

ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Les 3 consultations récurrentes du CSE

Calendrier, BDESE, délais, expertise et avis : les réflexes pour conduire une consultation utile et traçable.

Ce guide distingue le **socle obligatoire**, les règles qui peuvent être aménagées par accord et les documents à préparer. Il vise les employeurs, élus, responsables RH/HSE et accompagnateurs du dialogue social.

1 Quelles orientations stratégiques ?

- Axes de développement, consolidation ou transformation.
- Effets sur activité, emplois, métiers, compétences et organisation.
- Sous-traitance, intérim, contrats temporaires et stages.
- GEPP, orientations de formation et plan de développement des compétences.

C. trav., L. 2312-24

2 Quelle situation économique et financière ?

- Activité, comptes, structure financière et perspectives.
- Documents transmis aux associés ou actionnaires et rapports des commissaires aux comptes.
- Politique de R&D technologique et utilisation du crédit d'impôt recherche.

C. trav., L. 2312-25

3 Quelle politique sociale, quelles conditions de travail ?

- Emploi, qualifications, salaires, formation, reconversions, alternance et stages.
- Prévention SSCT, temps de travail, congés, égalité professionnelle.
- Rapport SSCT et PAPRI Pact ; bilan social à partir de 300 salariés.

C. trav., L. 2312-26 à L. 2312-30

? Quels réflexes appliquer immédiatement ?

- Identifier l'accord applicable** avant d'utiliser les règles supplétives.
- Planifier les trois cycles** et leur articulation avec les comptes, la formation et la prévention.
- Définir le dossier attendu** : données, méthode, périmètre, comparaison et perspectives.
- Dater l'ouverture** de la consultation et calculer l'échéance de l'avis.
- Tracer** questions, compléments, réponses, expertise, avis et suites données.

? Que peut prévoir un accord ?

Règle	Application
Socle	Les trois thèmes demeurent obligatoires ; conséquences environnementales dans chaque consultation.
Accord	Contenu, périodicité, modalités, informations, niveaux, délais, avis unique et nombre de réunions, avec au moins 6 réunions/an.
Limite	Périodicité maximale de 3 ans. À défaut d'accord : consultation annuelle.

C. trav., L. 2312-17, L. 2312-19 et L. 2312-22

Durabilité : quelle règle en 2026 ?

Pour les sociétés concernées par les articles L. 232-6-3 ou L. 233-28-4 du Code de commerce, le CSE est consulté sur les informations de durabilité **au cours d'au moins une des trois consultations**, au choix de l'employeur, ainsi que sur les moyens de les obtenir et de les vérifier.

Franchissement du seuil de 50 salariés

Après 50 salariés atteints pendant 12 mois consécutifs, le CSE déjà en place exerce les attributions récurrentes à l'issue d'un délai supplémentaire de 12 mois.

C. trav., L. 2312-2

? Quel calendrier de travail peut-on retenir ?

Repère indicatif	Préparation recommandée	Trace à conserver
Fin N-1	Valider l'accord applicable, les trois échéances, les responsables de données et les expertises possibles.	Calendrier partagé et liste des pièces.
Avant chaque T0	Contrôler la cohérence BDESE / comptes / données sociales / DUERP et préparer une note expliquant les décisions attendues.	Check-list datée et index de version.
Après l'avis	Programmer la réponse motivée, le suivi des engagements et l'actualisation de la BDESE.	Tableau actions - responsables - délais.

Ce calendrier est une méthode, non une date légale uniforme : il doit être calé sur l'accord, la clôture comptable, le budget, la formation et le programme de prévention.

Comment piloter la consultation de bout en bout ?

<p>Vérifier la règle applicable 1</p> <p>Accord d'entreprise, accord avec le CSE en l'absence de DS, accord de branche éventuel pour la BDESE, puis règles supplétives.</p>	<p>Préparer le dossier 2</p> <p>Mettre à jour la BDESE et joindre une note de synthèse : faits, écarts, projets, impacts, risques, options et calendrier.</p>	<p>Ouvrir la consultation 3</p> <p>Notifier par écrit la communication ou la mise à disposition des informations. Indiquer le thème, le périmètre et la date de départ.</p>
<p>Organiser l'examen 4</p> <p>Prévoir une réunion d'information, un délai de questions et, si besoin, une résolution rapide de recours à l'expert.</p>	<p>Compléter et répondre 5</p> <p>Répondre de façon motivée, corriger les données et conserver les versions. Ne pas confondre volume de pièces et information utile.</p>	<p>Recueillir l'avis et suivre 6</p> <p>Faire motiver l'avis, l'inscrire au PV, transmettre aux organes concernés et répondre aux observations du CSE.</p>

C. trav., L. 2312-15 à L. 2312-19 - R. 2312-5 et R. 2312-6

? Quand le délai commence-t-il et quand finit-il ?

Repère	Règle pratique	Délai par défaut
T0	Communication des informations prévues ou notification de leur mise à disposition dans la BDESE.	Point de départ.
Sans expert	Questions, réponses, réunion(s), puis avis motivé.	1 mois.
Avec expert	La désignation doit intervenir assez tôt pour rendre l'expertise utile.	2 mois.
Central + établissements	Expertise(s) dans une consultation conduite aux deux niveaux.	3 mois.
À l'échéance	À défaut d'avis, le CSE est réputé consulté et avoir rendu un avis négatif.	Échéance maximale.

Attention : la saisine du tribunal pour informations manquantes ne prolonge pas automatiquement le délai. Le juge peut toutefois l'allonger en cas de difficultés particulières d'accès aux informations.

Informations insuffisantes : que faire ?
Le CSE formule une demande précise, identifie les pièces ou données manquantes et agit avant l'échéance. Il peut saisir le président du tribunal judiciaire selon la procédure accélérée au fond.
C. trav., L. 2312-15

? Que faut-il contrôler avant de notifier T0 ?

Contrôle	Question à trancher	Preuve attendue
Périmètre	Entreprise, groupe, établissement, population et période sont-ils identiques dans toutes les pièces ?	Note de périmètre et organigramme.
Qualité des données	Sources, méthode, hypothèses, écarts et données manquantes sont-ils expliqués ?	Dictionnaire de données et rapprochements.
Décision à éclairer	Le dossier expose-t-il les options, impacts, risques et mesures correctrices ?	Note d'aide à l'avis et scénarios.
Accès et délai	Chaque élu a-t-il accès aux documents et connaît-il la date d'échéance ?	Test d'accès, notification et rétroplanning.

? Que doit permettre la BDESE ?

- Rassembler les informations nécessaires aux trois consultations.
 - Rester accessible en permanence aux personnes habilitées et être régulièrement actualisée.
 - Présenter des données **fiables, datées, comparables et explicables**.
 - À défaut d'accord : couvrir l'année en cours, les 2 années précédentes et les 3 années suivantes sous forme de perspectives.
 - Distinguer les données confidentielles et indiquer la durée de confidentialité.
- C. trav., L. 2312-18, L. 2312-21 et L. 2312-36 - R. 2312-7 à R. 2312-15

? Quels documents doivent prouver le processus ?

- Calendrier annuel et règle de périodicité retenue.
- Capture ou bordereau de mise à disposition BDESE, index des pièces et versions.
- Convocations, ordres du jour, résolutions d'expertise, questions et réponses.
- PV, avis motivé, réponse de l'employeur et tableau de suivi des engagements.

Entreprise multiétablissement : quel niveau ?
Sans accord, orientations et situation économique sont consultées au niveau de l'entreprise. La politique sociale est aussi consultée au niveau des établissements lorsque des adaptations spécifiques sont prévues.
C. trav., L. 2312-22

Quels documents demander pour chaque consultation ?

1. Quelles orientations stratégiques faut-il réellement examiner ?

 Avis alternatif possible **Expert-comptable**

CHAMP À COUVRIR

- Objectifs et axes à court/moyen terme.
- Impacts sur activité, emploi, métiers et compétences.
- Organisation du travail, sous-traitance, intérim et contrats temporaires.

C. trav., L. 2312-24 - L. 2315-87

DOCUMENTS MINIMUM

- Note stratégique et scénarios.
- Plan d'investissement et projets de transformation.
- Cartographie emplois/compétences, GEPP, orientations formation, plan de compétences.

QUESTIONS UTILES

- Quelles hypothèses et alternatives ?
- Quels emplois créés, transformés ou fragilisés ?
- Quelles compétences, formations et mesures de prévention ?

2. Quels éléments économiques et financiers faut-il obtenir ?

Commissaire aux comptes **Expert-comptable**

CHAMP À COUVRIR

- Activité, marges, trésorerie, endettement et financement.
- Perspectives pour l'année à venir.
- R&D technologique et crédit d'impôt recherche.

C. trav., L. 2312-25 - L. 2315-88 à L. 2315-90

DOCUMENTS MINIMUM

- Comptes, annexes, rapport de gestion et rapports CAC.
- Budget, atterrissage, plan de financement, commandes et carnet d'activité.
- Informations groupe, transactions intragroupe et investissements majeurs.

QUESTIONS UTILES

- Quels écarts budget/réalisé et pourquoi ?
- Quels risques de liquidité, dépendance client ou baisse de charge ?
- Quelle traduction sur emplois, salaires et prévention ?

3. Que faut-il vérifier sur la politique sociale, la SSCT et l'emploi ?

 Avis unique ou séparés **Expert-comptable**

CHAMP À COUVRIR

- Effectifs, contrats, qualifications, salaires et égalité.
- Formation, entretiens de parcours, reconversions, alternance et stages.
- Temps de travail, congés, charge, prévention SSCT et conditions de travail.

C. trav., L. 2312-26 à L. 2312-30 - L. 2315-91

DOCUMENTS MINIMUM

- Indicateurs sociaux ventilés, index égalité et plan d'action.
- Plan de développement des compétences et bilan des actions.
- Rapport annuel SSCT, DUERP, PAPRIACT chiffré, AT/MP, absentéisme et restrictions.
- Bilan social si l'entreprise compte au moins 300 salariés.

QUESTIONS UTILES

- Quels écarts et populations exposées ?
- Quelles actions, responsables, moyens, coûts et échéances ?
- Quelles mesures non réalisées et pour quels motifs ?
- Quels impacts des outils numériques ou de l'IA sur travail et santé ?

Conséquences environnementales

Elles doivent être présentées dans chacune des trois consultations : effets de la stratégie, des investissements, de l'organisation et de la politique sociale sur l'environnement et sur le travail.

Projet numérique ou IA

Relier stratégie, emplois, compétences, charge, surveillance, RPS et prévention. Une consultation récurrente ne remplace pas la consultation ponctuelle préalable exigée lorsqu'un projet affecte l'organisation ou les conditions de travail.

? Quels contrôles transversaux faut-il mener ?

Cohérence

- Rapprocher effectifs, masse salariale, comptes et prévisions.
- Expliquer tout changement de périmètre ou de méthode.

Trajectoire

- Comparer réalisé, budget, atterrissage et perspectives.
- Identifier les ruptures, seuils d'alerte et dépendances.

Action

- Associer chaque risque à une mesure, un moyen et un responsable.
- Définir un indicateur et une date de revue.

Dossier commun recommandé : organigramme à jour, périmètre consolidé, effectifs et masse salariale, hypothèses budgétaires, projets majeurs, impacts environnementaux, cartographie des risques, mesures de prévention et tableau des engagements antérieurs.

Comment sécuriser l'expertise, l'avis et le suivi ?

? Quel expert et qui paie ?

Consultation	Droit du CSE	Prise en charge
Orientations stratégiques	Expert-comptable choisi par le CSE.	80 % employeur / 20 % budget de fonctionnement. Employeur à 100 % dans le cas légal d'insuffisance du budget et d'absence de transfert vers les ASC les 3 années précédentes.
Situation économique et financière	Expert-comptable choisi par le CSE.	100 % employeur.
Politique sociale, conditions de travail et emploi	Expert-comptable choisi par le CSE.	100 % employeur.

C. trav., L. 2315-80 et L. 2315-87 à L. 2315-91-1

? Comment rédiger un avis directement exploitable ?

Formule prête à utiliser

« Le CSE, après examen des informations mises à disposition les [dates] et des réponses apportées, rend un avis [**favorable / défavorable / réservé**] sur [thème].

Motifs : [constats, données, écarts, risques].

Demandes : [mesures, pièces, responsables, moyens, échéances].

Le CSE demande une réponse motivée et un point de suivi au plus tard le [date]. »

Inscrire le résultat du vote, les réserves, les opinions minoritaires éventuelles et les pièces examinées dans le procès-verbal.

? Quels réflexes faut-il retenir ?

- Construire un calendrier sur 12 à 36 mois selon l'accord.
- Nommer un pilote pour chaque dossier et chaque mise à jour BDESE.
- Ouvrir le délai uniquement avec un dossier identifié et daté.
- Décider rapidement de l'expertise et formaliser son périmètre.
- Relier chaque donnée aux décisions, impacts et mesures proposées.
- Exiger une réponse motivée et suivre les engagements après l'avis.

? Quels sont les points de vigilance ?

- **Accord incomplet** : les règles supplétives complètent ce que l'accord ne traite pas.
- **BDESE volumineuse mais inutilisable** : vérifier fraîcheur, méthode, périmètre et comparabilité.
- **Confidentialité générale** : identifier les informations concernées et leur durée, sans neutraliser le mandat.
- **Niveaux mal articulés** : préciser central, établissements, avis et échéances.
- **Durabilité** : vérifier le champ et l'exercice concerné dans le Code de commerce ; ne pas reprendre automatiquement un calendrier ancien.
- **Absence ou refus de consultation** : risque de délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE.

Tableau de suivi recommandé : consultation | date d'ouverture | échéance | pièces attendues/reçues | questions | expert | avis | réponse employeur | action | responsable | date de contrôle.

? Que faut-il faire après l'avis ?

Étape	Action	Trace
Formaliser	Annexer l'avis motivé au PV, identifier les pièces examinées et transmettre aux organes concernés.	PV, avis et bordereau de transmission.
Répondre	L'employeur rend compte de la suite donnée. Pour les orientations stratégiques, l'organe d'administration ou de surveillance formule une réponse argumentée.	Réponse motivée et éventuelle réplique du CSE.
Contrôler	Suivre mesures, budget, responsable, échéance et indicateur ; réinjecter les résultats dans la consultation suivante.	Revue trimestrielle ou échéance convenue.

Références / réglementation / recommandations

Liens cliquables - vérifiés le 21/06/2026

Code du travail - L. 2312-17 à L. 2312-36 : consultations, BDESE et contenus supplétifs.

Code du travail - L. 2312-15 : information suffisante, recours et réponse motivée.

Code du travail - L. 2317-1 : entrave au fonctionnement régulier du CSE.

Ministère du Travail - information et consultation du CSE.

Ministère du Travail - recours aux experts.

Code du travail - R. 2312-5 à R. 2312-15 : départ du délai et BDESE.

Code du travail - L. 2315-78 à L. 2315-91-1 : expertise et financement.

Code de commerce - L. 232-6-3 et L. 233-28-4 : informations de durabilité.

Entreprendre.Service-Public.fr - BDESE.

Source de travail : article « Consultations récurrentes du CSE », Groupe Revue Fiduciaire, avril 2025, actualisé au regard des textes en vigueur.

Support professionnel synthétique. Il ne remplace pas l'analyse de l'accord collectif applicable, de la convention de branche, de la structure juridique du groupe, du calendrier des comptes ni un conseil juridique individualisé. Vérifier les textes en vigueur à la date de chaque consultation.