



Synthèse : Les consultations récurrentes obligatoires du CSE

Entreprises de 50 salariés et plus

SosRH - Rédacteur : Paul-Franck LAGIER – Le 10/10/2024 – Dernière MAJ

⌚ - Temps de lecture : 2 à 3 min.

Dans les structures de plus de 50 salariés, l'employeur a l'obligation de consulter chaque année le CSE sur la marche générale de l'entreprise ; ses orientations stratégiques, sa situation économique et financière et sa politique sociale. Exposons les grandes lignes de ces consultations récurrentes, les obligations légales associées, et les pratiques à adopter pour respecter le cadre réglementaire.

I. Trois consultations annuelles obligatoires

Les consultations récurrentes du CSE concernent trois domaines fondamentaux, définis à l'**Article [Article L2312-22](#)** du Code du travail :

1. **Les orientations stratégiques de l'entreprise ;**
2. **La situation économique et financière ;**
3. **La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.**

Ces consultations visent à informer les élus sur la situation présente et à venir de l'entreprise, les projets envisagés et à recueillir leurs avis, en considérant notamment leur impact sur l'activité, l'emploi, les compétences, l'organisation du travail, mais également leurs conséquences environnementales.

1. Les orientations stratégiques

Cette consultation a pour but de discuter des grandes décisions de l'entreprise concernant son développement, son organisation et ses projets futurs. L'objectif est d'évaluer les impacts sur l'activité, l'emploi, les métiers, les compétences... Les élus peuvent formuler des propositions alternatives.

Source légale : [Article L2312-24](#)

2. La situation économique et financière

La transparence financière est un impératif pour permettre au CSE de suivre les performances de l'entreprise et de comprendre les décisions stratégiques.

Cette consultation porte notamment sur les résultats économiques et financiers de l'exercice clos (bilan, Comptes de résultat, budgets prévisionnels), les affectations des bénéfices, les investissements et projets futurs, incluant ceux dédiés à la recherche et au développement.

3. La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Cette consultation, particulièrement dense, couvre des thèmes très variés et notamment : les conditions de travail et l'emploi, les qualifications, la formation professionnelle, la durée du travail et son aménagement, l'égalité professionnelle, la santé et la sécurité...

Elle se divise en deux volets principaux :

- **La politique sociale générale ;**
- **Les conditions de santé et sécurité au travail.**

En matière de politique sociale, l'on partira en général de la présentation des principaux rapports sociaux et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (bilan social pour les entreprises de plus de 300 salariés).

Vu ses enjeux dans certains secteurs professionnels, le plan de développement des compétences (ex plan de formation professionnel) pourra mériter un traitement particulier.

Le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) et le Programme annuel de prévention des risques professionnels (PAPRI Pact), pourront constituer le socle documentaire de base de la consultation liée à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

II. Les principes clefs de la consultation du CSE

Consultation préalable sur un projet

Ces consultations portent sur un projet et sont donc organisées **avant toute décision** de l'employeur.

Information via la BDESE

Les informations préalablement transmises doivent être suffisamment consistantes et précises pour permettre au CSE de formuler un avis éclairé. Elles sont impérativement versées dans la **Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE)**.

Délais d'examen

Le CSE doit disposer d'un **délai suffisant** pour analyser les informations et rendre son avis.

A défaut d'avoir exprimé un avis à l'issue d'un délai d'un mois (à compter de la transmission par l'employeur au CSE des informations requises), il sera réputé avoir transmis un avis négatif.

Avis consultatif

Cet avis est consultatif et il ne lie pas l'employeur. Cependant, en cas de contentieux, il devra pouvoir démontrer qu'il a fourni une information complète et procédé à une consultation loyale.

Conclusion : un dialogue social structuré et dynamisant

Au-delà du respect des obligations légales et d'un cadre réglementaire bien défini, les consultations annuelles du CSE sont également une opportunité pour intéresser les salariés à la situation de l'entreprise et à son environnement, aux éventuels challenges à relever... Si elles sont bien menées, et transparentes, elles peuvent aussi contribuer à instaurer un dialogue social constructif et bénéfique.

Pour approfondir cette thématique et mieux comprendre le cadre légal et les pratiques associées, nous vous invitons à consulter le document intégral de cette étude (fiche technique).

Nos études complémentaires (synthèses) :

- [Les seuils d'effectif et leurs conséquences sociales](#)
- [Le pouvoir de direction](#)
- [Les consultations ponctuelles obligatoires & les critères objectifs créant cette obligation](#)
- [Les acteurs de la négociation collective et les moyens dédiés](#)
- [Mise en œuvre de la négociation collective & validité des accords](#)
- [Les négociations collectives annuelles obligatoires](#)
- [Les règles du temps partiel](#)

Certaines de nos fiches techniques sont en accès gratuit aux abonnés.

Paul-Franck LAGIER –
Directeur de Mission Ressources Humaines
SosRH
<https://sosrh.fr>