

Consultation préalable du CSE

QUESTION POSÉE

Dans quels cas l'employeur doit-il consulter le CSE avant de prendre une décision ?

L'employeur doit consulter le CSE **avant toute décision relevant de ses attributions légales**. L'avis du CSE est consultatif, mais une absence de consultation obligatoire peut fragiliser la décision et entraîner un contentieux.

CAS DE CONSULTATION PRÉALABLE

Situation	Consultation préalable du CSE
Entreprise de 11 à 49 salariés	Sur les réclamations collectives, la santé, la sécurité et les conditions de travail. Le CSE peut notamment présenter des réclamations relatives à l'application du droit du travail (art. L.2312-5).
Entreprise d'au moins 50 salariés	Sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (art. L.2312-8).
Modification des effectifs	Oui : mesures affectant le volume ou la structure des effectifs, par exemple une réorganisation entraînant des suppressions ou créations de postes.
Réorganisation économique ou juridique	Oui : modification de l'organisation économique ou juridique, restructuration, fusion, changement important d'organisation.
Conditions d'emploi et de travail	Oui : durée du travail, organisation des horaires, télétravail, formation professionnelle, évolution importante des conditions de travail.
Nouvelle technologie ou transformation importante des conditions de travail	Oui , notamment si le projet affecte la santé, la sécurité ou les conditions de travail.
Maintien dans l'emploi des salariés accidentés, invalides ou handicapés	Oui , notamment sur les mesures d'aménagement de poste (art. L.2312-8, II, 5°).
Décision individuelle de reclassement après inaptitude	Oui , lorsque le reclassement est requis : le CSE doit être consulté sur les possibilités de reclassement avant l'engagement du licenciement, sauf dispense légale de reclassement.
Consultations annuelles récurrentes, à partir de 50 salariés	Oui , sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, et la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (art. L.2312-17).
Projet d'accord collectif, révision ou dénonciation d'un accord	Non : ces projets ne sont pas soumis à la consultation du CSE (art. L.2312-14).
Prime de partage de la valeur décidée par DUE	Oui , avant le versement, si un CSE existe. Si l'entreprise compte moins de 11 salariés, une information des salariés suffit.

À SURVEILLER

Pour les décisions soumises à consultation, le CSE doit recevoir des informations suffisamment précises et assez tôt pour rendre un avis utile. À défaut d'accord fixant un autre calendrier, l'avis est rendu dans le délai applicable ; à son expiration, le CSE est réputé avoir rendu un **avis négatif (art. L.2312-16)**.

CAS PARTICULIER DES SA

Chez une **SA**, si les élus présentent des réclamations qui ne peuvent être traitées qu'après une délibération du conseil d'administration, ils peuvent demander à être reçus par ce conseil, en présence du dirigeant ou de son représentant informé du dossier (**art. L.2312-5**).

ADAPTATION PAR ACCORD D'ENTREPRISE

Un accord d'entreprise peut adapter certaines modalités et périodicités des consultations récurrentes. Les passages consultés ne permettent pas d'identifier un accord interne applicable ici.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- **Code du travail, art. L2312-14, L2312-8**
Attributions générales du CSE