



Juri-ce™

Une marque du Groupe

CELIADe™

COMMENT ÉLABORER LE  
NOUVEAU RÈGLEMENT  
INTÉRIEUR

**DU CSE?**



# QUI SOMMES NOUS ?




**JURI-CE EST UNE  
MARQUE DU GROUPE  
CELIADE**

**CABINET DE JURISTES ET  
D'EXPERTS EN DROIT DU  
TRAVAIL TOTALEMENT  
INDÉPENDANTS, AU  
SERVICE DES  
REPRÉSENTANTS DU  
PERSONNEL**



# NOUS ACCOMPAGNONS LES ÉLUS DE MANIÈRE GLOBALE :



✓ **LA FORMATION  
ECONOMIQUE ET SSCT**

✓ **L'ACCOMPAGNEMENT**

✓ **LES SITES INTERNET DE  
COMMUNICATION**





# COMMENT ÉLABORER LE NOUVEAU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

## DU CSE?

# SOMMAIRE

1-Le contenu du règlement intérieur du CSE

2-Comment est adopté le règlement intérieur

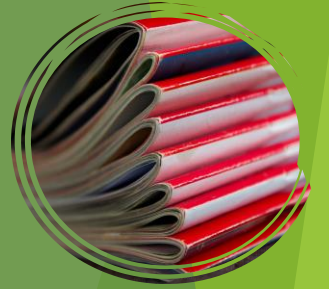
3-Application, durée et modification du règlement intérieur





# 1-LE CONTENU DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

# Quelle est l'utilité du règlement intérieur ?



Le règlement intérieur du CSE détermine :

- les modalités de fonctionnement de l'instance
- les relations entre le comité et les salariés

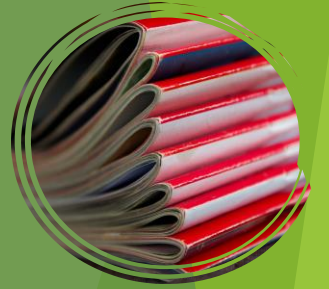
L'intérêt de son élaboration réside dans la fixation de règles **suffisamment précises, écrites**. Même si tout n'est pas prévu dans un règlement intérieur, son contenu va fixer un cadre de référence.

Sauf exceptions, le contenu du règlement intérieur est **librement fixé** par les membres du CSE.

Dans la mesure où 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, son contenu est très vaste.



# Le contenu du règlement intérieur librement défini par le CSE (1)

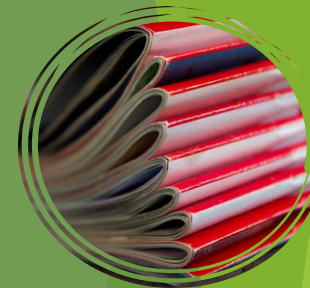


Le règlement intérieur peut se contenter d'être **un simple rappel**, sous forme récapitulative, du fonctionnement du CSE tel que prévu par le Code du travail (crédit d'heures accordé aux membres du CSE, modalités d'élection du secrétaire, etc.).

- Dans ce cas, son but sera **pédagogique** puisque chaque membre pourra se référer à ce document récapitulatif.



# Le contenu du règlement intérieur librement défini par le CSE (2)

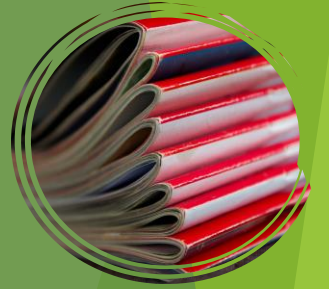


Néanmoins, et de manière plus intéressante, le règlement intérieur peut également apporter des **précisions sur des points peu ou non encadrés par le législateur.**

- Dans cette hypothèse, les dispositions du règlement intérieur devront entrer dans votre champ de compétence et ne devront en aucun cas contrevenir aux règles obligatoires auxquelles il est interdit de déroger.
- De plus, cela permettra d'éviter certains conflits voire une paralysie de l'instance.

Par exemple: en cas d'absence du trésorier, qui détient la capacité de signer les chèques ou pour effectuer des opérations bancaires?

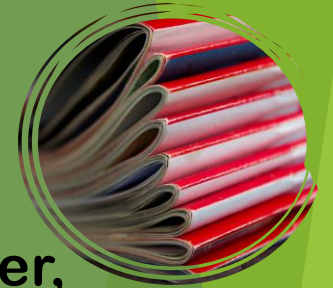
# Clauses sur les obligations comptables du CSE



Le Code du travail prévoit expressément que le règlement intérieur du CSE doit obligatoirement contenir certaines dispositions permettant la transparence des comptes de l'instance, à savoir :

- D'une part, les clauses relatives aux modalités dans lesquelles les **comptes annuels** du CSE sont arrêtés (C. trav., art. L. 2315-68)
- D'autre part, les clauses relatives aux modalités d'établissement de son **rapport de gestion financières** (C. trav., art. L. 2315-69)

# Modalités d'élection ou de nomination au sein du comité social et économique (1)



L'affectation des postes à responsabilité dans le CSE (secrétaire, trésorier, présidents des commissions, etc.) se fait par **élections internes** (vote des membres élus titulaires ou suppléants s'ils remplacent un titulaire, vote du président du CSE possible pour désigner le secrétaire ou le trésorier).

Le règlement intérieur peut déterminer les règles applicables :

- **scrutin nominatif ou de liste pour l'élection d'un bureau**
- **majorité absolue ou relative**
- **membres présents ou suffrages valablement exprimés**
- **modalités de départage (par différents critères comme l'âge, l'ancienneté ou par la désignation préalable d'une voix prépondérante) ou organisation d'un deuxième tour en cas d'égalité...**

**Attention**: le règlement intérieur ne peut pas priver l'employeur du droit de participer au vote (Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-14.489)





# Dérogations à la règle de la majorité des personnes ayant le droit de vote

La loi prévoit que les résolutions et les décisions prises au sein du comité social et économique le sont à la **majorité des membres présents ayant le droit de vote.**

Vous pouvez décider des modalités particulières de vote pour la prise de certaines décisions importantes, par exemple en prévoyant de soumettre à une majorité des 2/3 la décision de changer de secrétaire.

# Délégation de pouvoir

Vous pouvez décider de prévoir, dans votre règlement intérieur, de **donner mandat** au secrétaire pour vous représenter en tant que personne morale.

Il est également possible de préciser l'habilitation de ce dernier ou de tout autre de vos membres pour ouvrir la correspondance arrivant à votre nom, signer des contrats ou encore passer des commandes.

Vous pouvez prévoir dans votre règlement intérieur une séparation entre celui qui est autorisé à **ordonner les dépenses** et celui qui en assure les **paiements et les enregistrements**.

# Ouverture d'un compte bancaire

Le règlement intérieur peut également, et de manière très utile, prévoir **l'habilitation à ouvrir un compte en banque et à signer des chèques.**

En pratique, c'est le trésorier qui est investi de tels pouvoirs mais il est important de donner cette signature à **au moins 2 personnes :**

## Exemple:

- le trésorier et le trésorier-adjoint
- ou le trésorier et le secrétaire
- > pour pallier aux éventuelles absences des uns ou des autres.



# Représentation en justice

Le comité social et économique jouit de la **personnalité civile**.

En cas de besoin, il est **représenté en justice** par l'un de ses membres à qui le mandat sera attribué par un vote en séance plénière pour une action déterminée.

# Modalités d'établissement et de diffusion du procès-verbal

Vous pouvez indiquer dans votre règlement intérieur :

- les **moyens mis à la disposition du secrétaire du CSE pour la rédaction du PV**

**Exemple: l'utilisation d'un magnétophone** pour enregistrer les débats avec obligation de respecter certains principes (effacement obligatoire dès l'adoption du PV ; audition des bandes réservée aux membres du CSE ; impossibilité d'enregistrer les conversations confidentielles)

- les **modalités de diffusion** du PV

# Activités sociales et culturelles

Vous pouvez indiquer dans votre règlement intérieur:

- les modalités de **suivi des activités sociales et culturelles**
- les **règles comptables**
- et la **périodicité des rapports comptables** (en dehors de l'approbation annuelle des comptes).



# Mise en place de réunions préparatoires (1)

La loi est totalement silencieuse sur la préparation des réunions plénières du comité social et économique. Si certains CSE préparent ces réunions ensemble, d'autres ont pris le parti de les préparer séparément, les groupes se formant par affinités syndicales.

Or, ces **réunions préparatoires sont très utiles** puisqu'elles vous permettent d'harmoniser vos positions et de présenter à la Direction de l'entreprise une position cohérente et unanime.

# Mise en place de réunions préparatoires (2)

Le règlement intérieur peut utilement organiser les **modalités et la périodicité des réunions préparatoires**, et ce, dans le but d'optimiser le rôle des élus lors des réunions plénières.

Il est ainsi possible de prévoir :

- le principe d'au moins une réunion préparatoire à laquelle participent l'ensemble des membres du comité afin que tous puissent s'exprimer sur l'ordre du jour à déterminer
- plusieurs réunions en formation restreinte pour certains domaines (suivi des affaires sociales et culturelles par exemple)
- des réunions réservées aux élus ou aux représentants syndicaux par exemple.

# Dispositions relatives aux rapports du comité social et économique avec les salariés

En ce qui concerne les rapports du CSE avec les salariés, le règlement intérieur peut donc prévoir:

- les modalités de déplacement de vos membres dans l'entreprise
- les contacts avec les salariés pendant leur temps de travail (comment ne pas occasionner de gêne...)
- et en dehors (telle que l'organisation de réunions d'information, permanences, etc.).

**Remarque :** Le règlement intérieur doit prévoir comment votre rapport de gestion financière est établi pour éclairer l'analyse de vos comptes par les salariés (C. trav., art. L. 2315-69).

# Prévoir les règles des panneaux d'affichage du CSE

Le Code du travail vous donne **un droit d'affichage** qui vous permettra d'informer les salariés de l'entreprise en matière économique ou d'activités sociales et culturelles (C. trav., art. L. 2315-15).

Mais comme la loi n'est pas très claire et qu'elle ne précise rien en termes pratiques, il vaut mieux régler cette question dans le règlement intérieur :

- emplacement
- nombre
- taille



# Les nouvelles clauses possibles : la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (1)

Pour rappel, une **commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)** doit être créée au sein du comité social et économique dans :

- les entreprises et établissements d'au moins 300 salariés
- les établissements comportant des installations nucléaires ou sites Seveso, quand bien même l'effectif serait inférieur à 300 salariés
- les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une CSSCT lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

# Les nouvelles clauses possibles :

## la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (2)

L'article L. 2315-44 du Code du travail prévoit qu'en l'absence d'accord et en l'absence d'accord avec le CSE, **le règlement intérieur fixe les modalités de fonctionnement de la CSSCT 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 les CSSCT en cas de risques particuliers dans l'entreprise.

**A noter:** 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.

# Une liberté de rédaction cependant limitée

Si le contenu du règlement intérieur est librement déterminé, c'est 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.

**Autrement dit, le règlement intérieur ne peut pas mettre à la charge de l'employeur des obligations supplémentaires à celles qui lui sont déjà imposées par la loi.** Le cas échéant, l'accord de l'employeur à une obligation supplémentaire constitue un **engagement unilatéral** de ce dernier.

**Conséquence** : L'employeur dispose de la faculté de le dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du CSE.

# En cas de comités sociaux et économiques d'établissement

L'article L. 2316-14 du Code du travail prévoit expressément que « *le comité social et économique central détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprises pour l'exercice des missions qui lui sont conférées* ».

- Le **CSE central** est doté d'un règlement intérieur qui lui est propre et qui n'a pas vocation à régir le fonctionnement des comités sociaux et économiques d'établissement.
- Chaque **CSE d'établissement** doit être régi par un règlement intérieur propre



# Dispositions interdites (1)

↪ Les règles d' "ordre public" ne peuvent faire l'objet de dérogations dans un règlement intérieur.

Tel est notamment le cas:

- des principes relatifs à l'élection du secrétaire et du trésorier par les **membres titulaires**
- de **l'absence du droit de vote du président** pour la gestion des ASC et la consultation des élus en leur qualité de délégation du personnel
- de l'imposition d'un **quorum** pour qu'une réunion puisse valablement se tenir

# Dispositions interdites (2)

- ↪ Le règlement intérieur ne peut en aucun cas :
- fixer la contribution au fonctionnement du CSE à un niveau inférieur à celui qui résulte de la loi
  - permettre la désignation du secrétaire par le seul président
  - prévoir que la présidence du comité sera assurée par le secrétaire
  - prolonger le mandat des représentants du personnel
  - prévoir que le secrétaire sera désigné parmi les membres suppléants ou les représentants syndicaux
  - exclure les représentants syndicaux
  - priver l'employeur de son droit de participer à la désignation du secrétaire et du trésorier (Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-14.489)

# Dispositions interdites (3)

↪ Il n'est pas possible de prévoir la **date des réunions ordinaires** du CSE dans le règlement intérieur du comité.

→ En effet, c'est l'employeur qui a le pouvoir de convoquer et donc de fixer les dates de ces réunions, sauf accord entre la majorité des élus du CSE et l'employeur sur ce point (et sauf pour l'employeur également à répondre d'un éventuel abus dans l'exercice de cette prérogative) (Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-28.324).

# 2-COMMENT EST ADOPTÉ LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE





# La procédure d'adoption du règlement intérieur (1)

- Le règlement intérieur du comité d'entreprise est un **document écrit**.
- **Aucun formalisme** particulier n'est nécessaire. Le plus souvent, le règlement intérieur se présente sous la forme d'un livret.
- En général, le règlement intérieur est préparé en commun par un ou plusieurs membres du comité. Sa rédaction peut également être menée par une commission.

**Attention:** L'employeur ne peut s'opposer à la décision du comité d'élaborer un règlement intérieur sans s'exposer au risque d'une condamnation pour délit d'entrave.

# La procédure d'adoption du règlement intérieur (2)

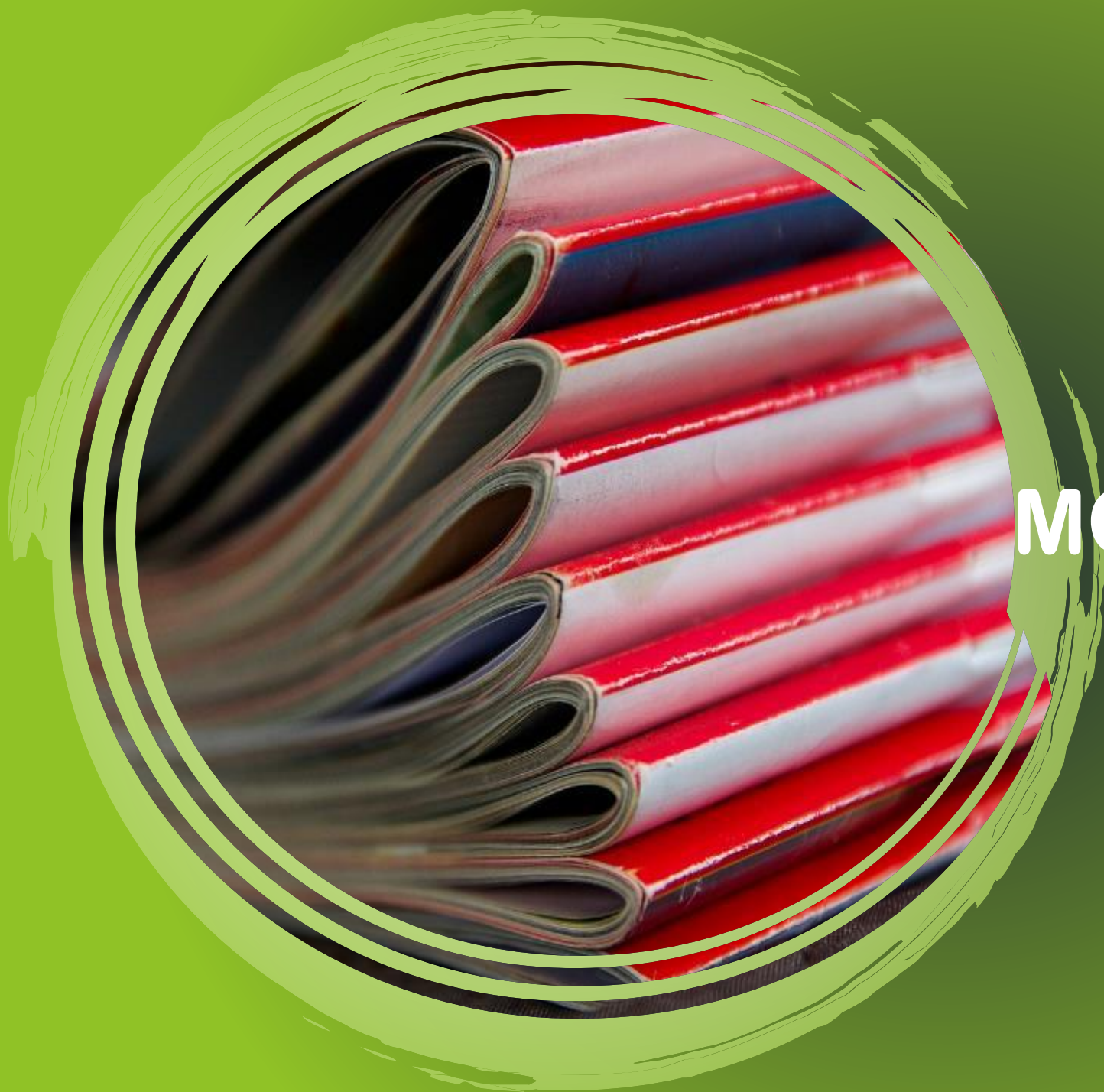
- Le projet de règlement intérieur du CSE doit être **inscrit à l'ordre du jour** d'une réunion pour être valablement adopté.
- Son contenu fait l'objet d'un **échange en séance** entre les membres et le président du CSE. Le projet de règlement intérieur doit être adopté à la majorité des membres présents.
- **Le président du CSE peut prendre part au vote** puisque l'adoption du règlement intérieur est une mesure concernant le fonctionnement de l'instance.

# La procédure d'adoption du règlement intérieur (3)

- 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**.
- Le règlement intérieur sera donc l'un des premiers travaux du CSE afin qu'il soit adopté le plus rapidement possible.

**IMPORTANT** : A la différence du règlement intérieur de l'entreprise, l'inspecteur du travail n'intervient pas dans l'élaboration du règlement intérieur du comité d'entreprise, son avis n'a pas à être requis et aucune forme de contrôle spécifique n'est prévue.





# 3-APPLICATION, DURÉE ET MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR



# Modification du règlement intérieur

Toute modification du règlement intérieur du CSE doit faire l'objet de la **même procédure** :

- inscription à l'ordre du jour du CSE
- 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 juill. 1979, n° 78-91.623).

La modification peut intervenir **à tout moment**.

# La durée de vie du règlement intérieur

- Le règlement peut **fixer lui-même les modalités de sa modification et sa durée de vie**. Il peut décider qu'il cessera automatiquement de s'appliquer lorsque les mandats des élus prendront fin. Auquel cas, le comité nouvellement constitué décidera soit de le maintenir, soit d'élaborer un nouveau règlement.
- Lorsque le règlement intérieur n'organise pas sa propre fin, il continue en principe de s'appliquer et d'organiser le fonctionnement du comité qui a été renouvelé, à moins que certaines dispositions aient été modifiées.

**Attention :** Ce principe de continuité du règlement intérieur ne s'applique pas lors de la première élection du CSE. Autrement dit, le règlement intérieur du CE sortant ne pourra s'appliquer automatiquement au CSE.

***La rédaction d'un nouveau règlement intérieur pour le CSE est indispensable.***

# Quelle est la valeur juridique du règlement intérieur ? (1)

- Dès lors qu'elles sont **régulièrement adoptées**, les dispositions du règlement intérieur s'imposent à tous les membres du comité y compris au président et à ceux qui lors du vote s'y étaient opposé.
- Les dispositions du règlement intérieur s'appliquent également tant qu'elles n'ont pas fait l'objet d'une modification ou encore d'une abrogation.

## Quelle est la valeur juridique du règlement intérieur ? (2)

- Le règlement intérieur peut contenir un **engagement unilatéral de l'employeur** (une disposition plus favorable que celle prévue par la loi, par exemple). Cet engagement peut apparaître soit dans le règlement intérieur lui-même, soit dans le procès-verbal d'une séance. Il peut aussi résulter d'un usage (c'est-à-dire d'une pratique systématique habituelle).
- À moins que l'employeur ne le dénonce, **cet engagement l'oblige**.

**Remarque:** Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet que l'engagement unilatéral de l'employeur est conclu dans l'entreprise, celui-ci s'y substitue de plein droit.

Il importe peu que l'engagement ait été ou non régulièrement dénoncé, et que l'accord soit plus favorable ou non (Cass. soc., 20 mai 2014, n° 12-26.322).



# Contentieux sur le règlement intérieur du CSE

- Tous les membres du comité social et économique, y compris le président, peuvent engager une action devant le **tribunal de grande instance** destinée à annuler les clauses d'un règlement intérieur qu'ils estimeraient illicites (Cass. soc., 22 nov. 2008, n° 86-13.368).
- L'employeur peut agir en annulation d'une clause lui imposant des obligations non prévues par la loi sans son accord.
- Le juge peut **valider** la clause s'il l'estime valable. Il peut aussi **ne pas tenir compte** d'une clause qu'il juge non valide ou même **l'annuler**. Il ne peut en tous cas jamais la modifier, seuls les membres du comité social et économique pouvant apporter des modifications à son règlement intérieur.

**Merci pour votre  
attention**



JURI-ce™

Une marque du Groupe

**CELIADE™**

C6719D6

0805 030 300

[www.celiade.com](http://www.celiade.com)

