

## La nécessaire actualisation de la BDES en cas de restructuration



En trois domaines la loi impose aux entreprises de consulter, chaque année, leur comité social et économique (CSE). Ces consultations récurrentes portent sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (C. trav., art. L. 2312-17).

L'ensemble des informations nécessaires à ces consultations sont réunies dans une base de données économiques et sociales (BDES) (C. trav., art. L. 2312-18). Y figurent des éléments portant sur les deux années précédentes, sur l'année en cours et des perspectives sur les trois années suivantes (C. trav., art. R. 2312-10).

A cet égard, l'employeur doit actualiser régulièrement la base de données. Sa complétude est d'importance dans la mesure où le point de départ de la consultation du CSE (et donc la possibilité pour l'employeur de se prévaloir des délais préfix de consultation, au terme desquels le CSE est réputé avoir été consulté) est la mise à disposition des informations dans la BDES (C. trav., art. R. 2312-5).

La jurisprudence vient de fournir l'illustration d'une nouvelle situation emportant l'obligation de mettre à jour la BDES : « dans le cas d'une opération de fusion, les informations fournies doivent porter, sauf impossibilité pour l'employeur de se les procurer, sur les entreprises parties à l'opération de fusion, pour les années visées aux articles précités » (Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-22.532).

Il en résulte qu'à la suite d'une opération de fusion, l'entreprise absorbante doit mettre à jour sa base de données pour les années passées et l'année en cours en intégrant les informations de l'entreprise absorbée. Une base de données qui était ainsi complète pour les années

passées peut devenir irrégulière faute d'actualisation. Le comité social et économique peut alors obtenir, sous astreinte, l'obligation de lui communiquer les informations manquantes.

L'arrêt réserve tout de même l'hypothèse de « *l'impossibilité pour l'employeur de se procurer* » les informations requises. Les situations dans lesquelles l'employeur peut exciper de cette impossibilité devraient néanmoins être particulièrement rares. La fusion d'entreprise est volontaire. Elle intervient à la suite d'un long processus au cours duquel un audit est généralement réalisé, et les informations nécessaires à la mise à jour de la BDES collectées dans ce cadre. La clémence du juge à l'égard de l'entreprise risque donc d'être exceptionnelle.

## Auteurs

---



**Sarah Usunier**  
Associée  
susunier@racine.eu



**Laurianne Cunha**  
Collaboratrice  
lcunha@racine.eu



**Emeric Jeansen**  
Maitre de conference à  
l'université Panthéon-Assas  
(Paris II), membre du conseil  
scientifique du cabinet Racine  
ejeansen@racine.eu