

Règlement intérieur du CSE : mode d'emploi

Tout comme pour le comité d'entreprise, le comité social et économique (CSE) doit se doter d'un règlement intérieur. L'article L. 2315-24 du Code du travail prévoit en effet que « 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 ». À quelques ajouts près, le règlement intérieur du CSE est identique à celui du CE.

Lucie Constant,
juriste en droit social
Les Cahiers Lamy du CSE

1 Les CSE concernés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'un CSE est mis en place, celui-ci doit adopter un règlement intérieur (RI) pour définir ses modalités de fonctionnement. Pour les CSE mis en place dans les autres entreprises (d'au moins 11 salariés), l'obligation d'adopter un règlement intérieur du CSE n'est pas prévue. En effet, l'article L. 2315-24 du Code du travail figure dans les dispositions relatives aux CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés, soit les entreprises qui étaient dans l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise et/ou CHSCT, et pour lesquelles le règlement intérieur devait être mis en place (*C. trav., art. L. 2325-2 anc. pour le CE et C. trav., art. L. 4614-2 anc. pour le CHSCT*). L'obligation d'adopter un règlement intérieur du CSE n'est assortie d'aucune sanction. Son absence peut néanmoins poser des difficultés pour le fonctionnement du CSE et l'organisation de ses échanges avec les salariés.

À NOTER Les CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés peuvent toujours volontairement adopter un règlement intérieur pour déterminer les modalités de leur fonctionnement.

2 Les modalités d'adoption du RI

LE MOMENT DE SON ADOPTION

Le règlement intérieur du comité social et économique doit être adopté lors de la mise en place du comité ou en cours de

mandat. Comme il permet de déterminer ses conditions de fonctionnement (composition de son bureau, modalités d'adoption du procès-verbal, communication avec les salariés sur ses travaux, etc.) utiles pour l'exercice de ses missions, il est opportun qu'il soit adopté dès le début de la mandature du CSE.

L'adoption du projet de règlement intérieur du comité social et économique est inscrite, en principe, à l'ordre du jour de la première réunion suivant l'élection du CSE. Toutefois, il peut être utile de l'adopter au cours d'une des séances suivantes pour prendre le temps de la réflexion sur le contenu des dispositions dont par exemple celles relatives aux commissions du CSE (leurs moyens, leurs missions), notamment lorsque ces points ne sont pas abordés dans le cadre d'un accord collectif (*C. trav., art. L. 2315-41 et s.*).

À NOTER La première réunion du CSE est convoquée à la seule initiative du président du CSE, puisque le secrétaire du CSE n'est pas encore désigné. Un projet de règlement intérieur du CSE peut être proposé par les membres du CSE, raison pour laquelle il peut être utile d'attendre la seconde réunion du CSE pour inscrire ce point à l'ordre du jour, qui sera, lui, élaboré conjointement entre le président et le secrétaire du CSE, lui permettant ainsi de proposer le projet des membres du CSE.

LES MODALITÉS DE SON ADOPTION

Le projet de règlement intérieur du CSE doit être inscrit à l'ordre du jour d'une réunion pour être valablement adopté. Son contenu fait l'objet d'un échange en séance entre les membres et le président du CSE.

Le projet de règlement intérieur doit être adopté à la majorité des membres présents. Le président du CSE peut prendre part au vote puisque l'adoption du règlement intérieur est une mesure concernant le fonctionnement de l'instance (*Rép. Min. n° 17689 - JOAN Q, 1^{er} février 1987 applicable au CSE*).

SA DURÉE

Le règlement intérieur du CSE adopté en début de mandature du CSE l'est pour toute la durée du mandat et plus encore. En effet, sauf dispositions contraires prévues dans le règlement intérieur du CSE, il ne devient pas caduc avec le renouvellement de l'instance (*TGI Saint-Étienne, 23 mai 1980, n° 80-511*). Une disposition du règlement intérieur peut prévoir qu'il fera l'objet d'une révision au moment du renouvellement de l'instance.

Toute modification du règlement intérieur du comité social et économique doit faire l'objet de la même procédure : inscription à l'ordre du jour du comité, échanges et débats en séance, adoption à la majorité des membres présents. L'employeur ne peut valablement procéder à une modification du règlement intérieur sans soumettre celle-ci au CSE sous peine de commettre un délit d'entrave (*Cass. crim., 10 juillet 1979, n° 78-91.623*).

3 Le contenu du règlement intérieur du CSE

L'objet du règlement intérieur du CSE est de déterminer « les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions ». Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a, en lien avec sa compétence relative à la marche générale de l'entreprise, pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail à la formation professionnelle et aux techniques de production (*C. trav., art. L. 2312-8*).

Le contenu du règlement intérieur du CSE n'est pas légalement fixé, à l'exception des dispositions prévues pour permettre la transparence des comptes du CSE.

LES CLAUSES OBLIGATOIRES

Pour assurer la transparence des comptes du CSE vis-à-vis des salariés qu'il représente, il est expressément prévu que le règlement intérieur du CSE contienne des clauses relatives :

- aux modalités dans lesquelles les comptes annuels du CSE sont arrêtés (*C. trav., art. L. 2315-68*);
- aux modalités d'établissement du rapport d'activité de gestion (*C. trav., art. L. 2315-69*).

Le règlement intérieur du CSE peut également déterminer les modalités selon lesquelles les informations sur ses comptes et son activité sont communiquées régulièrement au personnel de l'entreprise qu'il représente. Ces informations devant être portées par tout moyen à la connaissance des salariés (*C. trav., art. L. 2315-72*).

Lorsque le CSE est contraint de mettre en place une commission des marchés en application de l'article L. 2315-44-1 du Code du travail, le règlement intérieur doit comporter des dispositions relatives aux modalités de fonctionnement de la commission, au nombre de membres la composant et à leurs modalités de désignation ainsi qu'à la durée de leur mandat (*C. trav., art. L. 2315-44-3*). C'est donc le règlement intérieur du CSE qui détermine le fonctionnement de la commission des marchés.

LES CLAUSES LIBREMENT DÉFINIES

Pour le reste, le contenu du règlement intérieur est librement déterminé par les membres du comité social et économique 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 (*C. trav., art. L. 2315-24, al. 2*).

La loi de ratification du 28 mars 2018 a introduit à l'article L. 2315-24 du Code du travail la précision selon laquelle : « Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales ». Cette précision résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle le règlement intérieur du CSE ne peut pas prévoir de mettre à la charge de l'employeur des obligations supplémentaires à celles qui lui sont imposées par les dispositions légales (*Cass. soc., 8 octobre 2014, n° 13-17.133*). L'article précise également que dans l'hypothèse d'un accord de l'employeur à une obligation supplémentaire, celui-ci « 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 comité social économique ».

Le règlement intérieur doit être déterminé en lien avec les missions confiées au CSE et pour définir son fonctionnement ainsi que ses rapports avec les salariés qu'il représente. Il peut s'agir par exemple de déterminer :

- la composition du bureau du CSE, ses conditions de désignation, ses attributions, par exemple il peut s'agir de prévoir la désignation d'un adjoint au secrétaire ou au trésorier;
- le calendrier des réunions, à savoir la date à laquelle la réunion du CSE a lieu, sous réserve de respecter les éventuelles dispositions conventionnelles pouvant exister dans l'entreprise et relatives au comité. En effet, un accord collectif majoritaire conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 du Code du travail (accord majoritaire sans recours possible au référendum en cas d'accord minoritaire), ou à défaut de délégué syndical, un accord avec le comité social et économique adopté à la majorité des membres titulaires peut déterminer le nombre de réunions annuelles du CSE, qui ne peut être inférieur à six par an (*C. trav., art. L. 2312-19*). Quant à la loi, elle prévoit, à défaut d'accord collectif, que le comité social et économique doit se réunir au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés et au moins une fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés;
- les modalités de déroulement des réunions (enregistrement des débats, les conditions des suspensions de séance) le lieu de celles-ci en cas d'établissements multiples;

- l'organisation de réunions entre les membres du CSE et le personnel de l'entreprise;
- les modalités de communication du CSE avec le personnel de l'entreprise, par exemple par voie d'affichage ou par mail, le délai dans lequel cette communication est faite, etc.;
- l'utilisation du local du CSE, par exemple pour l'organisation de réunion avec le personnel ou l'organisation de permanence au bénéfice du personnel;
- les modalités d'attribution de la contribution de l'employeur aux ASC (activités sociales et culturelles), à défaut ou en complément de dispositions conventionnelles;
- la constitution des commissions facultatives, en complément de celles éventuellement prévues par les dispositions conventionnelles existantes dans l'entreprise en application de l'article L. 2315-45 du Code du travail ou celles prévues de manière supplétive aux dispositions des articles L. 2315-46 et suivants du Code du travail.

Le contenu du règlement intérieur du CSE est, pour le reste identique à celui du comité d'entreprise. Selon nous, la jurisprudence développée sur l'illégalité de certaines clauses du règlement intérieur du CE et développée ci-dessous s'applique au comité social et économique.

LES CLAUSES INTERDITES

Le règlement intérieur du CSE ne peut valablement prévoir :

- des clauses contraires aux règles de fonctionnement normal du comité comme par exemple la possibilité pour l'employeur d'imposer des personnes étrangères au comité (*Cass. soc.*, 22 novembre 1988, n° 86-13.368), ou encore prévoyant des heures de délégation aux suppléants du CSE dès lors que la loi ne leur en prévoit pas et que cela reviendrait à imposer des obligations supplémentaires à l'employeur ce que la loi interdit (*C. trav.*, art. L. 2315-24);
- une clause fixant la date de réunion périodique du CSE (*Cass. soc.*, 15 janvier 2013, n° 11-28.324); en effet, la date de réunion est une prérogative de l'employeur, le règlement intérieur du CSE ne saurait valablement contenir des mesures relevant des prérogatives de l'employeur;
- l'institution d'un quorum en deçà duquel la tenue des réunions du CSE ne serait pas possible, alors même que les dispositions légales n'imposent pas un tel quorum (*CA Paris*, 10 septembre 2009, n° 08-14508);
- que le « point 1 » de l'ordre du jour du comité comprendra l'ensemble des points non traités des réunions précédentes, que le secrétaire pourra se faire assister dans les mêmes conditions que le président et que l'ordre du jour devra être adressé aux membres au moins huit jours avant la séance (*Cass. soc.*, 8 octobre 2014 précité).

ANOTER Désormais, les règles de fonctionnement normal du comité social et économique peuvent résulter d'un accord collectif d'entreprise, le champ de la négociation collective ayant été largement ouvert par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise. Ainsi, lors de l'adoption du règlement intérieur, le comité social et économique devra avoir connaissance des éventuelles dispositions conventionnelles existantes afin d'adopter des clauses compatibles à ces dispositions.

LES NOUVELLES CLAUSES POSSIBLES

Les clauses concernant la ou les CSSCT

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise a renforcé le rôle du règlement intérieur du CSE. Elle lui confère une fonction supplétive concernant la ou les commissions santé, sécurité, et conditions de travail (CSSCT) et plus particulièrement sur la définition de ses modalités de fonctionnement.

En effet, l'article L. 2315-44 du Code du travail prévoit qu'en l'absence d'accord collectif (conclu en application de l'article L. 2315-41 du Code du travail) et en l'absence d'accord avec le CSE (conclu en application de l'article L. 2315-42 du Code du travail), le règlement intérieur fixe les modalités de fonctionnement de la CSSCT prévues à l'article L. 2315-41 du Code du travail, à savoir :

- le nombre de membres de la ou des commissions;
- les missions qui lui sont déléguées par le CSE;
- les modalités de son fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres pour exercer leur mission;
- les modalités de formation des membres de la ou des CSSCT;
- les moyens alloués aux membres des commissions;
- les conditions et modalités selon lesquelles une formation spécifique peut être dispensée aux membres de la ou des CSSCT en cas de risques particuliers dans l'entreprise.

Le règlement intérieur du CSE peut donc avoir à déterminer le fonctionnement de la ou des CSSCT dès lors qu'aucune autre disposition n'existerait dans l'entreprise.

Pour les CSSCT mises en place par décision unilatérale de l'employeur alors même qu'elles ne seraient pas obligatoires, le règlement intérieur du CSE se voit conférer le même rôle de détermination des modalités de fonctionnement des CSSCT en application de l'article L. 2315-44 du Code du travail.

ANOTER Cette possibilité de prévoir au sein du règlement intérieur du CSE, les modalités de fonctionnement de la CSSCT figure également dans les 100 questions-réponses sur le CSE publiées par le ministère du Travail en avril 2018. La question 72 rappelle le rôle supplétif du règlement intérieur pour la détermination des modalités de formation des membres de la CSSCT en matière de santé sécurité et conditions de travail, et ses modalités d'organisation.

Les clauses concernant la suppléance

Par ailleurs, le même questions-réponses, question 76, précise que le règlement intérieur du CSE peut également régir l'organisation de la suppléance au sein du CSE. Les règles de détermination du suppléant sont celles qui s'appliquaient auparavant aux délégués du personnel mais pas celles applicables au CE (*C. trav.*, art. L. 2314-37). Néanmoins, il peut être utile d'organiser la mise en œuvre de la suppléance pour assurer son efficacité dans la mesure où désormais les suppléants ne sont plus invités aux réunions du CSE (*C. trav.*, art. L. 2314-1). Le règlement intérieur du CSE peut donc prévoir que les suppléants auront accès aux documents adressés aux membres titulaires dans telles ou telles conditions ou encore que le titulaire dont l'absence est prévisible s'engage à respecter un délai de prévenance vis-à-vis du suppléant pour lui permettre d'être présent

à la réunion en cause et le cas échéant de prendre connaissance des documents et dossiers inscrits à l'ordre du jour.

4 L'application du règlement intérieur du CSE

Une fois adopté, le règlement intérieur du CSE s'impose tant à l'employeur qu'au CSE pour le fonctionnement de celui-ci. La jurisprudence n'ayant pas encore statué sur le règlement intérieur du CSE, il faut le lire à la lumière des décisions rendues à propos du CE qui sont selon nous applicables au CSE.

Ainsi, l'employeur ne peut pas refuser d'appliquer le règlement intérieur du comité sous peine de commettre un délit d'entrave au fonctionnement du CSE (*Cass. crim., 10 juillet 1979, n° 78-91.623*). Les membres du CSE seront en droit de demander son application

en cas de défaillance de l'employeur (*Cass. soc., 9 mai 1989, n° 86-42.166*).

Si l'employeur estime qu'une clause du règlement intérieur est illicite ou qu'elle fait peser sur lui une obligation supplémentaire à celles résultant des dispositions légales, il ne peut pas refuser de l'appliquer ni modifier unilatéralement le règlement intérieur (*Cass. crim., 8 juin 1995, n° 93-83.785*). Dans ce cas, il est dans l'obligation de saisir le juge pour obtenir l'annulation de la clause litigieuse. Le tribunal de grande instance est compétent pour connaître de la demande d'annulation d'une disposition illicite (*CE, 20 décembre 2006, n° 292327*).

De la même manière, un salarié peut également invoquer l'irrégularité d'une clause du règlement intérieur du comité qui lui porte préjudice; tel est notamment le cas lorsque l'application d'une clause du règlement intérieur a eu pour effet de priver le salarié de l'assistance du membre du CE qu'il avait choisi dans le cadre de la procédure disciplinaire dont il était l'objet (*Cass. soc., 11 avril 2012, n° 11-14.476*).