

## Comité social et économique (CSE) : entreprises de moins de 50 salariés

### Attributions

#### Informations générales

##### Franchissement du seuil de 50 salariés - Délais pour se conformer à l'ensemble des obligations

Lorsque, postérieurement à la mise en place du CSE, l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, le comité exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation applicables aux entreprises de 50 salariés et plus, à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs. Dans le cas où, à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du comité restant à courir est inférieur à un an, ce délai court à compter de son renouvellement.

##### Obligations de secret professionnel et de discrétion et secret des affaires

Les membres du CSE sont tenus aux obligations de secret professionnel et de discrétion, ainsi qu'au secret des affaires, et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

##### Représentation des salariés de chaque collège électoral

Bien que la loi ne comporte aucune restriction, il est généralement admis que les membres du CSE représentent les salariés du collège électoral ou de la catégorie professionnelle qui les a élus.

*Remarque : l'usage de la représentation limitée au collège ne vaut que pour les réclamations individuelles. Les réclamations collectives qui intéressent l'ensemble des salariés relèvent de la compétence de chaque représentant.*

##### Relations du CSE avec l'inspecteur du travail

Les membres peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

A noter que l'inspecteur du travail peut être saisi de plaintes et observations sur l'application des conventions et accords collectifs, même quand ces textes ne sont pas étendus, ce qui est le cas des accords d'entreprise. En effet les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail.

Cependant, ne sont pas prévus pour les entreprises de moins de 50 salariés les droits afférents aux membres du CSE en cas de visite de l'inspecteur du travail. Ainsi, il n'est pas prévu que l'employeur doit informer les membres du CSE en cas de visite de l'inspecteur du travail, ni que l'inspecteur du travail se fait accompagner par un membre du CSE compétent, si ce dernier le souhaite.

## Réclamations

### Présentation des réclamations

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

### Présentation de réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter toutes les « réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires ».

L'expression est très large et permet à un ou plusieurs salariés de soumettre aux membres du CSE toute sorte de réclamations en matière de rémunération :

- non-respect par l'employeur des minima légaux et conventionnels ;
- défaut de paiement par l'employeur des heures supplémentaires ;
- non-paiement de certains temps de pause dont la rémunération est prévue ;
- problème de versement d'une prime conventionnelle (prime de 13<sup>e</sup> mois, etc.) ;
- mauvais calcul des indemnités de congés payés, question de modification de la rémunération, etc.

*Remarque : il est à noter que le CSE doit également veiller à ce qu'il n'existe pas de discriminations en matière salariale. Si tel est le cas, il peut faire jouer son droit d'alerte.*

Il est parfois difficile d'opérer une distinction claire entre les compétences des membres du CSE et celles des délégués syndicaux en matière salariale. En l'absence de délégués syndicaux, il semble logique que les membres du CSE puissent recueillir et répercuter auprès de l'employeur les réclamations des salariés en matière d'augmentation de salaires. Pour ce qui est des entreprises de moins de 50 salariés, c'est forcément un membre du CSE qui est délégué syndical, le cas échéant.

### Interdiction d'inciter les salariés à ne pas saisir les membres du CSE

Les membres du CSE sont, dans cette fonction de présentation des réclamations, de véritables porte-parole des salariés. Ils bénéficient dans ce rôle d'une exclusivité et aucun autre intermédiaire ne peut les remplacer.

Il a par exemple été jugé :

- Que l'institution par l'employeur d'une procédure parallèle de règlement des difficultés des salariés constitue un délit d'entrave. L'employeur ne peut donc pas par note de service se réserver la possibilité de faire trancher certaines difficultés par des procédures parallèles écartant l'intervention des membres du CSE ou alors la rendant trop tardive pour être efficace ;
- Que l'employeur ne saurait sous peine de commettre un délit d'entrave faire prendre au personnel l'engagement de n'utiliser que la procédure de présentation directe des réclamations.

### **Possibilité pour un salarié de ne pas passer par les membres du CSE**

Les travailleurs conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

La mission d'intercession auprès de la direction dévolue légalement aux représentants n'est en effet pas exclusive de la faculté pour les salariés de présenter eux-mêmes des réclamations.

Si le salarié décide de présenter directement sa réclamation à l'employeur, il ne pourra pas par la suite exiger l'assistance du membre du CSE au cours d'un entretien accordé par l'employeur. Il a en effet été jugé que l'employeur est en droit de refuser la présence d'un délégué du personnel à partir du moment où c'est le salarié qui est à l'origine de la demande d'entretien.

## **Informations et consultations**

### **Règles et principes d'information et de consultation du CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés**

Le code du travail ne prévoit rien. D'après nous :

- la consultation doit être préalable à la décision de l'employeur ;
- le CSE émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives ;
- le CSE dispose d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

En outre, il n'y a pas de BDES (base de données économiques et sociales) obligatoire dans une entreprise de moins de 50 salariés, aussi il nous semble que l'employeur doit communiquer les informations et documents nécessaires aux consultations directement aux membres du CSE (titulaires et suppléants).

A noter également que le CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés n'est pas visé par l'obligation de procéder à des inspections régulières en matière de santé, sécurité et conditions de travail et qu'il ne peut pas faire appel, d'après le code du travail, au concours de personnes techniquement qualifiées.

Toutefois, l'article L. 2312-5 applicable aux CSE des entreprises de moins de 50 salariés prévoit expressément, dans le cadre de ses attributions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail la

possibilité de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Il nous semble également que l'inspection et l'appel au concours de personnes techniquement qualifiées devraient également entrer dans ce cadre.

## **Compétence en matière de santé, sécurité et conditions de travail**

### **Promotion de la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail – Enquêtes**

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les enquêtes du CSE ou, le cas échéant, de la CSSCT en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel sont réalisées par une délégation comprenant au moins :

- l'employeur ou un représentant désigné par lui ;
- un représentant du personnel siégeant à ce comité.

*Remarque : l'employeur n'a pas l'obligation de consulter le CSE par exemple en cas de projet de déménagement ou d'introduction de nouvelles technologies, sujets sur lesquels les CSE de 50 salariés et plus doivent être consultés. A titre de bonnes pratiques, il semble cependant que l'employeur aurait intérêt à informer le CSE sur les projets ayant des conséquences importantes sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.*

### **Registres et documents en matière de santé et sécurité - Information et droit d'accès**

Les membres du CSE disposent d'un certain droit d'accès aux documents relatifs à la santé et la sécurité, même dans les entreprises de moins de 50 salariés, notamment, les résultats de l'évaluation des risques professionnels transcrits dans un document unique (DUER). Ce DUERP est tenu à la disposition des membres du CSE (rappel : ce document doit être mis à jour au moins une fois par an).

### **Nombreuses informations et consultations en matière de santé et de sécurité**

Liste non exhaustive :

- désignation par l'employeur d'un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise
- conditions de mise à disposition et d'utilisation des équipements de protection individuelle
- travaux réalisés par une entreprise extérieure
- mise à disposition du document unique d'évaluation des risques
- attributions en cas de constat de situation dangereuse par l'inspecteur du travail

## **Autres informations et consultations obligatoires**

### **Reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail**

Le CSE est obligatoirement consulté sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail, et ce qu'il s'agisse d'une inaptitude d'origine professionnelle ou non.

### **Consultation en matière de congés payés**

En l'absence d'accord collectif, l'employeur définit après avis, le cas échéant, du CSE :

- la période de prise des congés ;
- l'ordre des départs en congés.

A noter que l'absence de consultation du CSE en matière de congés payés n'est pas constitutive du délit d'entrave mais est sanctionnée d'une contravention de 5<sup>e</sup> classe.

### **Consultation en matière de contrepartie obligatoire en repos**

Le CSE doit être consulté lorsque l'employeur décide, en raison d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise, de reporter une demande de contrepartie obligatoire en repos d'un salarié.

### **Consultation en cas de licenciement économique**

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, dans une entreprise de moins de 50 salariés, doit obligatoirement réunir et consulter les CSE.

### **Consultation en cas de recours à l'activité partielle - Chômage partiel - APLD**

#### **Pas de consultation sur l'activité partielle**

L'obligation pour l'employeur de consulter le CSE en cas de recours à l'activité partielle ne s'applique qu'aux entreprises de 50 salariés et plus.

#### **Consultation et informations sur l'APLD**

En revanche, concernant le dispositif spécifique et provisoire d'APLD, le CSE doit être consulté, s'il existe, en cas de mise en place par décision de l'employeur sur la base d'un accord de branche étendu (doit être consulté « avant la mise en place d'un document unilatéral » et « préalablement au renouvellement de la demande »).

En outre, le CSE doit être informé au minimum tous les 3 mois des modalités de mise en oeuvre du dispositif (et ce, que l'APLD résulte d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'un accord d'entreprise).

De plus, la décision de validation ou d'homologation prise par la Direccte est notifiée au CSE (ou à défaut de réponse de l'administration, communication d'une copie de la demande de validation et d'homologation et de son AR par l'employeur).

Enfin, le CSE est informé de la demande de l'employeur à la Direccte de ne pas rembourser les allocations d'activité partielle, ou de l'information faite par la Direccte à l'employeur que celle-ci ne lui demandera pas le remboursement de tout ou partie des sommes qu'il doit.

### **Conventions et accords collectifs applicables à l'entreprise**

En l'absence de convention ou d'accord de branche fixant les conditions d'information des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement (rien à ce sujet dans notre convention collective), l'employeur doit notamment fournir un exemplaire de la convention collective applicable au CSE.

### **Accès à divers documents**

#### **Mise à disposition du registre unique**

Le registre unique du personnel, sur lequel doivent figurer, dans l'ordre d'embauchage, les noms et prénoms de tous les salariés occupés par l'établissement à quelque titre que ce soit, doit être tenu à la disposition du CSE.

Si l'employeur entend remplacer le registre du personnel « classique » par un registre informatisé, il doit consulter les délégués du personnel avant la mise en place de ce support.

#### **Documents relatifs à la durée du travail**

Les membres du CSE peuvent consulter les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés lorsque tous les salariés occupés dans un service ne travaillent pas selon le même horaire collectif.

### **Assistance d'un salarié convoqué à un entretien préalable**

Un salarié convoqué par l'employeur à un entretien préalable de licenciement ou qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire a le droit de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

### **Droits d'alerte**

Les CSE d'entreprises de 11 à 49 salariés disposent des droits d'alerte suivants :

#### **Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes**

Si la délégation du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles

dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

### **Alerte en cas de danger grave et imminent**

Le représentant du personnel au CSE qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur.

A noter que dans les entreprises de moins de 50 salariés le CSE n'a pas droit à l'aide d'un expert.

### **Alerte en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement**

Le représentant du personnel au CSE qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur.

## **Négociation d'accords**

### **Négociation d'accords collectifs avec le CSE**

La délégation du personnel au CSE peut dans certaines conditions négocier et conclure de véritables accords collectifs de travail.

### **Négociation d'accords atypiques avec le CSE**

La délégation du personnel au CSE peut par ailleurs signer avec l'employeur des accords qui ne constituent pas des accords collectifs au sens du code du travail mais qui ont la valeur d'engagement unilatéral de l'employeur. On parle dans ce cas d'accords atypiques.

## Annexe 1

**Tableau récapitulatif des informations et consultations, des droits d'alerte et documents mis à disposition du CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés.**

Domaine	Objet	Nature de l'intervention du CSE
<b>Licenciements économiques collectifs, rupture conventionnelle collective</b>		
Licenciement économique collectif	Licenciements économiques collectifs	Consultation ( ♦ C. trav., art. L. 1233-8, L. 1233-28 et L. 1233-29)
	Critères fixés par l'employeur pour déterminer l'ordre des licenciements (à défaut de convention ou d'accord collectif).	Consultation ( ♦ C. trav., art. L. 1233-5)
Rupture conventionnelle collective (RCC)	Accord collectif de mise en place de la RCC doit obligatoirement déterminer les modalités et conditions d'information du CSE.  Suivi de la mise en oeuvre de l'accord (consultation régulière et détaillée).	Informations et consultations ( ♦ C. trav., art. L. 1237-19-1 et L. 1237-19-7)
<b>Conditions de travail, santé et sécurité</b>		
Conditions de travail, accident du travail ou maladie professionnelle	Contribution à la promotion de la santé, sécurité, amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.  Réalisation d'enquête en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.	Compétence générale Enquête ( ♦ C. trav., art. L. 2312-5 et R. 2312-2)
Danger grave et imminent	Constat de l'existence d'une cause de danger grave et imminent dans l'établissement : <ul style="list-style-type: none"> <li>• avis consigné par écrit ;</li> <li>• enquête avec l'employeur ;</li> <li>• réunion d'urgence du CSE en cas de désaccord ;</li> </ul>	Alerte ( ♦ C. trav., art. L. 2312-60, L. 4132-2 et s. et D. 4132-2)



	<ul style="list-style-type: none"> <li>•saisine possible de l'inspecteur du travail en cas de persistance du désaccord.</li> </ul> <p>Registre des dangers graves et imminents tenu à la disposition du CSE.</p>	
Plan judiciaire de santé et sécurité	Plan élaboré par l'employeur sur demande du juge pénal en cas d'accident du travail dans une entreprise où ont été relevés des manquements graves ou répétés aux règles de santé et de sécurité du travail (accompagné de l'avis motivé du CSE).	Consultation ( ♦ C. trav., art. L. 4741-11)
Risque grave pour la santé publique ou l'environnement	<p>Constat de l'existence d'un risque grave pour la santé publique ou l'environnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•alerte consignée par écrit ;</li> <li>•examen de la situation avec l'employeur ;</li> <li>•saisine possible du représentant de l'État en cas de désaccord ou d'absence de réponse dans le mois.</li> </ul> <p>Information du CSE des alertes transmises, de leurs suites et de la saisine du représentant de l'État le cas échéant.</p> <p>Registre de consignation des alertes en matière de santé publique et d'environnement tenu à la disposition du CSE.</p>	Alerte ( ♦ C. trav., art. L. 2312-60, L. 4133-2 et s. et D. 4133-3)
Atteinte aux droits des personnes	<p>Constat d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•enquête avec l'employeur ;</li> <li>•saisine possible du conseil de prud'hommes en cas de désaccord.</li> </ul>	Alerte ( ♦ C. trav., art. L. 2312-59)
Situation dangereuse	<p>Constat de situation dangereuse effectué par l'inspecteur du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•information sans délai du constat ;</li> <li>•consultation du CSE sur le plan d'action ;</li> <li>•information et consultation régulière sur la mise en oeuvre du plan d'action.</li> </ul>	Informations et consultations ( ♦ C. trav., art. R. 4721-7 et s.)

Intervenant en prévention des risques professionnels	Désignation d'un intervenant en prévention des risques professionnels (si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser les activités de protection et de prévention).	Consultation (◆ C. trav., art. L. 4644-1)
Règlement intérieur de l'entreprise	Adoption ou modification, directe ou indirecte, du règlement intérieur de l'entreprise.	Consultation (◆ C. trav., art. L. 1321-4 et L. 1321-5)
	Rescrit sur le règlement intérieur : information du CSE de la décision de l'inspecteur du travail (et de la décision du Directe en cas de recours).	Information (◆ C. trav., art. L. 1322-1-1)
Documents obligatoires en matière de santé et sécurité	Livres, registres et documents non nominatifs obligatoires en matière de santé et de sécurité au travail.	Mise à disposition/transmission à la demande des membres du CSE (◆ C. trav., art. R. 2312-3 et L. 4711-4)
	Attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles obligatoires en matière de santé et sécurité.	
Document unique d'évaluation des risques	Mise à disposition du document unique d'évaluation des risques.	Mise à disposition (◆ C. trav., art. R. 4121-4)
Registre des accidents bénins	Autorisation de l'entreprise de remplacer la déclaration des accidents n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux par une inscription sur un registre à cet effet. Obligation de tenir à disposition du CSE le registre.	Information et mise à disposition (◆ CSS, art. L. 441-4 et D. 441-4)
Nettoyage et propreté des locaux de travail	Mesures prises par l'employeur pour assurer le nettoyage et la propreté et le désencombrement des locaux de travail et de leurs annexes.	Consultation (◆ C. trav., art. R. 4224-18)
Éclairage	Document établi pour l'employeur consignait les règles d'entretien périodique du matériel d'éclairage.	Document communiqué au CSE (◆ C. trav., art. R. 4223-11)
Équipements de protection individuelle (EPI)	Conditions de mise à disposition et d'utilisation des EPI.	Consultation (◆ C. trav., art. R. 4323-97)
	Consigne d'utilisation relative aux EPI et	Consultation

	documentation relative à la réglementation applicable.	(◆ C. trav., art. R. 4323-105)
	Carnet de maintenance des équipements de travail.	
<b>Médecine du travail</b>		
Service de santé au travail	Adhésion à un service de santé au travail interentreprises.	Consultation (◆ C. trav., art. R. 4622-17)
	Cessation d'adhésion au service de santé au travail interentreprises.	Consultation et droit de veto du CSE (◆ C. trav., art. R. 4622-23)
	Document adressé par l'employeur au SSTI 6 mois après adhésion, puis tous les ans (précisant : nombre et catégories des salariés à suivre + risques professionnels).	Consultation (◆ C. trav., art. D. 4622-22)
<b>Formation professionnelle</b>		
Formation professionnelle	Demande de convention de formation et d'adaptation du FNE.	Consultation (◆ C. trav., art. R. 5111-3)
	Définition d'actions de formation de longue durée en l'absence de délégué syndical.	Consultation (◆ C. trav., art. L. 5121-5)
	Retrait de l'exonération dans le cadre du contrat de professionnalisation.	Information (◆ C. trav., art. R. 6325-21)
<b>Emploi</b>		
Travailleurs handicapés	Mise à disposition de travailleurs handicapés d'une entreprise adaptée auprès d'une entreprise pour un an (consultation du CSE de l'entreprise utilisatrice).	Consultation (◆ C. trav., art. D. 5213-83)
	Transmission au CSE de la déclaration des travailleurs handicapés (DOETH), à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (dans les entreprises de 20 salariés et plus).	Transmission au CSE (◆ C. trav., art. D. 5212-9)

	Demande à l'État d'une aide financière pour l'adaptation des lieux de travail ou pour le renforcement de l'encadrement (avis du CSE joint à la demande).	Consultation (◆ C. trav., art. R. 5213-33 et R. 5213-36)
Prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif	Mise en oeuvre d'un prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif (consultation du CSE de l'entreprise prêteuse et information sur les conventions signées).  Accueil des salariés mis à disposition (information du CSE de l'entreprise utilisatrice).	Informations et consultations (◆ C. trav., art. L. 8241-2)
CDD et intérim	Embauche d'un CDD ou d'un intérimaire en cas de départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste (sous 24 mois).	Consultation (◆ C. trav., art. L. 1242-2 et L. 1251-6)
	Recours à des CDD de 24 mois pour faire face à une commande exceptionnelle à l'exportation (entreprise principale et sous-traitants).	Consultation (◆ C. trav., art. L. 1242-8-1)
	Embauche de CDD ou d'intérimaires dans les 6 mois qui suivent des licenciements économiques.	Consultation (◆ C. trav., art. L. 1242-5 et L. 1251-9)
Groupement d'employeurs	Adhésion à un groupement d'employeurs.	Information (◆ C. trav., art. L. 1253-7)
Rupture du contrat de travail d'un représentant du personnel	Licenciement (ou rupture de CDD ou rupture conventionnelle ou mise à la retraite) d'un salarié représentant du personnel.	Consultation
Inaptitude	Reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail (inaptitude professionnelle et non professionnelle).	Consultation (◆ C. trav., art. L. 1226-10 et L. 1226-2)
Registre unique du personnel	Registre unique du personnel. Copie des titres autorisant l'exercice d'une activité salariée des travailleurs étrangers et copie des déclarations de détachement annexées au RUP.	Mise à disposition (◆ C. trav., art. L. 1221-15, D. 1221-24 et D. 1221-24-1)

**Durée du travail**

Horaires individualisés	Mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés à la demande de certains salariés.	Avis conforme du CSE (◆ C. trav., art. L. 3121-48)
Durées maximales de travail	Demande de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail (avis du CSE joint à la demande).	Consultations (◆ C. trav., art. L. 3121-21, R. 3121-16 et D. 3121-5)
	Demandes d'autorisation de dépassement de la durée maximale hebdomadaire (avis du CSE joint à la demande).	
Heures supplémentaires	Recours aux heures supplémentaires du contingent annuel.	Information (◆ C. trav., art. L. 3121-33)
	Recours aux heures supplémentaires après épuisement du contingent annuel.	Consultation (◆ C. trav., art. L. 3121-33)
	Bilan annuel des volumes et utilisation des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés.	Information (◆ L. n° 2007-1223, 21 août 2007, art. 1 <sup>er</sup> : JO, 22 août)
Contrôle de la durée du travail	Registre tenu constamment à jour de la composition nominative de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire (en cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives).	Mise à disposition (◆ C. trav., art. D. 3171-7)
Repos compensateur	Remplacement du paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations par un repos compensateur équivalent (entreprises sans DS).	Avis conforme du CSE (◆ C. trav., art. L. 3121-37)
	Report d'une demande de contrepartie obligatoire en repos d'un salarié en raison d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise.	Consultation (◆ C. trav., art. D. 3121-20)
Temps partiel	Recours au travail à temps partiel à l'initiative de l'employeur, en l'absence d'accord collectif (avis communiqué à l'inspecteur du travail sur demande).	Consultation (◆ C. trav., art. L. 3123-26 et D. 3123-2)
Astreintes	Modes d'organisation et compensations des astreintes non mises en places par accord	Consultation (◆ C. trav., art. L. 3121-20)

		D. 3121-27)
Aménagement du temps de travail	<p>Première mise en oeuvre et modifications du programme indicatif de la variation de la durée du travail sous forme de périodes de travail de 4 semaines ou plus organisée par décision de l'employeur, à défaut d'accord.</p> <p>Bilan de la mise en oeuvre du programme indicatif au moins une fois par an.</p>	<p>Consultation et information (◆ C. trav., art. D. 3121-27)</p>
Déplacements des salariés	<p>Contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet, à défaut d'accord.</p>	<p>Consultation (◆ C. trav., art. L. 3121-8)</p>
	<p>Prise en charge par l'employeur des frais de transport (forfait mobilités durables ou prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules propres) pour les déplacements résidence habituelle-lieu de travail, décidée par décision unilatérale de l'employeur à défaut d'accord collectif.</p>	<p>Consultation (◆ C. trav., art. L. 3261-3 et s.)</p>
Repos hebdomadaire	<p>Dérogation au repos dominical sur autorisation du préfet du département dans le cas où le repos simultané du dimanche serait préjudiciable, à défaut d'accord.</p>	<p>Consultation (◆ C. trav., art. L. 3132-25-3)</p>
	<p>Autorisation par l'inspecteur du travail dans les industries ou entreprises industrielles du recours aux équipes de suppléance, à défaut d'accord (avis du CSE joint à la demande).</p>	<p>Consultation (◆ C. trav., art. L. 3132-18 et R. 3132-13)</p>
	<p>Autorisation de l'inspecteur du travail dans les industries ou les entreprises industrielles d'organiser le travail en continu pour raisons économiques et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement, à défaut d'accord.</p>	<p>Consultation (◆ C. trav., art. L. 3132-14)</p>
APLD	<p>Activité partielle de longue durée (APLD) : consultation du CSE en cas de mise en place par décision unilatérale de l'employeur en application d'un accord de branche étendu, et notification au CSE de la décision de validation ou d'homologation par la Direccte (ou à défaut de réponse de l'administration. communication d'une copie de la</p>	<p>Informations et consultation (◆ L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53 : JO, 18 juin ◆ D. n° 2020-926, 28 juill. 2020 - JO 29 juillet)</p>

	<p>demande de validation et d'homologation et de son AR par l'employeur), information périodique sur la mise en oeuvre de l'APLD au moins tous les 3 mois (modalités obligatoirement prévues dans l'accord ou la décision unilatérale), transmission du dernier PV du CSE avec le bilan d'appréciation périodique avant l'échéance de chaque période d'autorisation (au moins tous les 6 mois), information de la demande de l'employeur à la Direccte de ne pas rembourser les allocations d'activité partielle ou de l'information faire par la Direccte à l'employeur que celle-ci ne demandera pas le remboursement dans le cas de l'exception en cas de non-respect du maintien dans l'emploi.</p>	
<b>Congés</b>		
Congés payés	Définition de la période de prise des congés payés, à défaut d'accord.	Consultations ( ♦ C. trav., art. L. 3141-16)
	Définition de l'ordre des départs en congés, à défaut d'accord.	
	Fermeture de l'entreprise, à défaut d'accord.	
Chèques-vacances	Mise en place et modalités d'attribution de chèques-vacances.	Consultation ( ♦ C. tourisme, art. L. 411-8)
Journée de solidarité	Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité, à défaut d'accord.	Consultation ( ♦ C. trav., art. L. 3133-12)
Refus de certains congés spéciaux (en raison de conséquences préjudiciables sur l'entreprise)	Congé pour catastrophes naturelles ( ♦ C. trav., art. L. 3142-51).	Consultation
	Congé de formation d'un salarié membre d'un conseil municipal, général ou régional ( ♦ CGCT, art. R. 2123-16, R. 3123-13 et R. 4135-13).	
	Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ( ♦ C. trav., art. R. 3142-36).	
	Congé sabbatique ( ♦ C. trav., art. L. 3142-29).	
	Congé et période de travail à temps partiel pour la	

	<p>création ou la reprise d'entreprise ( ◆ C. trav., art. L. 3142-113).</p> <p>Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen ( ◆ C. trav., art. L. 3142-45).</p> <p>Congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle ( ◆ C. trav., art. L. 3142-63).</p> <p>Congé de solidarité internationale ( ◆ C. trav., art. L. 3142-69).</p> <p>Congé de recherche et d'innovation (décision de différer la date) ( ◆ C. trav., art. R. 6322-66).</p> <p>CPF de transition professionnelle (report) ( ◆ C. trav., art. R. 6323-10-1).</p>	
	<p>Représentation d'associations familiales ( ◆ CASF, art. L. 211-13).</p> <p>Congé de formation santé et sécurité des membres du CSE et congé de formation économique, sociale et syndicale ( ◆ C. trav., art. L. 2145-11).</p>	Avis conforme du CSE
<b>Épargne salariale</b>		
PEE, Perco, Perec, Pere regroupé	<p>Projet de règlement mis en place unilatéralement par l'employeur à défaut d'accord (PV joint lors du dépôt du règlement à la Direccte).</p> <p>Possibilité de prévoir dans le règlement ou l'accord les conditions dans lesquelles le CSE ou une commission spécialisée du CSE disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application de ce règlement ou de cet accord (idem pour la participation).</p>	<p>Consultation ( ◆ C. trav., art. L. 3332-5, L. 3341-5 et R. 3332-5) ( ◆ C. mon. fin., art. L. 224-13)</p>
Perco, Perec	Projet de transformation d'un Perco en Perec	<p>Consultation ( ◆ C. mon. fin., art. L. 224-40)</p>
Pero	Projet de règlement d'un Pero mis en place par accord référendaire ou unilatéralement.	<p>Consultation ( ◆ C. trav., art. R. 2312-22)</p>



Livret d'épargne salariale	Livret d'épargne salariale porté à la connaissance des représentants du personnel.	Information ( ♦ C. trav., art. L. 3341-6)
Intéressement	Conditions d'exécution de l'accord d'intéressement.	Information ( ♦ C. trav., art. L. 3313-2)
Participation	Mise en place unilatérale de la participation par l'employeur en cas d'échec des négociations pour les entreprises n'y étant pas assujetties (dépôt à la Direccte avec le PV de consultation du CSE).	Consultation ( ♦ C. trav., art. L. 3323-6 et D. 3323-3)
	Communication annuelle du rapport sur la réserve spéciale de participation précisant :  <ul style="list-style-type: none"> <li>•éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;</li> <li>•indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.</li> </ul>	Information ( ♦ C. trav., art. D. 3323-13)
<b>Conventions et accords, usages</b>		
Accord type pour les petites entreprises	Application par l'employeur d'un « accord type » au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus dans les entreprises de moins de 50 salariés (lorsque l'accord de branche le prévoit).	Information ( ♦ C. trav., art. L. 2232-10)
Convention collective	A défaut d'accord de branche, l'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail doit fournir un exemplaire de ce texte au CSE.	Fourniture au CSE ( ♦ C. trav., art. L. 2262-5 et R. 2262-2)
	Liste des modifications apportées aux conventions et accords applicables dans l'entreprise.	Communication annuelle ( ♦ C. trav., art. L. 2262-6)
Usages	Dénonciation d'un usage, d'un accord atypique ou d'un engagement unilatéral de l'employeur.	Information (jurisprudence)
<b>Actions en justice et sanctions administratives</b>		

Action de groupe en matière de discrimination	Préalablement à l'engagement d'une action de groupe en matière de discrimination, information du CSE de la demande préalable à l'action de faire cesser la situation de discrimination collective. Possibilité pour le CSE de demander l'engagement d'une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée.	Information (◆ C. trav., art. L. 1134-9)
Amendes administratives	Amende administrative infligée à l'employeur.	Information par la Direccte (◆ C. trav., art. L. 8115-5)
Transaction pénale	Homologation d'une transaction pénale conclue entre l'administration et l'employeur.	Information par la Direccte (◆ C. trav., art. L. 8114-7)

(1) Pour les licenciements économiques de 2 à 9 salariés, le CSE rend son avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de la première réunion au cours de laquelle il est consulté, à un mois. En l'absence d'avis rendu dans ce délai, le CSE est réputé avoir été consulté ◆ C. trav., art. L. 1233-8. Pour les licenciements économiques de 10 salariés et plus, dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur doit tenir 2 réunions séparées d'un délai qui ne peut être supérieur à 14 jours ◆ C. trav., art. L. 1233-29. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le PSE est facultatif.

(2) A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le règlement intérieur n'est plus obligatoire que dans les entreprises de 50 salariés et plus. Si toutefois l'entreprise établit un règlement intérieur en deçà de ce seuil, elle est tenue aux mêmes obligations, notamment concernant la consultation du CSE.

(3) L'accord d'intéressement doit obligatoirement contenir une clause fixant les conditions dans lesquelles le CSE ou sa commission spécialisée est tenu informé des conditions d'application des clauses de l'accord ◆ C. trav., art. L. 3313-2. On peut donc se demander si l'avis du CSE est requis dans une entreprise de moins de 50 salariés.

(4) Le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée « APLD » est applicable aux accords collectifs et aux documents transmis à la Direccte pour validation ou homologation à compter du 31 juillet 2020 et au plus tard le 30 juin 2022.

(5) Concernant l'intéressement, la participation, les PEE et PEI, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent opter pour l'application directe du dispositif de branche au moyen d'un document unilatéral d'adhésion, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-10-1, si l'accord de branche prévoit cette possibilité et propose sous forme d'accord-type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour ces entreprises : ce document doit indiquer les choix que l'employeur a retenus après en avoir informé le CSE (s'il en existe un) et les salariés ◆ C. trav., art. L. 3322-8, L. 3322-9, L. 3332-6-1 et L. 3333-7-1.