



Synthèse : Les consultations ponctuelles obligatoires du CSE

Entreprises de 50 salariés et plus

SosRH - Rédacteur : Paul-Franck LAGIER – Le 24/10/2024 – Dernière MAJ

⌚ - Temps de lecture : 3 min. Bonne lecture !

Suite à nos articles sur « [le pouvoir de direction de l'employeur](#) » et « [les obligations de consultation annuelles du CSE](#) », développons ici, les consultations ponctuelles du CSE pour une entreprise de plus de 50 salariés. Identifions les critères qui vont déterminer le caractère obligatoire d'une consultation ponctuelle (évènementielle) du CSE, et citons quelques exemples significatifs.

I. Consultations ponctuelles obligatoires : le cadre général

L'[Article L2312-22](#) du Code du travail précise le cadre des attributions consultatives du CSE relativement à la marche générale de l'entreprise.

Ainsi précise-t-il, que le CSE est notamment informé et consulté sur :

- Les mesures affectant le volume ou la structure des effectifs ;
- Les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ;
- Les changements impactant les conditions de travail ou la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies ou aménagements modifiant les conditions de santé, sécurité, ou travail...

Cette liste n'étant donc pas limitative.

II. Interpréter l'obligation de consultation

La consultation ponctuelle est obligatoire lorsque les mesures envisagées auront, **de façon cumulative**, des conséquences :

1. **Durables** sinon pérennes ;
2. **Importantes** sur les conditions de travail, son contenu ou son organisation ;
3. Sur un **collectif significatif de salariés**. Une décision individuelle voire impactant un nombre très réduit de salariés n'imposera pas de consultation.

III. Exemples significatifs de consultations ponctuelles

1. Santé et sécurité au travail

Le CSE doit être consulté sur le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) et le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels) pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Les projets impliquant des risques physiques, chimiques, ou psychosociaux sur un collectif significatif de salariés nécessitent généralement une consultation préalable.

2. Aménagements importants des conditions de travail :

La consultation est requise pour des modifications substantielles telles que :

- Le changement des horaires collectifs pour plusieurs unités ou services.
- Les aménagements importants et collectif de l'environnement physique de travail ou un déménagement affectant significativement les temps de transport des salariés...

3. Introduction de nouvelles technologies :

L'introduction de dispositifs de robotisation ou d'automatisation, doit faire l'objet d'une consultation dès lors qu'elle peut modifier significativement et collectivement les tâches et/ou les conditions de travail ([article L2315-94 du C. trav.](#)).

4. Licenciements économiques collectifs :

En cas de restructuration impliquant des licenciements économiques, collectifs, le CSE doit être consulté sur les critères d'ordre de licenciement, les mesures d'accompagnement, les mesures de reclassement, le PSE.

5. Transferts d'activités et modifications de structure juridique :

Toute opération de fusion, acquisition, ou transfert d'activité emporte préalablement une consultation (tant dans l'entreprise cédante que cessionnaire), notamment pour évaluer les impacts sur l'emploi, les conditions de travail, et l'organisation, mais également plus largement sur les statuts collectifs.

6. Mise en place de dispositifs d'évaluation du travail et/ou de surveillance et de contrôle :

Tels le badgeage, ou la vidéosurveillance etc.

Source légale : [l'article L2312-38 - Code du travail](#),

IV. Modalités de consultation et risques en cas de manquement

Moment de la consultation :

La consultation doit précéder toute prise de décision mais le projet soumis au CSE doit être suffisamment abouti pour permettre aux élus de rendre un avis éclairé.

Risque de délit d'entrave :

Ne pas consulter le CSE dans les cas obligatoires constitue un délit d'entrave (qui peut entraîner des sanctions pénales).

V. Recommandations pratiques

Pour éviter les contentieux ou malentendus :

- **Analysez chaque projet :** Évaluez les conséquences concrètes de son impact. A savoir si elles seront importantes et pérennes (ou durables) et si elles affecteront un collectif significatif de salariés.

- **En cas d'indécision : Évaluez le rapport** : « probabilité que le projet nécessite une consultation » / « Coût (complexité & lourdeur) de la consultation ».
 - **Soyez transparents avec le CSE** : Lorsque le caractère obligatoire d'une consultation est incertain, dialoguez avec les élus pour, idéalement, prendre une décision partagée.
 - **Si le doute persiste : procédez à une information du CSE**. En général, les réactions et débats seront suffisamment éclairants pour déterminer l'opportunité de faire suivre (ou non) cette information par une consultation.
-

Conclusion : garantir un dialogue social efficace

Une mauvaise maîtrise des obligations de consultation du CSE, peut amener à deux conséquences contraires :

- Soit de créer une culture de la consultation permanente (et passer un temps excessif à faire des consultations inutiles) ;
- soit a contrario d'insatisfaire le CSE, détériorer les relations avec lui et risquer de surcroît un délit d'entrave.

La maîtrise des critères objectifs déterminant le caractère obligatoire d'une éventuelle consultation, est donc nécessaire, et elle favorise une gestion sociale apaisée et conforme aux exigences réglementaires.

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](#)
- [Pouvoir de direction](#)
- [Les consultations annuelles obligatoires & les principes clefs de la consultation](#)
- [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>