

GUIDE DE SURVIE

Petit CSE de moins de 50 salariés

Réunions mensuelles - SSCT - registres - documents sécurité - consultations - DUERP - alertes DGI - ERP

Objectif opérationnel

Ce guide est conçu comme un mémo de fin de formation pour les élus d'un CSE dans une entreprise de 11 à 49 salariés. Il donne les réflexes à appliquer, les documents à demander et les bases réglementaires à citer. Les conventions collectives, accords d'entreprise et usages peuvent prévoir des modalités plus favorables.

5 réflexes immédiats

- Tout mettre par écrit : demandes, réponses, avis, désaccords.
- Utiliser le registre spécial CSE : il est la preuve principale.
- Demander les documents avant de rendre un avis : pas d'avis éclairé sans information utile.
- En DGI : alerter immédiatement, inscrire au registre DGI, demander l'enquête conjointe.
- Relier chaque sujet santé-sécurité au DUERP et à la liste d'actions de prévention.

Ce qu'un CSE < 50 n'est pas

- Pas de personnalité morale et pas de budget légal de fonctionnement comme dans les CSE \geq 50.
- Pas de BDESE ni de consultations récurrentes économiques générales, sauf accord ou texte spécial.
- Pas de secrétaire/ trésorier obligatoire au sens du CSE \geq 50.
- Le registre spécial, les avis ponctuels et les alertes restent essentiels.

Sujet	Réflexe CSE < 50	Base à citer
Réunion mensuelle	Note écrite 2 jours ouvrables avant, réponse employeur sous 6 jours ouvrables, annexe au registre.	C. trav. L2315-21, L2315-22
Réclamation salarié	Présenter les réclamations individuelles ou collectives : salaire, Code du travail, convention, protection sociale.	C. trav. L2312-5
Santé, sécurité, conditions de travail	Promouvoir la prévention, enquêter AT/MP, demander les actions de prévention.	C. trav. L2312-5 ; L4121-3-1
Consultation obligatoire	Demander les informations utiles, formuler un avis daté et l'annexer au registre.	Ex. L1321-4 ; L1226-2 ; L1226-10 ; L1233-8 ; L1233-29
DGI	Alerte immédiate + registre spécial + enquête avec employeur ; désaccord = CSE urgent sous 24 h.	C. trav. L4132-2 ; L4132-3 ; D4132-1

Références : C. trav. L2312-5, L2315-21, L2315-22, L4132-2, L4132-3, D4132-1. Sources vérifiées sur Légifrance au 28/05/2026.

1. Missions et réunion mensuelle du CSE < 50

Missions légales

- Présenter les réclamations individuelles ou collectives : salaires, application du Code du travail, protection sociale, conventions et accords.
- Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.
- Réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou maladies professionnelles.
- Exercer les droits d'alerte prévus par les textes.
- Saisir l'inspection du travail des plaintes et observations relatives aux règles contrôlées par elle.

Références : C. trav. L2312-5 et L2312-6.

Modalités de réunion propres au < 50

- Les élus sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois.
- En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande.
- L'employeur peut être assisté de collaborateurs, mais l'ensemble employeur + collaborateurs ne peut pas dépasser le nombre de titulaires.
- Les élus peuvent aussi demander à être reçus individuellement, par catégorie, atelier, service ou spécialité professionnelle.

Références : C. trav. L2315-21.

Etape	Délai / modalité	Contenu pratique	Base
Avant la réunion	Sauf circonstances exceptionnelles : note écrite 2 jours ouvrables avant.	Questions classées par site, thème, risque, salarié concerné anonymisé si besoin ; documents demandés.	L2315-22
Pendant la réunion	Réception collective mensuelle ; urgence possible.	Traiter les demandes écrites ; noter les réponses orales ; demander les engagements : qui, quoi, quand.	L2315-21
Après la réunion	Réponse écrite de l'employeur au plus tard sous 6 jours ouvrables.	Réponses motivées : acceptation, refus motivé, délai, pièces jointes, actions décidées.	L2315-22
Registre spécial	Demandes et réponses transcrites ou annexées.	Accessible aux salariés 1 jour ouvrable par quinzaine hors temps de travail, aux élus et inspection du travail.	L2315-22
Urgence SSCT	Ne pas attendre la réunion mensuelle si danger grave, accident grave, risque immédiat.	Alerte employeur ; DGI si danger grave et imminent ; enquête conjointe.	L4132-2

Point de vigilance formateur

Le CSE < 50 ne fonctionne pas comme un CSE d'au moins 50 salariés : l'ordre du jour formel, le PV obligatoire, la BDESE et les consultations récurrentes ne sont pas le coeur du dispositif. Le support probatoire principal est le registre spécial CSE, complété par les annexes et avis ponctuels.

2. Registre CSE, compte rendu et avis

Registre spécial CSE : quoi mettre dedans ?

- Les notes écrites transmises avant réunion.
- Les réponses motivées de l'employeur.
- Les pièces annexes : photos, plans, rapports, extraits DUERP, devis de prévention, courriels utiles.
- Les avis de consultation : avis favorable, défavorable, réservé, demandes complémentaires.
- Le suivi des engagements : responsable, délai, preuve de réalisation.

Références : C. trav. L2315-22.

Compte rendu : possible mais non obligatoire

- Un compte rendu peut être rédigé pour tracer les échanges et informer les salariés.
- Il ne remplace jamais le registre spécial et les réponses écrites employeur.
- Aucun délai légal général n'est fixé pour le CSE < 50 : bonne pratique = rédaction rapide, idéalement sous 8 à 15 jours ou avant la réunion suivante.
- Attention aux données personnelles, santé, discipline, harcèlement, inaptitude : anonymiser et limiter la diffusion.

Références : C. trav. L2315-22 ; L2315-3 ; RGPD art. 5 et 32.

Situation	Formalisme conseillé	Délai / règle	Base
Question mensuelle	Note écrite + réponse écrite + annexe au registre.	2 jours ouvrables avant / réponse sous 6 jours ouvrables après.	L2315-22
Consultation avec avis	Dossier écrit + questions + vote/position + avis daté + annexe au registre.	Délai spécifique du texte ; sinon délai suffisant et raisonnable. Ne pas rendre un avis sans informations utiles.	L2312-15 en méthode ; textes spéciaux
Avis réservé	Avis possible avec réserves : demander les pièces, mesures correctives, calendrier, réexamen.	Mentionner expressément les réserves et les conditions.	Principe de consultation éclairée
Refus de répondre / absence de documents	Inscrire la demande, l'absence de réponse ou le refus motivé ; relancer ; saisir inspection si nécessaire.	Traçabilité immédiate.	L2312-5 ; L2315-22
Confidentialité	Identifier ce qui est confidentiel ; limiter la diffusion ; ne pas exposer de données sensibles.	Obligation de discrétion si information présentée comme confidentielle ; secret procédés de fabrication.	L2315-3

Règlement intérieur / charte du CSE < 50

Un CSE < 50 peut adopter une charte interne de fonctionnement : calendrier, mode de collecte des questions, gestion de la boîte mail, règles de confidentialité, modèle d'avis, gestion des annexes. Cette charte ne crée pas de personnalité morale, de budget, ni d'obligations nouvelles pour l'employeur sans son accord exprès.

3. Consultations ponctuelles à connaître

Le CSE < 50 n'a pas les grandes consultations récurrentes du CSE >= 50, mais plusieurs textes imposent une consultation ponctuelle lorsqu'un événement le justifie.

Sujet	Quand consulter le CSE < 50 ?	Documents minimum à demander	Base / jurisprudence
Règlement intérieur entreprise	Le RI d'entreprise est obligatoire à partir du seuil légal de 50 salariés. S'il existe, ou s'il est introduit/modifié/retrait, il doit être soumis à l'avis du CSE avant entrée en vigueur.	Projet complet, date d'entrée en vigueur, modalités de publicité, clauses santé-sécurité/discipline, avis final annexé.	C. trav. L1321-4. Notes de service : L1321-5.
Inaptitude non professionnelle	Avant proposition de reclassement lorsque le CSE existe, sauf dispense expresse de reclassement par le médecin du travail.	Avis d'inaptitude, restrictions utiles, postes disponibles/adaptables, recherches de reclassement, mesures d'aménagement, sans secret médical excessif.	C. trav. L1226-2 ; Cass. soc. 13/12/2023, n°22-15.760 pour la dispense expresse.
Inaptitude AT/MP	Même logique : avis du CSE sur les possibilités de reclassement avant proposition ; dispense si mention expresse excluant tout reclassement.	Même dossier + origine AT/MP si utile au régime, conséquences sur emploi, actions prévention à relier au DUERP.	C. trav. L1226-10 ; L1226-12 ; Cass. soc. 13/12/2023, n°22-15.760.
Licenciement économique collectif < 10 en 30 jours	L'employeur réunit et consulte le CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés.	Raisons économiques, nombre de postes, catégories, critères d'ordre, calendrier, mesures d'accompagnement.	C. trav. L1233-8 ; information administration L1233-19.
Licenciement économique >= 10 en 30 jours dans une entreprise < 50	Deux réunions CSE séparées par un délai maximal de 14 jours. Pas de PSE car PSE = entreprises/établissements >= 50.	Tous renseignements utiles + mesures envisagées pour éviter/limiter les licenciements et faciliter le reclassement.	C. trav. L1233-28, L1233-29, L1233-31, L1233-32 ; PSE : L1233-61 et L1233-30 pour >= 50.
Harcèlement / agissements sexistes	Désignation obligatoire du référent CSE par résolution, parmi les membres du CSE, pour la durée du mandat.	Résolution de désignation, coordonnées diffusables, procédure de remontée, confidentialité.	C. trav. L2314-1. Référent employeur seulement >= 250 salariés : L1153-5-1.
DUERP et liste d'actions	A présenter au moins annuellement en pratique dans les entreprises >= 11 via la mise à jour annuelle ; le CSE peut demander présentation et suivi.	DUERP, anciennes versions, liste d'actions, responsable, échéance, moyens, bilan AT/MP, contrôles.	C. trav. L4121-3 ; L4121-3-1 ; R4121-2 ; R4121-4.

Rendu d'avis - formule courte

Le CSE, après examen des informations transmises le [date], rend un avis [favorable / défavorable / réservé]. Motifs : [éléments]. Réserves ou demandes : [mesures, pièces, délai]. Cet avis est annexé au registre spécial CSE et remis à l'employeur.

4. Formation SSCT des élus : demande, financement, frais 2026

Droit à formation

- Bénéficiaires : membres de la délégation du personnel au CSE et référent harcèlement sexuel/agissements sexistes du CSE.
- Durée minimale : 5 jours lors du premier mandat ; 3 jours en renouvellement pour chaque membre.
- Temps de formation pris sur le temps de travail, rémunéré comme tel et non déduit des heures de délégation.
- Formation par organisme agréé/habilité selon les textes applicables.

Références : C. trav. L2315-16 ; L2315-18 ; R2315-8 à R2315-13.

Demande à l'employeur

- Demande écrite au moins 30 jours avant le début du stage.
- La demande indique : date, durée, prix, nom de l'organisme de formation.
- Refus possible si l'absence a des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche ; notification sous 8 jours ; report limité à 6 mois.
- Conserver la demande et l'accord/refus en annexe du registre CSE.

Références : C. trav. R2315-17, R2315-18, R2315-19.

Poste de frais	Règle applicable	Montant / base 2026 Caen	Conditions / vigilance
Coût pédagogique	Pris en charge par l'employeur dans la limite de 36 x SMIC horaire par jour et par stagiaire.	SMIC 2026 : 12,02 € jusqu'au 31/05/2026 = 432,72 €/jour/stagiaire ; annoncé au 01/06/2026 : 12,31 € = 443,16 €/jour/stagiaire.	Le montant évolue si le SMIC évolue. Devis à joindre à la demande. C. trav. R2315-21.
Transport	Prise en charge à hauteur du tarif SNCF 2e classe du trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de formation.	Base réelle du trajet vers Caen ou lieu de formation.	Justificatifs, trajet direct, pas de double prise en charge. C. trav. R2315-20.
Séjour / repas	Frais de séjour selon l'indemnité de mission applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires.	Taux de base métropole 2026 utilisable pour Caen : repas 20 € ; hébergement 90 €/nuit, si les conditions de mission sont réunies.	Pas de remboursement si repas/logement fourni ; nuit si formation couvre la période 0h-5h selon règles mission ; convention/accord possible plus favorable.
OPCO < 50	La formation SSCT peut être prise en charge par l'OPCO pour les entreprises < 50 selon priorités et critères arrêtés par l'OPCO.	Non automatique.	Demande employeur/entreprise à l'OPCO ; vérifier la branche, plafond et pièces. C. trav. L2315-22-1 ; R6332-40.
Salaire du stagiaire	Maintien par l'employeur ; le temps est du temps de travail.	Salaire habituel.	Non imputé sur heures de délégation. C. trav. L2315-16.

Modèle de demande très court

Objet : demande de formation SSCT CSE. Je sollicite le congé de formation SSCT prévu par les articles L2315-18 et R2315-17 du Code du travail pour la formation organisée par [organisme], du [date] au [date], durée [x jours], coût [x €]. Demande transmise plus de 30 jours avant le stage.

5. Documents à communiquer ou à tenir à disposition

Catégorie	Documents à demander / consulter	Usage CSE	Base
Documents avant consultation	Projet soumis, motif, impact salariés/organisation/SSCT, calendrier, alternatives, mesures de prévention, pièces justificatives.	Rendre un avis éclairé ; demander un complément si information insuffisante.	Textes spéciaux ; principe information utile.
DUERP et actions	DUERP version en vigueur + versions antérieures accessibles, liste d'actions < 50, mises à jour, transmission SPST.	Suivre les risques, prioriser actions, prouver la traçabilité collective des expositions.	L4121-3-1 ; R4121-2 ; R4121-4.
Registres CSE	Registre spécial CSE, annexes, avis, demandes/réponses ; registre DGI numéroté/authentifié.	Preuve des démarches, alertes et réponses employeur.	L2315-22 ; D4132-1 ; D4132-2.
Contrôles sécurité	Attestations, consignes, résultats et rapports de vérifications : électricité, incendie, levage, équipements de travail, aération, etc.	Vérifier conformité et levée des observations.	L4711-1 à L4711-5 ; D4711-3.
Inspection du travail	Observations, mises en demeure, rapports ou suites écrites relatifs à santé-sécurité/médecine du travail.	Comprendre les non-conformités et suivre corrections.	L4711-2 ; L4711-4.
Produits chimiques	Inventaire, FDS, notices de poste, consignes EPI/hygiène, mesures d'exposition si existantes.	Prévention chimique, information salariés, DUERP/DRPCE.	R4412-38 ; R4412-39.
Incendie / évacuation	Consignes incendie, personnes chargées de l'évacuation et du matériel, exercices, essais et visites périodiques.	Vérifier organisation des secours et formation des salariés.	R4227-37 à R4227-39.

Documents communiqués au CSE

- Les documents nécessaires à une consultation obligatoire.
- Les rapports et observations sécurité mentionnés aux articles L4711-1 et L4711-2.
- Les réponses écrites de l'employeur aux demandes du CSE.
- Les éléments nécessaires aux enquêtes AT/MP et aux alertes, dans le respect de la vie privée.

Références : C. trav. L4711-1 à L4711-5, D4711-1 à D4711-3, R4227-37 à R4227-39, R4226-16, R4323-23 à R4323-25, R4412-38 et R4412-39.

Documents simplement à disposition

- DUERP et anciennes versions selon les personnes habilitées.
- Registre spécial CSE et annexes selon L2315-22.
- Registre DGI sous responsabilité employeur, tenu à disposition des représentants.
- Registre unique sécurité si l'employeur regroupe les documents L4711.

6. DUERP, plan d'actions, DGI et visites terrain

Présentation annuelle DUERP et actions

- Entreprise >= 11 salariés : mise à jour du DUERP au moins chaque année.
- < 50 : pas de PAPRI Pact obligatoire, mais une liste d'actions de prévention et de protection doit être consignée dans le DUERP et ses mises à jour.
- Le CSE doit demander : risques par unité de travail, cotation, mesures existantes, actions, responsable, échéance, moyens, bilan AT/MP, contrôles non levés.
- Tracer la présentation annuelle dans le registre CSE : documents remis, observations, demandes de correction.

Références : C. trav. L4121-3, L4121-3-1, R4121-2, R4121-4.

DGI - Danger grave et imminent

- Alerter immédiatement l'employeur.
- Inscrire l'avis sur le registre DGI : poste, nature et cause du danger, noms des travailleurs exposés, date, signature.
- L'employeur enquête immédiatement avec l' élu ayant signalé le danger et prend les mesures nécessaires.
- Désaccord sur le danger ou les mesures : CSE réuni d'urgence sous 24 h ; inspection du travail et agent prévention CARSAT informés.

Références : C. trav. L4132-2, L4132-3, D4132-1, D4132-2.

Action terrain	Possibilité / limite	Méthode pratique	Base
Visite de poste / inspection CSE	Possible dans le cadre des missions SSET et de la libre circulation, sans gêne importante au travail.	Préparer un thème ; informer l'encadrement si nécessaire ; porter EPI ; constater les faits ; éviter photos nominatives ; restituer au registre.	L2312-5 ; L2315-14.
Enquête AT/MP	Mission expressément prévue ; le temps d'enquête après accident grave, incidents répétés ou maladie professionnelle grave n'est pas déduit des heures de délégation.	Collecter faits, témoignages, causes, mesures immédiates, actions DUERP.	L2312-5 ; L2315-11.
Mesures préventives en urgence	Temps payé comme travail effectif et non déduit des heures de délégation.	Prioriser mise en sécurité, arrêt zone/machine si nécessaire par l'employeur, consignation, information salariés.	L2315-11 ; L4132-2.
Suivi des actions	Le CSE ne se substitue pas à l'employeur mais peut exiger traçabilité, délais et preuves.	Tableau : risque / action / responsable / échéance / statut / preuve / observation CSE.	L4121-1 à L4121-3-1.

Conservation DUERP

Le DUERP et ses versions successives sont conservés au moins 40 ans. Les anciens travailleurs peuvent accéder aux versions en vigueur durant leur période d'activité, selon les modalités réglementaires.

7. Acteurs de prévention, local, matériel et messagerie

Acteur	Quand le contacter ?	Modalités utiles	Base / vigilance
Employeur / représentant	Premier interlocuteur pour demandes, alertes, mesures de prévention, registres.	Note écrite, réunion mensuelle, urgence, registre CSE/DGI.	L2315-21 ; L2315-22 ; L4132-2.
SPST / médecin du travail	Risque santé, aptitude/inaptitude, aménagements, prévention, RPS, maintien en emploi.	Demande d'avis ou participation selon contexte ; respecter secret médical.	C. trav. L4622-2 ; L4624-3 ; L2312-5.
Inspection du travail	Plainte ou observation sur application du droit du travail, entrave, défaut de registre, risque grave non traité.	Faits écrits, dates, pièces, demandes déjà faites ; rester factuel.	L2312-5 ; L8112-1.
CARSAT / agent prévention	Risque technique, AT/MP, DGI en désaccord, prévention et tarification.	Contact régional ; peut assister à réunion DGI après information employeur.	L4132-3 ; L4711-3.
Défenseur des droits / référents	Discrimination, harcèlement, égalité, handicap si dossier dépasse le cadre interne.	Orienter le salarié sans exposer son identité sans accord.	L1132-1 ; L1152-1 ; L1153-1.

Local et matériel

- Base légale < 50 : l'employeur met le local nécessaire pour accomplir la mission et se réunir.
- Exiger un lieu permettant confidentialité : table, chaises, armoire fermant à clé, accès aux registres, moyen de scan/impression ou solution numérique sécurisée.
- Prévoir accès aux sites multiples : affichage, planning de visites, EPI visiteurs/élus, badges si nécessaires.
- Pour un local partagé : créneaux réservés, rangement verrouillé, pas d'accès libre aux dossiers CSE.

Références : C. trav. L2315-20.

Adresse mail CSE

- Recommandation : adresse fonctionnelle interne type cse@entreprise.fr ou alias sécurisé, pas une adresse personnelle.
- Risques Gmail/personnel : perte d'accès au changement de mandat, mélange privé/pro, données sensibles, confidentialité, transfert hors maîtrise de l'organisation.
- Si usage externe incontournable : compte dédié, MFA, mot de passe coffre-fort, charte d'accès, limitation des données santé/discipline, effacement à fin mandat.
- Les élus sont soumis au secret procédés de fabrication et à l'obligation de discrétion pour les informations confidentielles présentées comme telles.

Références : C. trav. L2315-3 ; RGPD art. 32 ; CNIL sécurité des données.

8. Affichage obligatoire par site et documents spécifiques ERP

Affichage / information à vérifier sur chaque site

- Coordonnées du médecin du travail ou SPST, secours d'urgence, inspection du travail et nom de l'inspecteur compétent.
- Consignes incendie et évacuation visibles ; personnes chargées du matériel d'extinction, de l'évacuation et d'alerter les secours.
- Interdiction de fumer/vapoter ; harcèlement moral/sexuel et agissements sexistes ; discrimination ; égalité professionnelle ; modalités d'accès au DUERP.
- Horaires collectifs, repos, convention collective applicable, règlement intérieur s'il existe, coordonnées CSE/référent CSE harcèlement.
- Dans les sites isolés ou multi-sites : vérifier que l'information est accessible localement, pas seulement au siège.

Références : C. trav. D4711-1 ; R4227-37 à R4227-39 ; R4121-4 ; L1152-4 ; L1153-5 ; L2314-1.

ERP : seconde couche documentaire

- Registre de sécurité ERP : personnel sécurité incendie, consignes générales/particulières, évacuation intégrant les handicaps, dates des contrôles/vérifications et observations, travaux d'aménagement/transformation.
- Registre public d'accessibilité : prestations, pièces administratives/techniques accessibilité, formation du personnel d'accueil des personnes handicapées, mise à disposition du public.
- PV de commission de sécurité, rapports SSI, extincteurs, alarme, désenfumage, BAES, moyens de secours, exercices, plans d'évacuation selon catégorie/type.
- Le CSE vérifie la cohérence avec DUERP : évacuation salariés/usagers, travail isolé, accueil public agressif, accessibilité PMR salarié/usager, maintenance.

Références : CCH R143-44 ; CCH R164-6 ; arrêté ERP du 25/06/1980.

Document ERP	Obligatoire pour	Ce que le CSE contrôle	Base
Registre de sécurité ERP	ERP soumis aux prescriptions de sécurité incendie.	Consignes, contrôles, observations non levées, travaux, évacuation handicap.	CCH R143-44.
Registre public d'accessibilité	Tout ERP, y compris catégorie 5 selon modalités adaptées.	Existence, mise à jour, accès public, formation accueil handicap.	CCH R164-6 ; L164-1.
PV commissions / contrôles ERP	Selon catégorie/type et arrêtés applicables.	Avis favorable/défavorable, prescriptions, échéances, preuves de levée.	CCH et règlement ERP.
Lien DUERP	Tous les établissements employant des salariés.	Risques salariés liés à l'accueil public, évacuation, incendie, maintenance, agressions, TMS.	C. trav. L4121-3-1.

9. Annexes prêtes à utiliser et sources principales

Annexe à tenir dans le dossier CSE	Contenu minimal
A1 - Note écrite mensuelle	Date réunion ; site ; question ; faits ; salariés concernés anonymisés ; document demandé ; réponse attendue ; urgence oui/non.
A2 - Avis de consultation	Texte soumis ; documents reçus ; questions posées ; avis favorable/défavorable/réserve ; motifs ; demandes ; vote/position ; date ; annexe registre.
A3 - DGI	Date/heure ; poste ; danger ; cause ; travailleurs exposés ; mesures immédiates demandées ; signature élu ; enquête conjointe ; issue.
A4 - Suivi DUERP/actions	Risque ; unité ; action ; responsable ; échéance ; moyen ; statut ; preuve ; observation CSE ; date prochaine revue.
A5 - Visite terrain	Lieu ; participants ; constat factuel ; photo non nominative ; article/règle ; mesure proposée ; délai ; lien DUERP.
A6 - Messagerie et confidentialité	Liste des élus ayant accès ; règles d'utilisation ; MFA ; conservation ; transfert de mandat ; interdiction d'usage personnel.

Articles Code du travail - socle CSE < 50

- Missions : L2312-5 à L2312-7.
- Réunions : L2315-21, L2315-22.
- Local : L2315-20.
- Circulation : L2315-14.
- Heures / urgences / enquêtes : L2315-11.
- Secret et discrétion : L2315-3.
- Référent CSE harcèlement : L2314-1.
- Formation SSCT : L2315-16, L2315-18, R2315-17 à R2315-22, L2315-22-1.

Articles sécurité / consultations

- DUERP : L4121-3, L4121-3-1, R4121-2, R4121-4.
- DGI : L4132-2, L4132-3, D4132-1, D4132-2.
- Documents sécurité : L4711-1 à L4711-5, D4711-1 à D4711-3.
- Incendie : R4227-37 à R4227-39.
- Électricité : R4226-16 et arrêté 26/12/2011.
- VGP équipements : R4323-23 à R4323-25.
- Produits chimiques : R4412-38, R4412-39.
- ERP : CCH R143-44 ; R164-6 ; arrêté 25/06/1980.

Jurisprudence citée

Inaptitude : Cass. soc., 13 décembre 2023, n°22-15.760 - lorsqu'un avis d'inaptitude comporte expressément l'une des mentions de dispense de reclassement prévues par les textes, l'employeur n'est pas tenu de rechercher un reclassement ni de consulter le CSE sur ce reclassement. Hors dispense expresse, la consultation CSE sur les possibilités de reclassement reste un réflexe majeur.

Sources institutionnelles vérifiées : Légifrance Code du travail et Code de la construction et de l'habitation ; Service-public.fr et Insee/Info.gouv pour SMIC et frais ; CNIL pour les exigences de sécurité RGPD. Vérification effectuée le 28/05/2026.