

# LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE

## Le règlement intérieur du CSE est-il obligatoire ?

Le règlement intérieur (RI) du CSE fixe « 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 » par la Loi. (*article L 2315-24 du Code du travail*).

Le règlement intérieur n'est obligatoire que dans les entreprises / établissements de plus de 50 salariés.

Il devra être pris en compte les stipulations de l'accord mettant en place le CSE, et, à défaut d'accord conclu, les dispositions supplétives applicables.

Il conviendra d'être particulièrement vigilant quant à sa rédaction ne s'agissant pas d'une simple reprise du règlement intérieur du CE dès lors que le CSE va reprendre les prérogatives des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE), et du CHSCT (Comité hygiène, sécurité et conditions de travail).

## Le règlement intérieur peut-il imposer à l'employeur des obligations ne résultant pas de dispositions légales ou stipulations conventionnelles ?

La Loi prévoit désormais de manière expresse que le RI ne peut imposer à l'employeur des obligations ne résultant pas de dispositions légales (*article L. 2315-24 du Code du travail*).

Les élus devront donc obtenir l'accord de leur employeur sur les dispositions du RI qui viendraient imposer à ce dernier des obligations non prévues par la Loi ou par accord collectif.

Aussi, il est important de déterminer par accord collectif, préalablement à la mise en place du CSE :

- L'architecture sociale (CSE/CSEC, CSSCT, représentants de proximité...);
- Les moyens accordés aux représentants du personnel et syndicaux (nombre d'heures de délégation, nombre de réunion, temps de réunion assimilé à du temps de travail effectif, présence des suppléants aux réunions du CSE, rédaction des PV, prise en charge des expertises, modalités de communication avec les salariés...).

Le contenu du RI dépendra en grande partie du contenu des accords collectifs conclus sur le sujet.

**À noter : à défaut d'accord collectif, c'est le RI qui détermine le fonctionnement de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), (*article L. 2315-44 du Code du travail*).**

## Que deviennent les usages, engagements unilatéraux de l'employeur et accords collectifs relatifs au fonctionnement du CE, du CHSCT et des DP ?

L'article 3 VII de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, modifié par la Loi de ratification prévoit que cessent de produire effet, à compter de la date du 1<sup>er</sup> tour des élections des membres CSE, les stipulations « *des accords d'entreprises des accords de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large* » prises en application des dispositions suivantes :

- deuxième partie du Code du travail :

- titres I et II du livre III relatives aux DP et aux CE ;
- titre VIII du livre III sur le CHSCT ;
- titre IX du livre III sur le regroupement par accord des IRP ;
- titre X du livre III sur les réunions communes des IRP ;

- quatrième partie titre I du livre VI relatives au CHSCT.

Compte tenu de la volonté marquée du législateur de laisser une plus grande place à la négociation collective et de la disparition du CE, il semblerait que l'ensemble des accords collectifs relatifs aux CE, CHSCT et DP soient concernés.

S'agissant des usages et engagements unilatéraux de l'employeur, l'ordonnance susvisée reste silencieuse. Aussi, il pourrait être tenté de soutenir que ces usages/engagements unilatéraux subsistent par analogie au régime de mise en cause du statut collectif conventionnel lors de la modification juridique de l'employeur. Toutefois, il serait plus prudent d'intégrer lesdits usages/engagements unilatéraux dans l'accord collectif relatif à la mise en place du CSE.

## Comment est composé le bureau du CSE ?

La Loi prévoit que le bureau du CSE est composé d'un secrétaire, un trésorier et éventuellement un secrétaire adjoint choisis parmi les élus titulaires (*articles L2315-23 et R2316-3 du Code du travail*).

Un élu suppléant ne pourra donc pas occuper les postes de secrétaire, trésorier et secrétaire adjoint.

Aucune disposition légale ne prévoit la désignation d'un trésorier adjoint.

# EN QUESTIONS... ET RÉPONSES

Par Jonathan Cadot et Marie Bourgault, cabinet LEPANY et Associés

## Le CSE peut-il prévoir un trésorier adjoint sans accord de l'employeur ?

À notre sens, s'agissant d'une règle de fonctionnement interne pure qui n'impose aucune obligation à l'employeur, la désignation d'un trésorier adjoint ne devrait pas faire l'objet d'une opposition de la part de l'employeur.

La possibilité pour le CSE de prévoir la désignation d'un trésorier adjoint dans le RI du CSE nous apparaît donc licite.

## Le trésorier adjoint doit-il être choisi parmi les élus titulaires ?

La règle applicable au secrétaire adjoint nous semble transposable au trésorier adjoint dès lors qu'ils ont tous deux missions de suppléer/remplacer, en cas d'absence, le secrétaire et trésorier en titre.

Ce d'autant que les élus suppléants ne participent plus de droit aux réunions plénières du CSE, sauf disposition conventionnelle contraire (*article L. 2314-1 du Code du travail*).

## L'ordre du jour est-il communiqué aux élus suppléants ?

L'ordre du jour, rédigé conjointement par le secrétaire et le président du CSE, est transmis aux élus au moins 3 jours avant la réunion (*articles L. 2315-29 et L. 2315-30 du Code du travail*).

À défaut de précision dans la Loi, l'ensemble des élus, titulaires et suppléants, doivent être destinataires de l'ordre du jour et des documents qui y sont joints.

En effet, même si la présence en réunion des suppléants n'est plus obligatoire (sauf stipulation conventionnelle contraire), ces derniers sont amenés à y participer en remplacement d'un élu titulaire.

L'Administration a confirmé cette interprétation dans son document intitulé « 100 questions/réponses sur le CSE ».

## La convocation aux réunions est-elle communiquée aux élus suppléants ?

La Loi ne prévoit aucune disposition particulière s'agissant de la convocation des élus aux réunions du CSE.

En pratique, l'envoi de cette convocation par l'employeur est souvent concomitant à celui de l'ordre du jour.

À défaut de disposition conventionnelle sur le sujet, la question pourrait se poser de savoir si les élus suppléants doivent être destinataires de la convocation dès lors qu'ils ne sont plus obligatoirement invités aux réunions.

Toutefois, il pourrait apparaître judicieux, voire nécessaire, que les élus suppléants soient destinataires d'un tel document dès lors qu'ils :

- peuvent être amenés à remplacer un titulaire absent ;
- sont destinataires de l'ordre du jour à titre informatif.

## Quelles sont les modalités de vote du CSE ?

Deux types de vote peuvent être distingués en fonction du sujet en cause :

- administration / organisation du CSE (exemple : désignation du secrétaire) : vote à la majorité des suffrages valablement exprimés ;
- compétences légales du CSE (exemple : déclaration – avis du CSE) : vote à la majorité des présents.

Dans cette dernière hypothèse, le Président du CSE ne peut pas prendre part au vote (*article L. 2315-32 du Code du travail s'agissant des délibérations du CSE*).

**À noter : si les votes se font en principe à main levée, la Loi impose, dans certaines circonstances, un vote à bulletin secret (exemples : licenciement d'un salarié protégé (*article R. 2421-9 du Code du travail*) ; nomination du médecin du travail (*article R. 4623-6 du Code du travail*)).**

## LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE EN QUESTIONS... ET RÉPONSES

### Quelle mission et moyens pour la CSSCT ?

En l'absence d'accord collectif, les modalités de fonctionnement de la CSSCT sont fixées par le règlement intérieur du CSE dans le respect des règles d'ordre public (*article L. 2315-44 du Code du travail*), à savoir :

- le nombre de membres (au moins 3 membres faisant partie obligatoirement du CSE);
- les missions déléguées par le CSE (sans possibilité de déléguer le droit de recourir à un expert et les attributions consultatives);
- les modalités de fonctionnement (dont heures de délégation);
- la formation des membres du CSE (de 3 à 5 jours minimum en fonction de l'effectif de l'entreprise);
- les moyens attribués;
- la formation spécifique.

**À noter :** On peut s'interroger sur la possibilité pour les élus de déterminer les missions dévolues à la commission ou ses modalités de fonctionnement dès lors que la Loi prévoit de manière expresse que le RI ne peut imposer à l'employeur des obligations non prévues par la Loi.

### Quelles sont les règles de remplacement d'un élu titulaire absent ?

Le législateur a décidé de reprendre les dispositions anciennement applicables aux DP pour le CSE.

Aussi, lorsqu'un élu titulaire est absent, il est remplacé par :

- 1<sup>re</sup> règle : le suppléant élu sur une liste présentée par la même OS que celle du titulaire avec une priorité donnée au suppléant élu de la même catégorie;
- 2<sup>e</sup> règle : s'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par la même OS : le candidat non élu présenté par la même OS, avec une priorité donnée à celui qui était placé sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, après le dernier élu suppléant;
- 3<sup>e</sup> règle : à défaut de candidat non élu présenté par la même OS : le suppléant élu d'une autre OS mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution (*article L. 2314-37 du Code du travail*).

### Quelles sont les modalités de rédaction des procès-verbaux de réunions ?

Les modalités et délais d'établissement des procès-verbaux des réunions du CSE sont déterminés par accord collectif (*article L2315-34 du Code du travail*).

À défaut d'accord collectif conclu sur le sujet, le CSE est tenu de respecter les dispositions réglementaires prévues par le Code du travail (*articles R. 2315-25 et D. 2315-26 et suivants du Code du travail*).

Ces délais sont très courts :

- 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 15 jours, avant cette réunion;
- 3 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte lorsque le CE est consulté sur un projet de licenciement collectif, ou si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 3 jours, avant cette réunion.

Ce délai se réduit à 1 jour lorsque l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire.

Aussi, il pourrait être opportun de négocier sur le sujet...

### Le Règlement intérieur peut-il instituer des commissions non prévues par accord collectif ou dispositions légales ?

La loi prévoit désormais que la création de commissions supplémentaires, à savoir celles auxquelles le CSE n'est pas légalement soumis au regard de l'effectif de l'entreprise doit être prévue par accord collectif (*article L 2315-45 du Code du travail*).

En l'absence d'accord ou de dispositions légales, le règlement intérieur ne pourra pas en principe instituer de commissions supplémentaires.

### Le règlement intérieur doit-il prévoir des dispositions spécifiques relatives aux obligations comptables du CSE ?

Le RI du CSE doit impérativement prévoir les modalités :

- de clôture/d'arrêtés des comptes annuels du CSE (*article L. 2315-68 du Code du travail*);
- d'établissement du rapport annuel d'activité et de gestion présentant les informations qualitatives sur les activités et la gestion financière du CSE, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise (*article L. 2315-69 du Code du travail*).

Il pourra être judicieux de prévoir au RI dans un souci de transparence financière :

- les procédures de signature et d'engagement financier du CSE (double signature, approbation, distinction selon le montant de la dépense);
- les modalités et conditions de remboursement de frais des élus.