

Chronique

**Représentation du personnel**

**Fonctionnement du CSE : les outils pratiques à mobiliser**

18/04/2019

A-A+



Chaque mois, Avosial publie une chronique pour actuEL-RH. Sandrine Henrion, avocate associée en droit social au sein du cabinet AGIL'IT explique ici comment combiner le règlement intérieur avec la conclusion d'un accord collectif afin d'assurer un fonctionnement optimal du comité social et économique.

Figure phare des ordonnances Macron, le comité social et économique (CSE) doit être mis en place au plus tard le 31 décembre 2019 (1). Cependant, pour que cette instance unique de représentation du personnel ait un sens, il est nécessaire que les entreprises se saisissent de la question de son fonctionnement. Pour cela, elles disposent de plusieurs outils pratiques.

Si dans les entreprises de plus de 50 salariés, le règlement intérieur est obligatoire (2), l'accord collectif est parfois privilégié par la loi, notamment pour la mise en place et l'organisation des diverses commissions du CSE.

Ainsi, le règlement intérieur du CSE, qui a pour objet la détermination des modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, devra être délibéré et voté en réunion. L'adoption du règlement intérieur par les membres du CSE permet d'adapter son contenu à leurs besoins spécifiques compte tenu de la taille et de l'activité de l'entreprise.

La loi renvoie à son contenu de manière ponctuelle, par exemple en matière de transparence des comptes de l'instance (3). Le règlement intérieur du CSE doit alors fixer les modalités d'arrêté des comptes et d'établissement du rapport d'activité et de gestion financière.

Pour le reste, libre aux membres du CSE de déterminer les règles de fonctionnement qui leur permettront d'optimiser l'exercice de leurs missions dans la seule limite de l'interdiction de clauses imposant à l'employeur des obligations ne résultant pas de dispositions légales, sauf accord de celui-ci valant engagement unilatérale (4). Pourront donc être intégrées au règlement intérieur, entre autres, des clauses relatives à l'affichage ou la diffusion des procès-verbaux de réunion, aux modalités de communication du CSE avec le personnel de l'entreprise ou encore à l'organisation de la suppléance au sein du CSE.

### **Ces dispositions ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables d'un accord collectif de travail ”**

La loi fixe tout de même des dispositions générales relatives au fonctionnement du comité (5). Elle précise aussi que ces dispositions ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables d'un accord collectif de travail. Ce dernier constitue donc un autre outil à disposition de l'entreprise pour organiser le fonctionnement du CSE. Dès lors que règlement intérieur et accord collectif d'entreprise ne s'excluent pas l'un de l'autre, les entreprises peuvent se questionner quant à la nécessité de négocier.

En réalité, plusieurs dispositions législatives incitent à l'élaboration d'un accord collectif d'entreprise entendu comme un moyen de structuration du CSE.

Tout d'abord, un accord collectif d'entreprise peut organiser les consultations et informations récurrentes du CSE, notamment en fixant les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation (6). Ce n'est qu'en l'absence de délégué syndical qu'un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de sa délégation du personnel, pourra être pris sur ce sujet. Il résulte donc bien de cette disposition que le souhait du législateur est de faire primer, sur certains points, la négociation collective.

C'est aussi l'accord collectif d'entreprise qui est privilégié par la loi pour déterminer l'architecture du CSE. Il détermine par exemple les modalités de mise en place de la

ou des commissions santé, sécurité et conditions de Travail (CSSCT) lorsque celle-ci est obligatoire ou encore lorsqu'elle est créée de manière volontaire (7). Là encore, à défaut de délégué syndical, c'est un accord entre l'employeur et le CSE qui devra être conclu. Enfin, c'est en l'absence de tout accord que le règlement intérieur du CSE peut porter sur la CSSCT. Le législateur a alors pris soin de préciser l'articulation entre accord collectif d'entreprise et règlement intérieur car ce n'est que de manière supplétive que ce dernier peut s'appliquer en matière de CSSCT (8).

### **Il apparaît donc que priorité est donnée à l'accord collectif pour agencer l'instance ”**

D'une manière générale, c'est la voie de l'accord collectif qui est choisie par la loi pour la création de toute commission supplémentaire du CSE ayant vocation à examiner tout problème particulier (9). Avant la réforme de 2017, le texte ne précisait pas quelle base juridique utiliser pour la création de telles commissions et la pratique majoritaire était d'utiliser le règlement intérieur. Le législateur a donc rompu avec cette pratique.

Il apparaît donc que priorité est donnée à l'accord collectif pour agencer l'instance, eu égard à la taille de l'entreprise et de ses besoins mais que le règlement intérieur reste une obligation - non sanctionnée par la loi toutefois - et un outil d'organisation du fonctionnement du CSE.

Les entreprises vont dorénavant devoir se saisir de ces différents outils pour renforcer l'efficacité de la représentation de leur personnel.

*(1) Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.*

*(2) Article L.315-24 du code du travail ;*

*(3) Article L.2315-68 du code du travail ;*

*(4) Article L.2315-24 du code du travail ;*

*(5) Articles L.2315-1 et suivants du code du travail ;*

*(6) Article. L.2312-19 du code du travail ;*

*(7) Article L.2315-41 du code du travail ;*

*(8) Article L.2315-44 du code du travail ;*

*(9) Article L.2315-45 du code du travail.*