ATLANTES
AVOCATS

Négociation

Assistance

Règlement intérieur du CSE: les points clés

Contentieux

Conseil

Expertise

Formation

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

Une obligation légale avec un intérêt didactique

Contentieux

Conseil

Formation

Une obligation légale…

- Le Code du travail prévoit l'élaboration d'un règlement intérieur (RI) pour le comité social et économique (CSE), dans les entreprises de 50 salariés et plus :

  - Article L.2315-24 du Code du travail: *« Le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées […] ».*

  - Dans les entreprises à établissements distincts, chaque comité, CSE central et CSE d'établissement, doit avoir un RI (article L.2316-14 du Code du travail).

  - Une loi du 5 mars 2014 a imposé d'intégrer dans le RI certaines dispositions relatives à ses obligations comptables, ce qui a rendu de fait son élaboration obligatoire pour le comité.

    Cela étant, le non-respect de cette obligation ne fait l'objet d'aucune sanction.

    Il reste que dès lors qu'il s'agit d'un droit pour le CSE, l'employeur commettrait un délit d'entrave s'il s'opposait à l'adoption d'un RI voulu par la majorité des membres du comité.

  - Le RI peut avoir une durée déterminée ou indéterminée. Le cas échéant, sauf stipulation contraire, le renouvellement du comité n'implique pas nécessairement la fin de sa validité. Par ailleurs, le RI peut être modifié à tout moment, conformément aux règles de révision prévues par celui-ci.

- Il n'y a pas d'obligation légale de se doter d'un RI pour les CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés, mais ces derniers ont bien évidemment la faculté d'adopter un tel règlement pour déterminer les modalités de leur fonctionnement (nous le recommandons fortement).

…qui présente un intérêt didactique

- L'absence de RI peut susciter d'importantes difficultés relatives au fonctionnement du CSE et à l'organisation de ses échanges avec les salariés.

- Les intérêts d'un RI sont notamment de :

  - déterminer clairement et de manière adaptée les modalités de fonctionnement du comité, afin que chaque membre puisse s'y référer efficacement, ainsi que les modalités d'échanges avec les salariés (devenues encore plus essentielles avec le passage en CSE et le risque de déconnexion du terrain afférent) ;

  - clarifier certains points non explicités par les dispositions légales (modalités précises de vote pour la désignation du secrétaire et du trésorier, organisation de la suppléance au sein du CSE, etc.);

  - définir les modalités d'affichage ou de diffusion par le secrétaire dans l'entreprise des procès-verbaux des réunions du CSE, après leur adoption (article L.2315-35 du Code du travail);

  - le cas échéant, expliquer ses choix s'agissant de la gestion des activités sociales et culturelles (notamment orientations en termes d'activités, justificatifs à produire, …), etc.

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

Les modalités de mise en place du règlement intérieur du CSE

Contentieux

Conseil

Formation

Les modalités de mise en place du RI

- Vote sur le principe de la mise en place d'un RI et vote sur la création éventuelle d'une commission ou le recours à un expert « libre » pour y travailler

- **Après inscription à l'ordre du jour d'une réunion du CSE, le projet de RI doit faire l'objet d'un vote pour être adopté à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.** Il en est de même en cas de modification du RI.

  - En tant que Président du CSE, l'employeur peut participer à son adoption (s'agissant d'une mesure d'organisation interne du comité, l'Administration a indiqué que l'employeur ou son représentant pouvait prendre part au vote -> Rép. min. no 17698, JOAN Q. 16 févr.1987, p. 835).

- **La signature conjointe du Président et du Secrétaire n'est pas obligatoire**.

  - C'est seulement si l'employeur accorde des avantages supplémentaires qu'il devra y consentir expressément ; sa signature du RI permettant alors de l'attester.

  - La majorité des membres présents ne peut en effet imposer à l'employeur des charges ou des obligations qui dépasseraient celles prévues par la loi (ex: présence des suppléants en réunion, heures de délégation pour le secrétaire, etc.) sans son consentement (voir diapositives suivantes).

- L'inspecteur du travail n'intervient pas dans l'élaboration du RI du comité, son avis n'a pas à être requis et aucun contrôle administratif spécifique de ce document n'est prévu.

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

Le contenu du règlement intérieur du CSE

Contentieux

Conseil

Formation

Le contenu du RI du CSE

Le contenu du RI du CSE n'est pas légalement fixé, à l'exception des dispositions prévues pour permettre la transparence des comptes du CSE. Pour le reste, ce contenu est librement déterminé par les membres du CSE sous réserve de ne pas prévoir de clause imposant à l'employeur des obligations ne résultant pas de dispositions légales, sauf accord de sa part (article L. 2315-24 du Code du travail)

- Le RI doit prévoir (=contenu obligatoire) :
  - les modalités de l'arrêté annuel des comptes (article L. 2315-68 du Code du travail) ;
  - les modalités de l'établissement du rapport annuel de gestion (article L. 2315-69 du Code du travail) ;
  - lorsque le CSE est tenu de mettre en place une commission des marchés, les modalités de fonctionnement de cette commission, le nombre de membres la composant, leurs modalités de désignation et la durée de leur mandat (article L.2315-44-3 du Code du travail).
- Par ailleurs, il est notamment envisageable d'évoquer :
  - Préambule : rappel du rôle du CSE
  - Fonctionnement interne du CSE :
    - Membres du bureau : désignation, rôle, remplacement, révocation
    - Organisation des réunions plénières et préparatoires : ordre du jour, convocation , modalités d'adoption du PV
    - Moyens à disposition du CSE : local, calcul des budgets, remboursement de frais, formations, intranet, permanences, panneaux d'affichage, archives
    - Composition et fonctionnement des commissions obligatoires/facultatives et CSSCT (nombre de membres, attributions, etc.)
    - Un état complet des modalités d'accomplissement des obligations comptables du CSE
    - Signature des chèques : signataires, double signature, etc.
  - Modalités d'attribution des activités sociales et culturelles :
    - Liste des activités sociales et culturelles et participations financières du CSE
    - Bénéficiaires et conditions d'attribution : ancienneté requise, pièces justificatives demandées
    - Critères de modulation : quotient familial, revenu fiscal ou tranches de salaire, etc.

ATLANTES
AVOCATS

Le RI : un document au contenu d'autant plus important depuis les ordonnances du 22 septembre 2017

- Désormais, les règles de fonctionnement du CSE peuvent résulter d'un accord collectif. Ainsi, le cas échéant, les membres du CSE devront nécessairement en tenir compte afin d'adopter des clauses de RI compatibles avec les dispositions d'un tel accord.

- En l'absence d'accord, le RI est devenu le support supplétif (et donc essentiel) pour fixer notamment les règles concernant les commissions du CSE.

- A cet égard, en particulier, s'agissant de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, il est prévu que:

  - En l'absence d'accord sur le fonctionnement du CSE (accord collectif ou atypique) portant sur ces points, c'est le RI du comité qui détermine les modalités de mise en place de la ou des CSSCT (article L.2315-44 du Code du travail).

  - A défaut d'accord, c'est donc le RI qui devrait définir (article L.2315-41 du Code du travail):

    - Le nombre de membres de la ou des commissions ;
    - Les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
    - Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;
    - Les modalités de leur formation conformément aux articles L.2315-16 à L.2315-18 ;
    - Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;
    - Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

- Par ailleurs, quand elle existe, le RI du CSE doit fixer les modalités de fonctionnement de la commission des marchés, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat (article L2315-44-3 du Code du travail). Et cette commission doit rendre compte au comité des choix qu'elle effectue au sujet des fournisseurs et des prestataires du comité, « *selon des modalités déterminées par le règlement intérieur du comité* » (article L. 2315-44-2).

Clauses interdites dans le RI du CSE

- Le RI ne peut pas comporter de clauses imposant à l'employeur (sans son accord) des obligations ne résultant pas de dispositions légales (article L. 2315-24 du Code du travail).

- Le RI du CSE ne peut pas contenir de clauses contraires aux dispositions légales ou réglementaires d' « ordre public » relatives au fonctionnement « normal » du CSE.

- Par exemple, le RI ne peut pas prévoir :

  - La possibilité pour l'employeur d'imposer des personnes étrangères au comité ;
  - la désignation du secrétaire par le président ;
  - la présidence du comité par le secrétaire ;
  - d'imposer un quorum pour les votes du comité (CA Paris 10 septembre 2009, n°08-14508);
  - l'exclusion des représentants syndicaux ;
  - les dates des réunions périodiques du comité dès lors que la fixation des dates de réunion est une prérogative de l'employeur (Soc., 15 janvier 2013, n°11-28.324), etc.

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

La valeur juridique du règlement intérieur du CSE

Contentieux

Conseil

Formation

Attention à la valeur juridique du RI du CSE

- Tous les membres du CSE (membres de la délégation élue du personnel, RS et employeur) ont l'obligation de se conformer au RI de l'instance dès lors que celui-ci a été régulièrement adopté.

- Cela étant, les membres du comité peuvent intenter une action pour faire annuler les clauses qu'ils estimeraient illégales devant le tribunal judiciaire (Soc. 11 avril 2012, n°11-14.476).

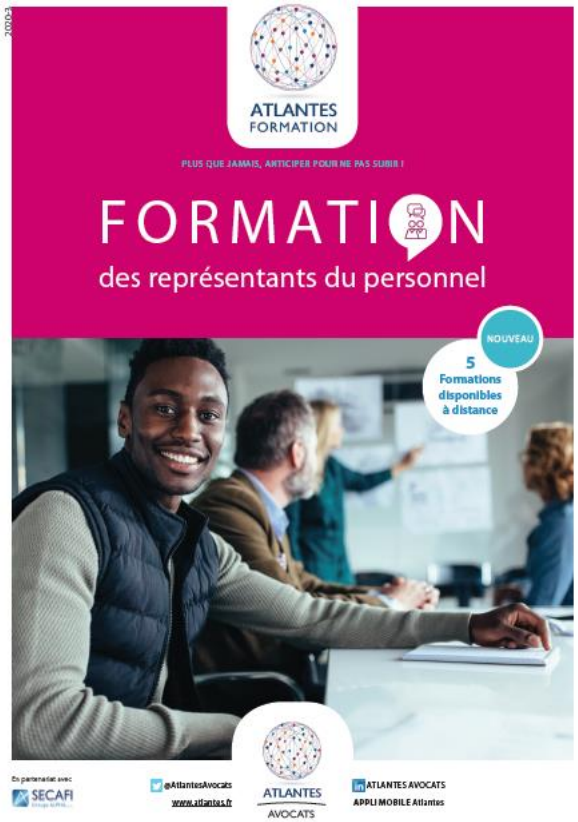
- Eventuellement présence d'engagements unilatéraux de l'employeur plus favorables que les dispositions légales, règlementaires ou conventionnelles applicables, sous réserve -par définition- de l'accord de l'employeur.

  - Il reste que cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du CSE (article L.2315-24 du Code du travail).

  - Autrement dit, les éventuels avantages plus favorables figurant dans un règlement intérieur peuvent être remis en cause plus facilement par l'employeur que ceux inscrits dans un accord collectif relatif au fonctionnement du CSE.

  - Pour rappel, dénonciation d'un accord d'entreprise (cas classique): en principe, délai de préavis de 3 mois + délai de survie de 12 mois, l'accord continue alors de s'appliquer pendant 15 mois à compter de la dénonciation.

NOS FORMATIONS



Sur votre site
En nos locaux
En visio

5 axes de formations

Le CSE
Le CSE et la Santé
Agenda social
Défendre les salariés
Posture

Formation sur Mesure

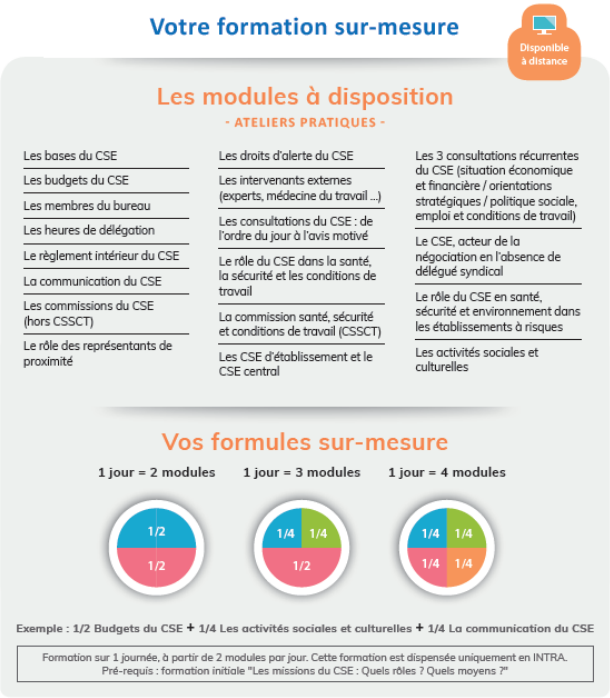
18 modules pour construire votre formation

Nouveau catalogue 2020-2021

À découvrir sur notre stand

Leslie GOSSART

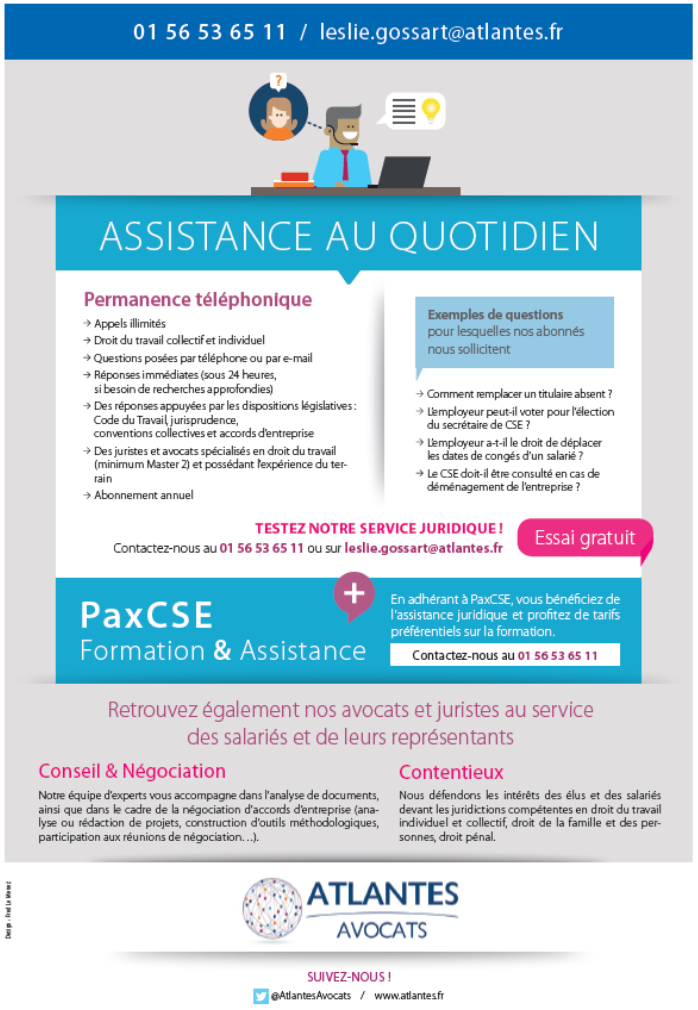
01 56 53 65 11



L'équipe d'Atlantes vous accompagne et s'adapte à vos besoins.

Contactez-nous au 01 56 53 65 11
pour bâtir ensemble votre programme

NOS ACCOMPAGNEMENTS JURIDIQUES



Assistance Juridique

En droit du travail
En illimitée
Essai gratuit

Conseil - Négociation

Audit & Diagnostic CSE
Négociation/stratégie à mener
Règlement intérieur CSE

Contentieux

Contactez nos avocats
pour défendre vos droits
en tant que CSE ou salarié

Nouveau Guide juridique CSE

Commande sur notre stand

Leslie GOSSART

01 56 53 65 11