

COMPRENDRE LE DÉCLENCHEUR

CONSULTATIONS PONCTUELLES DU CSE

Repérer le bon moment, transmettre le bon dossier et obtenir un avis réellement utile

CSE ≥ 50 salariés

Projet précis ou événement déterminé

Avis avant décision

Objectif opérationnel. Une consultation ponctuelle intervient lorsqu'un projet ou un événement précis affecte l'organisation, la gestion, l'emploi, le travail, la santé-sécurité ou la structure de l'entreprise. Elle est distincte des consultations récurrentes. La procédure doit être engagée pendant que le projet peut encore évoluer et doit aussi traiter ses conséquences environnementales lorsqu'elles relèvent de l'article **L. 2312-8**.

Que faut-il vérifier en premier ?

- **Existe-t-il un projet identifié ?** Une simple réflexion très générale ne suffit pas, mais la décision ne doit pas être déjà arrêtée.
- **L'impact est-il collectif ou significatif ?** Effectifs, organisation, horaires, tâches, outils, sécurité, formation, handicap, implantation.
- **Le CSE peut-il encore influencer le projet ?** L'avis doit précéder la décision de l'employeur, sauf exception propre à l'OPA.
- **Une procédure spéciale s'applique-t-elle ?** PSE, concentration, OPA, procédure collective, contrôle des salariés.

Quel est le test pratique ?

- Le changement modifie-t-il concrètement le travail, les emplois ou l'organisation ?
- Des salariés ou unités de travail sont-ils exposés à de nouveaux risques ?
- Une étape du projet produit-elle déjà des effets propres ?
- Un accord d'entreprise ou de groupe aménage-t-il contenu, réunions, délai ou niveau de consultation ?

Réflexe : en cas d'hésitation sérieuse, formaliser l'analyse et consulter en temps utile plutôt que découvrir le sujet après lancement.

Quand faut-il consulter le CSE ?

Famille de projet	Déclencheurs fréquents	Questions à documenter	Base
Effectifs	Suppression, création, transfert ou répartition différente des postes ; compression des effectifs.	Volumes, catégories, sites, calendrier, alternatives, accompagnement.	L.2312-8 L.2312-39
Organisation économique ou juridique	Fusion, cession, filialisation, externalisation, changement de structure ou de gouvernance ayant des effets sur l'entreprise.	Périmètre, responsabilités, impacts locaux, continuité des activités et des emplois.	L.2312-8
Emploi et travail	Durée et horaires, organisation des équipes, répartition des tâches, télétravail, formation professionnelle.	Charge, autonomie, compétences, rémunération, égalité, articulation vie professionnelle.	L.2312-8
Technologies et SSCT	Nouveau logiciel, IA, automatisation, équipements, déménagement, réaménagement important, nouveau procédé.	Usages réels, risques, ergonomie, RPS, formation, mesures de prévention, DUERP.	L.2312-8
Maintien en emploi	Mesures facilitant mise, remise ou maintien au travail des personnes accidentées, handicapées ou atteintes de maladie chronique.	Aménagements, accessibilité, postes disponibles, accompagnement, confidentialité.	L.2312-8

À ne pas confondre. Les méthodes de recrutement et les traitements automatisés de gestion du personnel relèvent d'une **information préalable**. Les moyens ou techniques de contrôle de l'activité des salariés imposent, eux, une **information-consultation avant la décision de mise en œuvre (L. 2312-38)**.

Comment organiser une consultation utile ?

<p>1 Qualifier le projet Identifier le texte déclencheur, l'importance du changement, les salariés et sites concernés.</p>	<p>2 Choisir le bon niveau Entreprise, CSE central, établissement ou groupe selon le lieu de décision et les adaptations locales.</p>	<p>3 Préparer le dossier Informations précises et écrites, impacts, calendrier, options, prévention et environnement.</p>
<p>4 Inscrire et réunir Ordre du jour, documents transmis, échanges avec les acteurs techniques et réponses aux questions.</p>	<p>5 Compléter l'instruction Demandes écrites, visite, contribution CSSCT, expertise lorsque le texte le permet.</p>	<p>6 Rendre et suivre l'avis Avis motivé, propositions, réserves, réponse de l'employeur et traçabilité des suites.</p>

Quels documents faut-il transmettre ou demander ?

<p><input type="checkbox"/> Projet et motifs Objectif, scénarios, décisionnaire, périmètre.</p>	<p><input type="checkbox"/> Calendrier Étapes, jalons, date envisagée de décision et de mise en œuvre.</p>
<p><input type="checkbox"/> Impacts emploi Effectifs, métiers, contrats, mobilité, compétences, formation.</p>	<p><input type="checkbox"/> Impacts travail Tâches, charge, horaires, management, autonomie, outils.</p>
<p><input type="checkbox"/> Impacts SSCT Analyse des risques, DUERP, prévention, ergonomie, RPS, secours.</p>	<p><input type="checkbox"/> Impacts environnementaux Énergie, ressources, déchets, mobilité, émissions, nuisances.</p>
<p><input type="checkbox"/> Alternatives Options étudiées, raisons du choix, coûts et bénéfices comparés.</p>	<p><input type="checkbox"/> Mesures d'accompagnement Reclassement, formation, prévention, suivi et indicateurs.</p>

Quel niveau consulter ?

<p>Projet d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> • CSE central seul si le projet décidé au niveau de l'entreprise ne comporte pas encore d'adaptation spécifique. • CSE d'établissement pour les mesures d'adaptation relevant du chef d'établissement. • Comité de groupe possible si un accord de groupe l'organise ; les CSE d'entreprise restent consultés sur les conséquences locales. <p>Bases : L. 2316-1 ; L. 2312-56.</p>
<p>CSSCT : elle peut préparer l'analyse SSCT, mais ne rend pas l'avis consultatif à la place du CSE et ne décide pas elle-même du recours à l'expert (L. 2315-38).</p>

Information utile : le CSE doit disposer d'un délai d'examen suffisant, d'informations précises et écrites et de la réponse motivée de l'employeur à ses observations (**L. 2312-15**).

Quels délais faut-il appliquer ?

Situation	Délai maximal	Point de départ / conséquence	Référence
Droit commun sans accord	1 mois	À compter de la communication des informations requises ou de la notification de leur mise à disposition dans la BDESE. À l'échéance : CSE réputé consulté et avis négatif.	R.2312-5 R.2312-6
Intervention d'un expert	2 mois	Extension du délai de droit commun lorsque l'expertise intervient dans la consultation.	R.2312-6
CSE central + établissement(s)	3 mois	Si une ou plusieurs expertises interviennent aux deux niveaux ; avis d'établissement transmis au central au plus tard 7 jours avant l'échéance.	R.2312-6
Procédure spéciale	Délai propre	Licenciements économiques, concentration, OPA, procédures collectives : le texte spécial ou l'accord applicable prime.	L.2312-37 et s.

Information insuffisante : que faire ?

Le CSE peut saisir le président du tribunal judiciaire selon la procédure accélérée au fond pour obtenir les éléments manquants. La saisine ne suspend pas automatiquement le délai ; le juge peut le prolonger en cas de difficultés particulières d'accès à l'information (**L. 2312-15**).

Un accord peut-il aménager la procédure ?

Oui : contenu, modalités, nombre de réunions et délais peuvent être définis par accord d'entreprise ; le niveau groupe peut aussi être organisé. Toujours vérifier l'accord avant de lancer le calendrier (**L. 2312-55** et **L. 2312-56**).

Quels événements imposent une procédure particulière ?

Mode d'emploi. Ce tableau est un déclencheur, pas une liste exhaustive. Pour chaque projet, vérifier le texte spécial, l'accord collectif applicable, le niveau de consultation, le droit à expertise et le calendrier administratif éventuel.

Événement	Quand saisir le CSE ?	Dossier et réflexes opérationnels	Délais / base
CONSULTATION Contrôle de l'activité des salariés	Avant la décision de mise en œuvre d'un moyen ou d'une technique de contrôle : vidéosurveillance, géolocalisation, traçage numérique, suivi de productivité, etc.	Finalité, personnes concernées, données collectées, accès, conservation, sécurité, proportionnalité, information des salariés et impacts sur le travail. Associer DPO/RGPD si nécessaire.	L.2312-37 L.2312-38
CONSULTATION Restructuration et compression des effectifs	En temps utile, dès que l'opération est suffisamment définie et avant décision irréversible.	Motifs, organisation cible, effectifs, catégories, sites, charge, mobilité, alternatives, calendrier, prévention, effets sur les sous-traitants et accompagnement.	L.2312-39 L.2312-37
PROCÉDURE SPÉCIALE Licenciement collectif économique	Moins de 10 salariés / 30 jours : réunion et avis sous 1 mois. Au moins 10 / 30 jours dans une entreprise ≥ 50 : procédure PSE.	Opération projetée, nombre et catégories, critères d'ordre, calendrier, reclassement, mesures sociales, effets SSCT. Pour le PSE : au moins 2 réunions espacées d'au moins 15 jours, deux avis et expertise possible.	L.1233-8 L.1233-30 L.1233-61
PROCÉDURE SPÉCIALE Opération de concentration	Réunion au plus tard dans les 3 jours suivant la publication du communiqué relatif à la notification de l'opération.	Structure de l'opération, contrôle, stratégie, synergies, emplois, sites, gouvernance et risques. Le CSE ou la commission économique peut proposer un expert-comptable ; seconde réunion pour entendre ses travaux.	3 jours L.2312-41
PROCÉDURE SPÉCIALE Offre publique d'acquisition (OPA)	Réunion immédiate des CSE concernés. Régime distinct pour l'entreprise initiatrice et l'entreprise cible.	Pour la cible : possibilité d'auditionner l'auteur et de désigner un expert ; analyse de la politique industrielle et financière, de l'emploi, des sites et des centres de décision. Avis de la cible en principe sous 1 mois.	L.2312-42 à 52
CONSULTATION Sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire	Avant certaines demandes au greffe et aux étapes prévues par le Code de commerce : ouverture, bilan, plan, cession, licenciements.	Situation économique et sociale, trésorerie, emplois, offres de reprise, plan, calendrier judiciaire et effets SSCT. Les délais peuvent être très courts : mobiliser rapidement conseil et expert.	L.2312-53 et 54
AUTRES TEXTES Consultations dispersées	Lorsque le texte propre au sujet l'impose : règlement intérieur, charte télétravail, activité partielle, congés, garanties collectives, prêt de main-d'œuvre, etc.	Identifier le texte exact et ses conditions. Ne pas appliquer mécaniquement le délai d'un mois lorsqu'une procédure spéciale prévoit un autre calendrier ou une simple information.	Code du travail textes spéciaux

Qu'est-ce qu'une simple information préalable ?

Méthodes ou techniques d'aide au recrutement et traitements automatisés de gestion du personnel : information avant utilisation, introduction ou modification. Le passage à une technique de contrôle de l'activité déclenche l'information-consultation (**L. 2312-38**).

Faut-il consulter sur un accord collectif ?

Non sur le projet d'accord, sa révision ou sa dénonciation. En revanche, les conséquences concrètes de sa mise en œuvre peuvent constituer un projet soumis à consultation, notamment en matière d'organisation ou de conditions de travail (**L. 2312-14**).

Projet par étapes : lorsqu'une opération complexe comporte des décisions échelonnées produisant chacune des effets propres, la consultation doit être organisée à chaque étape pertinente. La consultation ponctuelle est autonome par rapport à la consultation récurrente sur les orientations stratégiques (**Cass. soc., 7 févr. 1996 ; Cass. soc., 21 sept. 2022**).

Quels réflexes faut-il retenir ?

1. **Identifier le déclencheur** et le texte spécial avant d'annoncer un calendrier.
2. **Consulter avant la décision**, quand des alternatives restent réellement possibles.
3. **Transmettre un dossier écrit** couvrant emploi, travail, SSCT, coûts, alternatives et environnement.
4. **Vérifier l'accord applicable** : contenu, réunions, délais et niveau peuvent être aménagés.
5. **Tracer les demandes et réponses** : dates de remise, pièces, questions, compléments, avis et suites.
6. **Associer les bons acteurs** : RH, HSE, DPO, finance, SPST, CSSCT, managers, expert selon le cas.
7. **Suivre l'après-avis** : l'employeur motive la suite donnée ; le CSE contrôle engagements et effets réels.

Quels sont les points de vigilance ?

Décision déjà prise

La consultation devient tardive et perd son utilité.

Dossier incomplet

Le délai peut pourtant courir si les informations requises ont été communiquées.

Mauvais niveau

Ne pas oublier les adaptations propres aux établissements.

CSSCT substituée au CSE

Elle prépare ; l'avis reste celui du CSE.

Calendrier spécial ignoré

PSE, concentration, OPA et procédures collectives dérogent au droit commun.

Confidentialité générale

Identifier précisément les informations confidentielles et leur durée.

Projet découpé artificiellement

Analyser l'opération globale et chaque étape produisant des effets.

Environnement oublié

Documenter les conséquences des mesures relevant de L. 2312-8.

Comment rédiger un avis exploitable ?

« Après examen des informations transmises les [dates] et des réponses apportées lors des réunions des [dates], le CSE rend un avis [favorable / défavorable / réservé] sur le projet [intitulé]. »

Motifs : [faits, impacts, analyse].

Propositions : [alternatives et mesures].

Réserves / conditions : [documents manquants, prévention, calendrier, indicateurs].

Suivi demandé : [responsable, échéance, prochaine présentation]. »

Qui fait quoi ?

Employeur / direction

Qualifie le projet, consulte avant décision, remet les informations, répond aux observations et rend compte des suites.

Secrétaire / élus CSE

Préparent l'ordre du jour, analysent, questionnent, proposent, votent l'avis et suivent les engagements.

RH / HSE / métiers

Produisent les données d'impact, l'analyse des risques, les alternatives, le plan de prévention et les indicateurs.

CSSCT / expert

Approfondissent l'analyse dans leur champ ; le CSE conserve l'avis et les décisions qui ne peuvent être délégués.

Risque d'entrave : la méconnaissance du droit à consultation peut caractériser une entrave au fonctionnement régulier du CSE, punie d'une amende de 7 500 € pour la personne physique, sans préjudice des actions civiles ou de la suspension éventuelle du projet (L. 2317-1).

Quelles références citer ou ouvrir directement ?

Socle de la consultation

- L. 2312-8 - champ général et conséquences environnementales.
- L. 2312-14 - consultation avant décision et accords collectifs exclus.
- L. 2312-15 et L. 2312-16 - information, avis, juge et délais.
- R. 2312-5 et R. 2312-6 - point de départ et délais supplétifs.
- L. 2312-55 et L. 2312-56 - accords d'entreprise et de groupe.

Jurisprudence utile

Cass. soc., 7 févr. 1996, n° 93-18.756 - consultation aux étapes pertinentes d'une procédure complexe.

Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 20-23.660 - autonomie entre consultation ponctuelle et orientations stratégiques.

Procédures et organisation

- L. 2312-37 à L. 2312-58 - consultations ponctuelles d'ordre public.
- L. 2315-38 - limites de la délégation à la CSSCT.
- L. 2316-1 - articulation CSE central / établissements.
- L. 1233-8, L. 1233-30, L. 1233-61 - licenciements collectifs et PSE.
- L. 2317-1 - entrave au fonctionnement du CSE.

Ressources institutionnelles

Ministère du Travail - information et consultation du CSE.

Ministère du Travail - recours aux experts par le CSE.

Légifrance - section consolidée des consultations ponctuelles.

Synthèse opérationnelle non exhaustive. Vérifier la convention collective, les accords d'entreprise ou de groupe, la procédure spéciale applicable et les textes en vigueur à la date de mise en œuvre. Ce support ne remplace pas un conseil juridique individualisé.