

- 1. Périmètre, seuils et calendrier des consultations
- 2. Mise en place, négociation et niveaux de la BDESE
- 3. Contenu légal, données sociales, financières et durabilité
- 4. Accès, support, actualisation, confidentialité et traçabilité
- 5. Informations trimestrielles et informations hors BDESE
- 6. Recours, délais et sanctions
- 7. Synthèse opérationnelle et références

**Lecture rapide.** Chaque question comprend une réponse synthétique, le statut juridique, les acteurs, le calendrier, la traçabilité, les références et un point de vigilance 3SAFE.

### Tableau rapide des obligations principales

Situation	Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références
Documentation de début de mandat	Oui, sauf accord	Employeur ; RH/finance/juridique	Dans le mois après chaque élection	L. 2312-57
BDESE - entreprises >= 50 salariés	Oui, selon délais de seuil	Employeur ; équipe transverse	Mise en place puis actualisation régulière	L. 2312-2 ; L. 2312-18
Consultations récurrentes	Oui	Employeur ; CSE	Annuelles sans accord ; jusqu'à 3 ans par accord	L. 2312-17 ; L. 2312-19
Accord BDESE préalable	Non	Employeur + DS ou CSE si négociation	A tout moment, sans retarder le régime supplétif	L. 2312-21 ; Cass. 4/10/2023
Support de la BDESE	Oui	Employeur / IT	< 300 : papier ou numérique ; >= 300 : numérique	R. 2312-12
Période couverte sans accord	Oui	RH / finance	N-2, N-1, N et perspectives N+1 à N+3	L. 2312-36 ; R. 2312-10
Mise à jour et notification	Oui	Responsable BDESE	Selon chaque donnée et avant consultation	R. 2312-11 à R. 2312-14
Informations trimestrielles >= 300	Oui	RH / finance / production	Chaque trimestre	L. 2312-69 ; R. 2312-21
Durabilité	Selon champ	Employeur ; RSE/finance	Au moins une consultation récurrente	L. 2312-17
Information manquante	Recours possible	CSE / tribunal judiciaire	Avant l'échéance d'avis en consultation	L. 2312-15



# 1. Périmètre, seuils et calendrier des consultations

## Question n°1 - Quelles informations remettre au CSE en début de mandat ?

Réponse synthétique : En l'absence d'accord aménageant ce point, l'employeur remet au CSE, dans le mois suivant chaque élection, une documentation économique et financière de présentation de l'entreprise.

Elle précise la forme juridique et l'organisation, les perspectives économiques, la position dans le groupe le cas échéant, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % et la position de l'entreprise dans sa branche d'activité.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Obligatoire en l'absence d'accord.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeurs et CSE des entreprises relevant des attributions d'un CSE d'au moins 50 salariés.
<b>Qui pilote ?</b>	Employeur, direction générale, RH ou affaires sociales.
<b>Qui réalise ?</b>	Services juridique, financier et RH, avec validation de la direction.
<b>Quand agir ?</b>	Dans le mois suivant chaque élection du CSE.
<b>Périodicité</b>	A chaque renouvellement ou nouvelle élection, sauf aménagement valable par accord.
<b>Traçabilité attendue</b>	Dossier daté, preuve de transmission ou de mise à disposition, accusé de réception, version archivée.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-57.

**Point de vigilance 3SAFE.** Cette documentation initiale ne remplace ni l'ouverture effective de la BDESE ni les informations propres à une consultation déterminée.

## Question n°2 - Pourquoi l'information périodique est-elle un préalable aux consultations du CSE ?

Réponse synthétique : Le CSE doit disposer d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites pour rendre un avis éclairé. L'information récurrente lui donne une vision d'ensemble de l'entreprise ; l'information ponctuelle lui permet ensuite d'analyser un projet déterminé.

Une accumulation de documents bruts ne suffit pas toujours : lorsque le Code le prévoit, l'employeur doit joindre les analyses ou explications nécessaires et répondre de manière motivée aux observations du comité.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Obligatoire.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeur et CSE lors de toute information-consultation.
<b>Qui pilote ?</b>	Employeur ou représentant habilité.
<b>Qui réalise ?</b>	Direction concernée, RH, finance, juridique, HSE/RSE selon le thème.
<b>Quand agir ?</b>	Avant l'avis du CSE et suffisamment tôt pour permettre un examen utile.
<b>Périodicité</b>	Selon le calendrier des consultations récurrentes et à chaque projet imposant une consultation.
<b>Traçabilité attendue</b>	Ordres du jour, dossiers transmis, date de mise à disposition, questions-réponses, avis et réponse motivée de l'employeur.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-14, L. 2312-15, L. 2312-17 et L. 2312-18.

**Point de vigilance 3SAFE.** Ne pas considérer la BDESE comme un simple entrepôt documentaire : l'information doit être intelligible, à jour et reliée au sujet soumis à l'avis.



### Question n°3 - Quels seuils d'effectif déclenchent la BDESE et le régime des 300 salariés ?

Réponse synthétique : Les entreprises de 11 à 49 salariés disposent d'un CSE, mais ne sont pas soumises à la BDESE attachée aux attributions étendues du CSE d'au moins 50 salariés. Le passage à 50 salariés obéit aux délais prévus par l'article L. 2312-2.

Le seuil de 300 salariés est réputé franchi après douze mois consécutifs au-dessus du seuil ; l'employeur dispose ensuite d'un an pour se conformer complètement aux obligations supplémentaires. Lors d'un renouvellement, si le seuil de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les douze mois précédents, le CSE revient aux seules attributions des entreprises de 11 à 49 salariés.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Conditionnel, selon l'effectif et les délais de franchissement.
<b>Qui est concerné ?</b>	Entreprises dotées d'un CSE, particulièrement autour des seuils de 50 et 300 salariés.
<b>Qui pilote ?</b>	Employeur, RH et paie.
<b>Qui réalise ?</b>	Service chargé du décompte légal des effectifs, avec contrôle juridique.
<b>Quand agir ?</b>	Dès qu'un seuil est approché, franchi ou repassé à la baisse.
<b>Périodicité</b>	Suivi mensuel ; appréciation sur douze mois consécutifs et application des délais légaux.
<b>Traçabilité attendue</b>	Calculs d'effectif, dates de franchissement, calendrier de mise en conformité, décisions et accords applicables.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-2, L. 2312-3, L. 2312-18 et L. 2312-34.

**Point de vigilance 3SAFE.** Un effectif observé à une date isolée ne suffit pas. Formaliser la date exacte à laquelle chaque délai commence à courir.

### Question n°4 - Quelles sont les consultations récurrentes et peut-on en modifier la périodicité ?

Réponse synthétique : Le CSE est consulté sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, ainsi que la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. En l'absence d'accord, ces consultations sont annuelles.

Un accord peut définir leur contenu, leurs modalités, leurs niveaux, les délais d'avis et une périodicité pouvant aller jusqu'à trois ans. Il peut aussi prévoir un avis unique sur tout ou partie des thèmes. Les conséquences environnementales restent intégrées à l'information du comité.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Obligatoire ; aménagement possible par accord.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeur, CSE et, en cas de négociation, délégués syndicaux ou membres titulaires du CSE.
<b>Qui pilote ?</b>	Employeur et direction des relations sociales.
<b>Qui réalise ?</b>	Services métiers alimentant chaque consultation ; négociateurs habilités pour l'accord.
<b>Quand agir ?</b>	Selon le calendrier annuel ou conventionnel.
<b>Périodicité</b>	Annuelle en l'absence d'accord ; au plus triennale si un accord le prévoit.
<b>Traçabilité attendue</b>	Accord, calendrier, convocations, dossiers, avis, réponses motivées et suivi des engagements.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-17, L. 2312-19 et L. 2312-22.

**Point de vigilance 3SAFE.** L'accord sur les consultations récurrentes et l'accord sur l'architecture de la BDESE sont juridiquement liés mais ne se confondent pas.



## 2. Mise en place, négociation et niveaux de la BDESE

### Question n°5 - Qu'est-ce que la BDESE et quelle est sa fonction juridique ?

Réponse synthétique : La base de données économiques, sociales et environnementales rassemble les informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes du CSE. Elle doit donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité.

Le dispositif repose sur trois niveaux : règles d'ordre public, règles négociables et règles supplétives applicables en l'absence d'accord. La BDES est devenue BDESE après l'intégration de la dimension environnementale.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Obligatoire lorsque le CSE exerce les attributions des entreprises d'au moins 50 salariés.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeur, membres du CSE, CSE central et délégués syndicaux.
<b>Qui pilote ?</b>	Employeur, avec gouvernance transverse RH-finance-juridique-RSE-IT.
<b>Qui réalise ?</b>	Responsables de données et administrateur de la base.
<b>Quand agir ?</b>	A la prise d'effet des attributions concernées, puis pendant toute leur durée.
<b>Périodicité</b>	Mise à jour régulière selon la périodicité de chaque information.
<b>Traçabilité attendue</b>	Cartographie des rubriques, dictionnaire de données, sources, responsables, droits d'accès et historique des versions.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-18 et R. 2312-7 à R. 2312-14 ; loi n° 2021-1104 du 22 août 2021.

**Point de vigilance 3SAFE.** La conformité ne résulte pas du seul achat d'un logiciel : le contenu, l'actualisation, l'accès et les explications doivent être effectifs.

### Question n°6 - Faut-il obligatoirement négocier avant de mettre en place la BDESE ?

Réponse synthétique : Non. En l'absence d'accord, l'employeur applique directement les règles légales et réglementaires supplétives. La Cour de cassation a confirmé que la négociation préalable d'un accord BDESE n'est pas obligatoire.

La négociation reste utile pour adapter la structure, les droits d'accès, le support et les rubriques à l'organisation réelle de l'entreprise.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Non obligatoire sauf engagement conventionnel particulier ; la BDESE elle-même demeure obligatoire.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeur, organisations syndicales représentatives et CSE.
<b>Qui pilote ?</b>	Employeur et direction des relations sociales.
<b>Qui réalise ?</b>	Négociateurs habilités ; à défaut d'accord, équipe projet BDESE appliquant le régime supplétif.
<b>Quand agir ?</b>	Avant ou pendant la mise en place, sans retarder l'application du régime supplétif.
<b>Périodicité</b>	Pas de périodicité réglementaire unique ; renégociation selon la durée de l'accord ou les besoins.
<b>Traçabilité attendue</b>	Accord signé et déposé, ou note de cadrage démontrant l'application des dispositions supplétives.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-21 et L. 2312-36 ; Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 21-25.748.

**Point de vigilance 3SAFE.** Ne pas laisser une base incomplète au motif qu'une négociation est en cours : le régime supplétif s'applique tant qu'aucun accord valable ne le remplace.



## Question n°7 - Qui peut conclure un accord aménageant la BDESE ?

Réponse synthétique : En présence de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise doit satisfaire à la règle majoritaire du premier alinéa de l'article L. 2232-12, sans recours au référendum de validation. En l'absence de délégué syndical, l'accord est conclu avec le CSE et adopté à la majorité de ses membres titulaires.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, un accord de branche peut organiser la BDESE à défaut d'accord d'entreprise ou d'accord avec le CSE.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Conditionnel, si l'entreprise choisit la voie négociée.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeur, délégués syndicaux, membres titulaires du CSE et, le cas échéant, partenaires de branche.
<b>Qui pilote ?</b>	Direction des relations sociales.
<b>Qui réalise ?</b>	Négociateurs légalement habilités.
<b>Quand agir ?</b>	Avant l'entrée en vigueur de l'organisation négociée.
<b>Périodicité</b>	Selon la durée et les clauses de révision ou de dénonciation de l'accord.
<b>Traçabilité attendue</b>	Invitations, projets, procès-verbaux, calcul de majorité, signatures, dépôt et communication aux utilisateurs.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2232-12 et L. 2312-21.

**Point de vigilance 3SAFE.** Vérifier la majorité requise et la qualité des signataires ; une simple validation informelle en réunion du CSE ne remplace pas l'accord prévu par le Code.

## Question n°8 - Quels éléments l'accord peut-il aménager ?

Réponse synthétique : L'accord peut définir l'organisation, l'architecture et le contenu de la base, ainsi que ses modalités de fonctionnement : droits d'accès, niveau de mise en place dans les entreprises multi-établissements, support, consultation et utilisation.

Il peut également intégrer les informations utiles aux négociations obligatoires et aux consultations ponctuelles. L'ensemble doit toujours permettre au CSE et aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Conditionnel ; liberté d'aménagement encadrée.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeur, négociateurs et utilisateurs de la BDESE.
<b>Qui pilote ?</b>	Direction des relations sociales et gouvernance des données.
<b>Qui réalise ?</b>	Négociateurs, juristes, RH, finance, RSE et IT.
<b>Quand agir ?</b>	Lors de la négociation initiale et à chaque évolution structurante.
<b>Périodicité</b>	Selon l'accord ; révision recommandée lors d'une réorganisation, d'un changement d'outil ou d'une évolution réglementaire.
<b>Traçabilité attendue</b>	Accord et annexes, matrice des droits, dictionnaire de données, procédures d'actualisation et d'assistance.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-19 et L. 2312-21.

**Point de vigilance 3SAFE.** Un accord ne peut ni supprimer les informations d'ordre public ni organiser une base si complexe ou restrictive qu'elle empêche l'exercice utile des mandats.



## Question n°9 - A quel niveau faut-il constituer la BDESE : entreprise, établissement ou groupe ?

Réponse synthétique : En l'absence d'accord, la BDESE est constituée au niveau de l'entreprise. Lorsqu'il existe un CSE central, elle doit contenir les informations que l'employeur met à sa disposition.

Dans une entreprise comportant plusieurs établissements distincts, un accord peut fixer un autre niveau et organiser l'articulation des bases. Un accord de groupe peut créer une BDESE de groupe, mais celle-ci ne remplace pas l'obligation de disposer d'une base au niveau de chaque entreprise concernée.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Obligatoire au niveau de l'entreprise ; conditionnel pour les niveaux établissement ou groupe.
<b>Qui est concerné ?</b>	Entreprises multi-établissements, groupes, CSE d'établissement et CSE central.
<b>Qui pilote ?</b>	Employeur ou direction de groupe, avec les relations sociales.
<b>Qui réalise ?</b>	Administrateurs de la base et propriétaires de données de chaque périmètre.
<b>Quand agir ?</b>	A la mise en place et lors de toute modification de périmètre juridique ou social.
<b>Périodicité</b>	Réexamen à chaque acquisition, fusion, cession, création ou reconnaissance d'établissement distinct.
<b>Traçabilité attendue</b>	Organigrammes, liste des entités et établissements, accord, matrice des accès et règles de consolidation.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-21, R. 2312-11 et R. 2312-15.

**Point de vigilance 3SAFE.** Une plateforme de groupe unique est possible, mais chaque élu doit retrouver sans ambiguïté les données du périmètre sur lequel il exerce son mandat.



### 3. Contenu légal, données sociales, financières et durabilité

#### Question n°10 - Quelles informations relèvent de l'ordre public et quelles nouveautés intégrer en 2026 ?

Réponse synthétique : La BDESE rassemble les informations nécessaires aux trois consultations récurrentes. Elle comporte notamment les indicateurs d'égalité professionnelle, leur méthodologie, les informations relatives aux conséquences environnementales et les données nécessaires aux obligations de consultation.

Depuis le 26 octobre 2025, elle comprend aussi un bilan de la mise en œuvre des actions de formation engagées à l'issue des entretiens de parcours professionnel ou des périodes de reconversion visées par le Code du travail.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Obligatoire.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeurs soumis à la BDESE, CSE et délégués syndicaux.
<b>Qui pilote ?</b>	Employeur, RH, finance, RSE et direction de la formation.
<b>Qui réalise ?</b>	Propriétaires de chaque donnée, sous coordination du responsable BDESE.
<b>Quand agir ?</b>	Dès l'entrée en vigueur de l'obligation et avant la consultation concernée.
<b>Périodicité</b>	Selon la périodicité propre à chaque information ; actualisation continue du référentiel d'obligations.
<b>Traçabilité attendue</b>	Registre des obligations, indicateurs égalité, méthodologies, données environnementales, bilan des actions de formation et de reconversion.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-17, L. 2312-18 et R. 2312-7 ; loi n° 2025-989 du 24 oct. 2025, art. 3.

**Point de vigilance 3SAFE.** Auditer les modèles antérieurs à octobre 2025 : la nouvelle rubrique sur les actions de formation et de reconversion peut manquer dans les bases historiques.

#### Question n°11 - Quels thèmes minimaux doivent figurer dans une BDESE négociée ?

Réponse synthétique : Même négociée, la base doit au minimum couvrir l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle, les fonds propres, l'endettement, la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise et les conséquences environnementales.

Ces thèmes minimaux s'ajoutent à l'exigence générale de fournir toutes les informations nécessaires aux consultations récurrentes.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Obligatoire pour toute BDESE aménagée par accord.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeur, négociateurs et utilisateurs de la base.
<b>Qui pilote ?</b>	Direction des relations sociales.
<b>Qui réalise ?</b>	Négociateurs et responsables de données.
<b>Quand agir ?</b>	Lors de la rédaction de l'accord et de la construction de la base.
<b>Périodicité</b>	Contrôle à chaque révision de l'accord ou évolution du périmètre des consultations.
<b>Traçabilité attendue</b>	Table de correspondance entre thèmes légaux, rubriques de l'accord et données réellement disponibles.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-18 et L. 2312-21.

**Point de vigilance 3SAFE.** Ne pas traiter la liste minimale comme une liste fermée : toute information indispensable à une consultation récurrente doit rester accessible.



## Question n°12 - Quel contenu s'applique en l'absence d'accord ?

Réponse synthétique : Le régime supplétif impose dix familles : investissements ; égalité professionnelle ; fonds propres et endettement ; rémunérations ; activités sociales et culturelles ; rémunération des financeurs ; flux financiers vers l'entreprise ; sous-traitance ; transferts commerciaux et financiers intragroupe le cas échéant ; conséquences environnementales.

Le détail varie selon que l'entreprise compte moins de 300 salariés ou au moins 300 salariés et figure dans les tableaux réglementaires.

- Les données doivent être chiffrées lorsque cela est possible et expliquées lorsqu'elles ne le sont pas.
- Les rubriques vides, les mentions « non disponible » ou les agrégats non définis doivent être justifiés.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Obligatoire en l'absence d'accord BDESE.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeurs soumis à la BDESE et destinataires légaux.
<b>Qui pilote ?</b>	Employeur.
<b>Qui réalise ?</b>	RH, paie, finance, achats, RSE, juridique et contrôle de gestion.
<b>Quand agir ?</b>	A la mise en place puis avant chaque échéance d'information ou de consultation.
<b>Périodicité</b>	Selon les échéances réglementaires de chaque rubrique.
<b>Traçabilité attendue</b>	Données sources, calculs, commentaires méthodologiques, pièces justificatives et historique des corrections.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-36 et R. 2312-8 à R. 2312-10.

**Point de vigilance 3SAFE.** Une absence de donnée doit être motivée. L'employeur doit pouvoir démontrer qu'il a recherché l'information et expliquer les limites de production.

## Question n°13 - Que faut-il renseigner au titre de l'investissement social et de l'égalité professionnelle ?

Réponse synthétique : Les tableaux réglementaires couvrent notamment l'évolution des effectifs par contrat, âge et ancienneté, les travailleurs extérieurs, les stagiaires, l'intérim, les embauches et départs, la formation, les conditions de travail, les rémunérations et les indicateurs d'égalité professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le niveau de détail est renforcé. Les catégories professionnelles utilisées doivent être pertinentes et stables. Les simples visites d'information de jeunes de moins de 16 ans ne sont pas assimilées aux stages comptabilisés dans l'indicateur visé.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Obligatoire selon le régime applicable ou l'accord.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeur, RH, paie, formation, CSE et expert désigné le cas échéant.
<b>Qui pilote ?</b>	Direction RH.
<b>Qui réalise ?</b>	Paie, contrôle social, formation, santé-sécurité et responsables égalité.
<b>Quand agir ?</b>	Lors de l'alimentation de la consultation sur la politique sociale et à chaque actualisation requise.
<b>Périodicité</b>	Annuelle en l'absence d'accord, avec données couvrant la période légale.
<b>Traçabilité attendue</b>	Exports RH, méthodologie, classifications, index égalité, rapports formation, mouvements de personnel et contrôles de cohérence.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-36, R. 2312-8 et R. 2312-9 ; Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-17.186.

**Point de vigilance 3SAFE.** Documenter les règles de comptage et les changements de classification : une série chiffrée incohérente d'une année à l'autre perd sa valeur d'analyse.



## Question n°14 - Comment traiter les informations financières, la sous-traitance et l'environnement ?

Réponse synthétique : La BDESE doit rendre lisibles les fonds propres, l'endettement, les rémunérations, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les aides publiques et crédits d'impôt, ainsi que les conséquences environnementales.

Dans le régime supplétif, la sous-traitance est appréhendée largement : partenariats conclus pour produire des biens ou services pour une autre entreprise et partenariats permettant de bénéficier des biens ou services d'une autre entreprise. Les transferts intragroupe sont également renseignés lorsqu'ils existent.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Obligatoire selon le régime légal ou l'accord.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeur, finance, achats, juridique, RSE, CSE et expert-comptable.
<b>Qui pilote ?</b>	Direction financière, avec coordination achats et RSE.
<b>Qui réalise ?</b>	Comptabilité, contrôle de gestion, trésorerie, achats et responsables environnement.
<b>Quand agir ?</b>	Avant les consultations économiques, stratégiques ou sociales concernées.
<b>Périodicité</b>	Selon le calendrier légal ou conventionnel ; mise à jour à chaque clôture et événement significatif.
<b>Traçabilité attendue</b>	Comptes, tableaux de financement, registres d'aides, contrats majeurs, données achats, indicateurs environnementaux et règles de consolidation.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-21, L. 2312-36, R. 2312-8 et R. 2312-9.

**Point de vigilance 3SAFE.** Préciser le périmètre, les méthodes et les retraitements intragroupe. Des totaux sans définition ne permettent pas au CSE d'exercer utilement ses compétences.

## Question n°15 - Quand le CSE doit-il être consulté sur les informations de durabilité ?

Réponse synthétique : Depuis le 3 mai 2025, le CSE est consulté, au cours d'au moins une des trois consultations récurrentes choisie par l'employeur, sur les informations en matière de durabilité et sur les moyens de les obtenir et de les vérifier, lorsque l'entreprise entre dans les cas visés par le Code de commerce.

Le champ inclut les entreprises soumises aux obligations concernées et certaines entreprises bénéficiant d'une dispense expressément visée. L'information sur les conséquences environnementales de l'activité reste, quant à elle, intégrée aux consultations récurrentes.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Conditionnel, selon le champ des articles du Code de commerce.
<b>Qui est concerné ?</b>	Entreprises relevant des art. L. 232-6-3 ou L. 233-28-4 du Code de commerce, CSE, directions RSE et financière.
<b>Qui pilote ?</b>	Employeur, direction RSE/finance et relations sociales.
<b>Qui réalise ?</b>	Equipe de reporting de durabilité, fonctions de contrôle et vérificateur lorsqu'il est requis.
<b>Quand agir ?</b>	Avant la consultation récurrente choisie par l'employeur.
<b>Périodicité</b>	Selon le cycle de reporting et la périodicité de la consultation applicable.
<b>Traçabilité attendue</b>	Note de détermination du champ, rapport de durabilité, méthodes, contrôles, pièces de vérification, dossier remis au CSE et avis.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-17 ; Code de commerce, art. L. 232-6-3 et L. 233-28-4 ; loi n° 2025-391 du 30 avr. 2025, art. 14.

**Point de vigilance 3SAFE.** Ne pas reprendre une formulation antérieure au 3 mai 2025. Vérifier chaque année le champ exact et le calendrier de reporting avant de programmer la consultation.



## Question n°16 - Quelle différence entre les entreprises de moins de 300 salariés et celles d'au moins 300 salariés ?

Réponse synthétique : En l'absence d'accord, l'article R. 2312-8 fixe le contenu de la BDESE des entreprises de moins de 300 salariés et l'article R. 2312-9 celui des entreprises d'au moins 300 salariés. Le second dispositif est beaucoup plus détaillé, notamment sur l'emploi, la formation, les relations professionnelles, les rémunérations et le bilan social.

Le franchissement du seuil ouvre en outre l'obligation d'informations trimestrielles et impose un support informatique.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Obligatoire en l'absence d'accord, après application des règles de seuil.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeurs proches ou au-dessus de 300 salariés, CSE et CSE central.
<b>Qui pilote ?</b>	RH et relations sociales.
<b>Qui réalise ?</b>	RH, paie, finance et administrateur BDESE.
<b>Quand agir ?</b>	Dès l'approche du seuil, puis à l'issue du délai légal de mise en conformité.
<b>Périodicité</b>	Audit annuel du modèle et suivi mensuel de l'effectif.
<b>Traçabilité attendue</b>	Matrice de conformité R. 2312-8/R. 2312-9, calcul d'effectif, calendrier de bascule et contrôles de complétude.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-34, R. 2312-8, R. 2312-9 et R. 2312-12.

**Point de vigilance 3SAFE.** Ne pas conserver un modèle « moins de 300 » après l'échéance de bascule ; les rubriques supplémentaires doivent être préparées avant la fin du délai d'adaptation.



## 4. Accès, support, actualisation, confidentialité et traçabilité

### Question n°17 - Qui dispose d'un droit d'accès à la BDESE ?

Réponse synthétique : En l'absence d'accord, la base est accessible aux membres de la délégation du personnel du CSE, aux membres du CSE central et aux délégués syndicaux. Les droits du représentant syndical au CSE doivent être configurés au regard de son statut de destinataire des informations fournies au comité.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail ne sont pas mentionnés comme titulaires d'un accès permanent, mais ils peuvent exiger la présentation ou la communication des documents obligatoires. Le médecin du travail n'est pas, du seul fait de sa participation à certaines réunions, titulaire d'un droit général d'accès permanent à toute la base.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Obligatoire pour les destinataires légaux.
<b>Qui est concerné ?</b>	Elus titulaires et suppléants, CSE central, délégués syndicaux, représentants syndicaux et administrateurs.
<b>Qui pilote ?</b>	Employeur et direction des relations sociales.
<b>Qui réalise ?</b>	Administrateur IT ou prestataire, sur instruction juridique validée.
<b>Quand agir ?</b>	Dès le début du mandat ou de la désignation et à chaque changement de qualité.
<b>Périodicité</b>	Contrôle des habilitations au moins à chaque renouvellement de mandat et après tout mouvement.
<b>Traçabilité attendue</b>	Matrice nominative, dates d'ouverture et de fermeture, journaux d'accès, procédure d'habilitation et preuves de remise des identifiants.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-36, L. 2143-22, L. 2314-2, L. 8113-4 et L. 8113-5.

**Point de vigilance 3SAFE.** Ne pas exclure automatiquement les suppléants. Sécuriser les comptes sans réduire les droits légaux d'accès.

### Question n°18 - Quel support utiliser et que signifie un accès permanent ?

Réponse synthétique : En l'absence d'accord, la BDESE est obligatoirement informatique dans les entreprises d'au moins 300 salariés. En dessous de 300 salariés, elle peut être informatique ou papier.

L'accès permanent n'impose pas nécessairement une disponibilité 24 h/24 et 7 j/7. Il doit toutefois rester réel et utile : un accès informatique pendant les heures et lieux de travail ou un support papier disponible sur demande a été admis. Les règles de sécurité et de protection des données doivent être proportionnées.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Obligatoire.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeur, destinataires de la BDESE, IT, DPO et prestataire de plateforme.
<b>Qui pilote ?</b>	Employeur, relations sociales et direction des systèmes d'information.
<b>Qui réalise ?</b>	Administrateur de la plateforme ou gestionnaire du support papier.
<b>Quand agir ?</b>	Pendant toute la durée des mandats et dès qu'une information doit être consultée.
<b>Périodicité</b>	Accès continu selon les modalités définies ; tests réguliers et après toute évolution technique.
<b>Traçabilité attendue</b>	Procédure d'accès, tests, disponibilité, sauvegardes, incidents, assistance, registre de sécurité et analyse RGPD.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-36 et R. 2312-12 ; Cass. soc., 25 sept. 2019, n° 18-15.504 ; RGPD.

**Point de vigilance 3SAFE.** Un envoi ponctuel de fichiers ou un lien expirant ne constitue pas une base accessible en permanence et régulièrement actualisée.



## Question n°19 - Sur quelle durée les informations doivent-elles porter ?

Réponse synthétique : En l'absence d'accord, les informations couvrent l'année en cours, les deux années précédentes et les trois années suivantes telles qu'elles peuvent être envisagées. Les données futures sont chiffrées ou, à défaut, présentées sous forme de grandes tendances, avec justification des impossibilités.

En cas de fusion-absorption, les données des sociétés absorbées doivent être intégrées pour les années comprises dans cette fenêtre. L'expert du CSE ne peut en principe exiger, au titre de la BDESE, des données que l'employeur n'avait pas à mettre à disposition sur la période considérée.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Obligatoire en l'absence d'accord.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeur, CSE, CSE central et expert du comité.
<b>Qui pilote ?</b>	Finance et RH, avec les relations sociales.
<b>Qui réalise ?</b>	Contrôle de gestion, comptabilité, RH et équipe d'intégration en cas de fusion.
<b>Quand agir ?</b>	A la constitution de la base, à chaque clôture et lors d'une opération de restructuration.
<b>Périodicité</b>	Fenêtre glissante de six exercices : N-2, N-1, N, puis N+1 à N+3.
<b>Traçabilité attendue</b>	Archives, hypothèses prévisionnelles, motifs d'absence de chiffrage, correspondance des périmètres avant/après fusion.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-36 et R. 2312-10 ; Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-22.532 ; 25 mars 2020, n° 18-22.509.

**Point de vigilance 3SAFE.** Ne pas écraser les versions nécessaires à une consultation ou à une expertise en cours lorsque la fenêtre glissante est actualisée.

## Question n°20 - Comment actualiser la BDESE et informer les utilisateurs ?

Réponse synthétique : L'employeur met la base régulièrement à jour selon les périodicités prévues pour chaque information et informe les personnes habilitées de ces actualisations. Il fixe des modalités d'accès, de consultation et d'utilisation permettant l'exercice utile des compétences.

La mise à disposition actualisée peut valoir communication des rapports et informations si les conditions réglementaires sont réunies et si les éléments d'analyse ou d'explication requis sont également accessibles.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Obligatoire.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeur, propriétaires de données et destinataires légaux.
<b>Qui pilote ?</b>	Responsable BDESE ou direction des relations sociales.
<b>Qui réalise ?</b>	Chaque service contributeur, avec un administrateur central.
<b>Quand agir ?</b>	A chaque échéance de donnée, correction, événement significatif ou modification réglementaire.
<b>Périodicité</b>	Pas de périodicité réglementaire unique ; elle dépend de chaque information, du calendrier de consultation et des événements déclencheurs.
<b>Traçabilité attendue</b>	Journal des mises à jour, version, auteur, date, source, notification aux utilisateurs et contrôle de complétude.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-18, R. 2312-11, R. 2312-12 et R. 2312-14.

**Point de vigilance 3SAFE.** Une mise à jour silencieuse à la veille d'une réunion peut être matériellement accessible mais ne pas laisser au CSE un délai d'examen suffisant.



## Question n°21 - Toute la BDESE peut-elle être déclarée confidentielle ?

Réponse synthétique : Non. L'obligation de discrétion ne concerne que les informations qui revêtent réellement un caractère confidentiel et que l'employeur présente comme telles. En l'absence d'accord, il doit en outre indiquer la durée de cette confidentialité.

La protection du secret des affaires ou des données personnelles peut justifier des restrictions ciblées, mais pas un marquage général et permanent de toute la base.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Conditionnel, information par information.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeur, membres du CSE, CSE central, délégués syndicaux et administrateurs.
<b>Qui pilote ?</b>	Employeur et direction juridique.
<b>Qui réalise ?</b>	Propriétaire de l'information, après validation juridique.
<b>Quand agir ?</b>	Au moment de la mise à disposition de l'information.
<b>Périodicité</b>	Pour la durée expressément indiquée ; réexamen à l'échéance ou si les circonstances changent.
<b>Traçabilité attendue</b>	Motif, mention de confidentialité, durée, date de fin, personnes concernées et restrictions techniques.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-36 et R. 2312-13.

**Point de vigilance 3SAFE.** Eviter les mentions « confidentiel sans limite ». Une durée et une justification précises renforcent la protection et la crédibilité du dispositif.



## 5. Informations trimestrielles et informations hors BDESE

### Question n°22 - Quelles informations trimestrielles fournir dans les entreprises d'au moins 300 salariés ?

Réponse synthétique : Chaque trimestre, l'employeur met à disposition du CSE des informations sur l'évolution générale des commandes, l'exécution des programmes de production, les éventuels retards de paiement des cotisations sociales, ainsi que l'évolution des effectifs et des qualifications par sexe.

Les données d'effectif retracent mois par mois les CDI, CDD, salariés à temps partiel, temporaires, salariés d'entreprises extérieures et contrats de professionnalisation. L'employeur expose les motifs du recours à certaines catégories et communique les journées travaillées par les CDD et temporaires sur chacun des trois derniers mois.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés, après application du régime de seuil.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeur et CSE des entreprises d'au moins 300 salariés.
<b>Qui pilote ?</b>	RH, finance et production.
<b>Qui réalise ?</b>	Paie, contrôle social, achats de prestations, trésorerie et contrôle de gestion industriel.
<b>Quand agir ?</b>	A la fin de chaque trimestre, suffisamment tôt pour l'examen par le CSE.
<b>Périodicité</b>	Trimestrielle.
<b>Traçabilité attendue</b>	Extraction mensuelle, commentaires sur les motifs de recours, données de production et de trésorerie, preuve de dépôt dans la BDESE.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-69 et R. 2312-21.

**Point de vigilance 3SAFE.** Les informations trimestrielles s'ajoutent aux consultations récurrentes ; elles ne les remplacent pas et doivent être intégrées dans la BDESE.

### Question n°23 - Quelles informations ponctuelles faut-il fournir en dehors de la BDESE ?

Réponse synthétique : Lorsqu'un projet déterminé doit être soumis au CSE, l'employeur fournit des informations circonstanciées, précises et écrites sur ce projet, ses motifs, ses effets et les mesures envisagées. La BDESE constitue le socle général, mais ne dispense pas du dossier propre à la consultation ponctuelle.

Par exemple, un projet de licenciement collectif pour motif économique nécessite des informations précises sur la cause économique et le projet, même si le CSE connaît déjà la situation générale grâce aux comptes et à la BDESE.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Conditionnel ; obligatoire dès qu'une consultation ponctuelle est requise.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeur et CSE concerné par le projet.
<b>Qui pilote ?</b>	Direction porteuse du projet et relations sociales.
<b>Qui réalise ?</b>	Direction métier, RH, finance, juridique et experts techniques.
<b>Quand agir ?</b>	Avant la décision de l'employeur et avant l'expiration du délai d'avis.
<b>Périodicité</b>	Pas de périodicité réglementaire unique ; à chaque événement ou projet déclencheur.
<b>Traçabilité attendue</b>	Dossier de consultation, pièces annexes, date de transmission, questions-réponses, avis et réponse motivée.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-8, L. 2312-14, L. 2312-15 et dispositions propres à chaque consultation ponctuelle.

**Point de vigilance 3SAFE.** Un renvoi global à la BDESE sans identifier les données utiles au projet peut être insuffisant pour permettre un avis éclairé.



## 6. Recours, délais et sanctions

### Question n°24 - Quels recours exercer en cas d'information manquante et quand le délai de consultation commence-t-il ?

Réponse synthétique : Le CSE qui estime ne pas disposer d'éléments suffisants peut saisir le président du tribunal judiciaire selon la procédure accélérée au fond afin d'obtenir les informations manquantes. Cette action peut aussi être engagée hors d'une consultation formelle.

La saisine ne prolonge pas automatiquement le délai d'avis, mais le juge peut le prolonger en cas de difficultés particulières d'accès. Dans une consultation, l'action doit être engagée avant l'expiration du délai ; la date de l'assignation est déterminante. Une absence totale de BDESE peut empêcher le délai de courir, tandis qu'une information seulement jugée insuffisante impose au CSE d'agir avant l'échéance.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Conditionnel ; faculté de recours ouverte au CSE.
<b>Qui est concerné ?</b>	CSE, employeur et tribunal judiciaire.
<b>Qui pilote ?</b>	CSE pour la demande ; employeur pour la réponse et la régularisation.
<b>Qui réalise ?</b>	Représentants du CSE et conseils juridiques ; services internes pour produire les pièces.
<b>Quand agir ?</b>	Dès l'identification du manque et, en consultation, avant l'expiration du délai d'avis.
<b>Périodicité</b>	A chaque difficulté ; suivi au jour près du calendrier de consultation.
<b>Traçabilité attendue</b>	Demandes écrites, relances, preuve de mise à disposition, assignation, ordonnance et calendrier actualisé.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2312-15 ; Cass. soc., 28 mars 2018, n° 17-13.081 ; 27 mai 2020, n° 18-26.483 ; 24 nov. 2021, n° 20-13.904 ; 9 oct. 2024, n° 23-11.339.

**Point de vigilance 3SAFE.** Ne pas attendre les derniers jours : la discussion sur la date d'assignation ou l'insuffisance des informations peut rendre le recours tardif.

### Question n°25 - Quels risques juridiques en cas d'absence ou de mauvaise tenue de la BDESE ?

Réponse synthétique : L'absence de mise en place, l'absence de mise à jour ou des restrictions empêchant le fonctionnement régulier du CSE peuvent caractériser un délit d'entrave, puni d'une amende de 7 500 euros pour l'entrave au fonctionnement régulier. Une atteinte aux droits des délégués syndicaux peut également relever de l'entrave à l'exercice du droit syndical.

S'y ajoutent les risques civils et sociaux : injonction de communiquer, prolongation judiciaire, remise en cause du calendrier de consultation, dommages-intérêts, contentieux d'expertise et dégradation du dialogue social.

<b>Obligatoire ou recommandé ?</b>	Obligatoire : mettre en conformité et corriger sans délai les manquements.
<b>Qui est concerné ?</b>	Employeur, représentant légal, CSE et délégués syndicaux.
<b>Qui pilote ?</b>	Direction générale, relations sociales et juridique.
<b>Qui réalise ?</b>	Toutes les fonctions contributrices, selon un plan d'action contrôlé.
<b>Quand agir ?</b>	Immédiatement après détection d'un défaut ou d'une difficulté d'accès.
<b>Périodicité</b>	Audit régulier et avant chaque grande consultation.
<b>Traçabilité attendue</b>	Audit de conformité, plan d'action, responsables, échéances, preuves de correction et information des représentants.
<b>Cadre réglementaire</b>	Code du travail, art. L. 2317-1, L. 2146-1 et L. 2312-15.

**Point de vigilance 3SAFE.** Le risque ne dépend pas seulement du nombre de cases vides : l'impact du manquement sur l'exercice effectif des mandats et sa persistance sont déterminants.



## 7. Synthèse opérationnelle et références

### Checklist de conformité BDESE / information du CSE

<b>Actions immédiates</b>	Vérifier les seuils et délais ; identifier l'accord applicable ; auditer les rubriques ; corriger les accès ; planifier les consultations et les dépôts trimestriels.
<b>Mises à jour 2025-2026</b>	Ajouter le bilan des actions de formation/reconversion ; appliquer la rédaction actuelle de la consultation durabilité ; revoir les modèles et notes internes.
<b>Documents à posséder</b>	Accords, documentation de début de mandat, cartographie BDESE, dictionnaire de données, matrices d'accès, journaux de mise à jour, notifications, dossiers de consultation, avis et réponses.
<b>Contrôles à planifier</b>	Revue de complétude avant chaque consultation ; test d'accès ; contrôle des six exercices ; cohérence RH-finance-RSE ; audit annuel du modèle réglementaire.
<b>Acteurs à associer</b>	Direction générale, relations sociales, RH/paie, finance, achats, RSE/HSE, formation, IT, DPO, juridique, CSE, CSE central et délégués syndicaux.
<b>Erreurs à éviter</b>	Base figée ; données sans méthode ; accès limité aux seuls titulaires ; base de groupe substituée à la base d'entreprise ; confidentialité générale ; projections absentes sans justification.
<b>Articulation santé-sécurité</b>	Relier les données de politique sociale, conditions de travail, prévention et DUERP sans confondre les documents ; assurer la cohérence des indicateurs présentés au CSE.
<b>En cas de contrôle ou contentieux</b>	Présenter les preuves d'accès, de mise à jour et de notification, les sources chiffrées, les explications, le calendrier des consultations et les actions correctives.

**Point de vigilance 3SAFE.** Priorité pratique : désigner un responsable BDESE, tenir une matrice de conformité par rubrique, horodater chaque mise à jour et vérifier l'accès réel de tous les destinataires avant chaque consultation.

### Références réglementaires et jurisprudentielles principales

<b>Seuils et attributions</b>	Code du travail : L. 2312-2, L. 2312-3, L. 2312-8, L. 2312-14 et L. 2312-34.
<b>Consultations récurrentes</b>	L. 2312-15, L. 2312-17 à L. 2312-23.
<b>BDESE - principes et accord</b>	L. 2312-18, L. 2312-21, L. 2312-36 ; R. 2312-7 à R. 2312-15.
<b>Contenu supplétif</b>	R. 2312-8, R. 2312-9 et R. 2312-10.
<b>Début de mandat</b>	L. 2312-57.
<b>Informations trimestrielles</b>	L. 2312-69 et R. 2312-21.
<b>Accès syndical et contrôle</b>	L. 2143-22, L. 2314-2, L. 8113-4 et L. 8113-5.
<b>Durabilité</b>	Code du travail L. 2312-17 ; Code de commerce L. 232-6-3 et L. 233-28-4.
<b>Sanctions</b>	L. 2317-1 et L. 2146-1.
<b>Jurisprudence repère</b>	Cass. soc. 28 mars 2018, 17-13.081 ; 25 sept. 2019, 18-15.504 ; 27 nov. 2019, 18-22.532 ; 25 mars 2020, 18-22.509 ; 27 mai 2020, 18-26.483 ; 24 nov. 2021, 20-13.904 ; 23 mars 2022, 20-17.186 ; 4 oct. 2023, 21-25.748 ; 9 oct. 2024, 23-11.339.

**Réserve d'utilisation.** Cette FAQ est une synthèse pédagogique et ne remplace pas l'analyse d'un accord d'entreprise, d'une situation contentieuse ou d'un calendrier de consultation. Les textes doivent être vérifiés sur Légifrance au moment de leur application.

Source documentaire de départ : Groupe Revue Fiduciaire, « Information du CSE : BDESE et hors BDESE », parution avril 2025. Synthèse reformulée et actualisée ; droits de reproduction du document source réservés à son éditeur.