



Le règlement intérieur du CSE

Quand et comment le mettre en place ?

Le CSE fusionne les missions des anciennes instances représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) et comme pour le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le règlement intérieur du CSE est obligatoire.

Le CSE n'encourt aucune sanction en ne réalisant pas de règlement intérieur. Néanmoins, son absence peut poser des difficultés pour le fonctionnement et l'organisation des échanges avec les salariés.

Quand le règlement intérieur du CSE est-il obligatoire ?

Comment le rédiger ?

Existe-t-il des clauses obligatoires et illicites ?

Comment l'adopter et le réviser ?

Focus sur un document écrit, dont l'utilité trop souvent minorée, devrait permettre de clarifier le fonctionnement de l'instance sur des questions éminemment stratégiques.



1 Qui est concerné ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'un CSE est mis en place, celui-ci doit adopter un règlement intérieur pour définir ses modalités de fonctionnement¹.

L'article L. 2315-24 du Code du travail prévoit 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 confiées ».

Pour autant, le règlement intérieur n'a pas fait l'objet de beaucoup de précisions de la part du législateur, notamment sur son contenu, sa forme rédactionnelle, sa valeur juridique ou ses modalités d'adoption. Un éclairage sur ces questions s'avère nécessaire.

2 Quel est son objet, son utilité ?

Le CSE est une personne morale. Aucun élu ne peut donc se prévaloir d'avoir une voix prépondérante : les décisions sont collectives et sont toujours issues d'une résolution.

De ce fait, le règlement intérieur du CSE permet de recenser les droits de l'instance et toutes les mesures que devront respecter les membres élus. C'est un outil qui permet de formaliser des pratiques et des usages, en appui de textes de portées juridiques de différentes natures.

Le règlement intérieur a un double objectif :

Définir les modalités de fonctionnement et les relations de l'instance avec les salariés représentés

Permettre aux membres du CSE de s'appuyer sur un référentiel commun en cas d'incertitude ou de litige

Si tout n'est pas prévu dans le règlement intérieur, son contenu va permettre de fixer un cadre de référence.

En résumé

Le règlement intérieur assure en partie la garantie d'un mandat plus paisible en formalisant :

- Des règles de fonctionnement
- Des règles de gouvernance (et donc d'organisation des pouvoirs)
- Des éléments de réponse en cas de doute sur la manière dont le CSE doit fonctionner ou interagir avec son environnement

¹ A noter que l'obligation d'adopter un règlement intérieur du CSE n'est pas prévue pour les CSE de 11 à 49 salariés.



4 Quelle est sa valeur juridique ?

Les dispositions licites du règlement intérieur régulièrement adoptées, s'imposent :

- à tous les membres du Comité
- au Président
- à ceux qui s'étaient opposés à leur adoption

Elles s'appliquent également tant qu'elles n'ont pas fait l'objet d'une modification ou encore d'une abrogation. A noter, que la modification d'une disposition licite n'a pas d'effet rétroactif.

Un membre élu, l'employeur ou une organisation syndicale peut à tout moment demander au tribunal judiciaire :

- D'annuler tout ou une partie du règlement pour illégalité
- De déclarer le règlement inopposable à une partie au procès

Un salarié peut aussi demander au juge l'annulation d'une disposition illicite du règlement intérieur².

A SAVOIR

Sans être illégale, une disposition du règlement intérieur peut contenir un engagement unilatéral de l'employeur non prévu par la loi (une disposition plus favorable)³.

La preuve de cet engagement peut être établie par :

- La signature du règlement intérieur par l'employeur
- L'approbation de l'employeur rapportée par le PV
- L'application habituelle sans réserve

Dès lors qu'il n'est pas dénoncé, l'engagement s'impose à l'employeur. Mais un règlement, même adopté à l'unanimité, ne vaut pas accord collectif d'entreprise. L'employeur peut donc, à tout moment, dénoncer son engagement.

² Si le juge peut valider une clause qu'il l'estime valable, il peut aussi ne pas tenir compte d'une clause qu'il juge non valide ou même l'annuler. En revanche, le tribunal ne peut pas, de lui-même, modifier un règlement intérieur.

³ Lorsqu'un accord collectif est conclu dans l'entreprise et a le même objet que l'engagement unilatéral de l'employeur, 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, no 12-26.322](#))

5 Pour quel contenu ?

Avant de commencer sa rédaction, la délégation du personnel devra interroger sa propre organisation, son fonctionnement (et son dysfonctionnement). La délégation du personnel devra **intégrer ses marges de manœuvre** en lien avec les différentes clauses possibles ou non de l'architecture du règlement.

Les clauses reprenant des dispositions légales

→ Ces clauses s'appuient sur des dispositions réglementaires ou conventionnelles, voire des règles d'usage.

Elles ont vocation à avoir une visée explicative sur le fonctionnement de l'instance représentative.

Si elles sont bien fondamentales, le règlement intérieur ne doit pas se limiter à celles-ci car cela reviendrait à faire un « duplicata » du Code du travail⁴.

Les clauses modifiant le droit commun

→ Elles s'imposent dès lors qu'un ajout ou une modification d'une règle s'impose au comité⁵.

Les clauses imposant à l'employeur des obligations supplémentaires

→ Ces clauses résultent d'un engagement unilatéral concédé par l'employeur et nécessitent son accord express⁶. Par exemple, elles peuvent concerner :

- Un temps de délégation pour les suppléants
- Une présence des suppléants en réunion plénière
- L'augmentation du budget de fonctionnement, ...

Les engagements supplémentaires de l'employeur peuvent être dénoncés par ce dernier et les avantages accordés prendront alors fin.

Il est alors utile de se demander si les avantages accordés peuvent être négociés sous la forme d'accord d'entreprise avec les organisations syndicales, afin de pouvoir mieux sécuriser juridiquement les avantages en cas de dénonciation.



A noter :

Les clauses sont illicites, même avec l'accord express du Président, lorsqu'elles sont contraires à l'ordre public ou aux règles de bon fonctionnement du comité⁷.

Rappelons que les règles d'ordre public absolu peuvent toucher à l'intérêt général, aux droits fondamentaux et aux libertés individuelles et collectives : il est donc impossible d'y déroger.

⁴ Exemple : limiter la présentation des attributions du secrétaire à la rédaction conjointe de l'ordre du jour des réunions n'apporte guère de plus-value au document. Il faut aller plus loin sur la description de son rôle de coordinateur. Ces informations sont pas ou peu précisées dans le Code du travail.

⁵ Exemple : Le législateur impose au comité, conformément à la [loi du 5 mars 2014](#) sur le volet de la transparence financière, de décrire comment celui-ci répond à sa gestion collective sur ses obligations comptables.

⁶ A contrario, des exemples de clauses prohibées sans l'accord express de l'employeur :

- Clause imposant à la direction les dates de réunions de CSE ([Cass Soc. 15 janvier 2013 n°11-28324](#))
- Clause interdisant au président de prendre part au vote organisé pour la désignation du secrétaire ([Cass.Soc. 25 septembre 2013](#))
- Clause prévoyant que les convocations et l'ordre du jour doivent être envoyés 8 jours avant la réunion. ([Cass. Soc. 8 octobre 2014](#))

⁷ Exemples de clauses illicites : clause prévoyant que les consultations ne pourront avoir lieu que si au moins la moitié des titulaires et suppléants sont présents (CA Paris 10 sept 2009)

Infos Cezam pour les CSE

Le règlement intérieur du CSE

Quand et comment le mettre en place ?



A noter :

L'art d'un règlement intérieur est de ne pas trop en mettre mais d'être très précis dans sa rédaction. Il faut donc éviter les approximatifs et les formulations qui prêteraient à interprétation. A défaut, le risque d'annulation⁸ peut être porté devant le juge.

En dehors des modalités de fonctionnement de la CSSCT et des obligations comptables du CSE, le législateur est plutôt discret sur les éléments à inscrire dans le règlement intérieur. Il apparaît néanmoins que celui-ci ne peut pas rentrer en contradiction avec les textes législatifs en vigueur et les accords collectifs d'entreprise⁹.

A titre indicatif, le règlement intérieur doit, a minima, mentionner :

- Sa composition
- Les attributions, les responsabilités et les limites de ses membres
- Les missions déléguées par le CSE et les modalités d'exercice
- Les modalités de fonctionnement de la commission SSCT (et des autres commissions)
- Les modalités de déroulement des réunions
- Les moyens dédiés : le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres pour l'exercice de leurs missions, le recours à la formation et à l'expertise, l'utilisation du local...
- Les budgets et la tenue des comptes
- Les modalités d'adoption, de révision du règlement intérieur

A SAVOIR

La [loi du 5 mars 2014](#) renforce la transparence des comptes du comité. Elle induit de nouvelles obligations comptables.

Le règlement intérieur doit mentionner :

- Les modalités d'arrêt des comptes annuels du CSE ([article L.2315-68 du Code du travail](#))
- Les modalités de fonctionnement de la commission des marchés : nombres de membres, désignations, durée de mandat ([article L.2315-44-3 du Code du travail](#))

⁸ Une clause mal rédigée, laissant planer un doute sur les droits du comité peut être contestée par l'employeur. Le tribunal peut l'annuler ([Cass. Soc. 8 octobre 2014](#))

⁹ Par exemple, ne peuvent pas être inscrit dans le règlement intérieur :

- La suppression des réunions du CSE pendant l'été
- La désignation du secrétaire par le seul Président
- La prolongation du mandat des représentants du personnel, ...



Infos Cezam pour les CSE

Le règlement intérieur du CSE

Quand et comment le mettre en place ?

6 Quelles sont les modalités d'adoption, de révision et de durée ?

Modalités d'adoption

Le règlement intérieur étant une résolution du Comité, il doit être adopté à la majorité par les membres du CSE présents en réunion. Les élus titulaires et le Président du comité¹⁰ disposent du droit de vote¹¹.

S'il n'y a pas de délai d'adoption du règlement intérieur par le CSE, en toute logique, il est préférable de l'adopter lors des premières réunions qui suivent la mise en place du CSE.

Pour qu'il puisse être valablement adopté, le règlement intérieur doit impérativement être mentionné dans l'ordre du jour de la réunion.



Modalités de révision

A chaque renouvellement de CSE, ce dernier peut décider de maintenir ou changer le règlement intérieur¹².

Si un règlement intérieur adopté devient contraignant juridiquement, tout membre du CSE peut demander à le modifier.

L'intention de révision du règlement intérieur doit être inscrite à l'ordre du jour d'une réunion plénière et soumise au vote.

Modalités de durée

La durée de validité du règlement est librement fixée par le CSE, pour la durée du mandat ou à durée indéterminée.

¹⁰ A noter que la voix du président n'est pas prépondérante. Voir aussi la participation au vote du président (Rép. Min. no 17689 – JOAN Q, 1- fév. 1987 applicable au CSE). Cette participation du président est aussi débattue dans la référence suivante (M. Cohen et L. Millet, « Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe », 13ème éd., LGDJ, 2017. 482)

¹¹ Article L. 2315-32 du Code du travail

¹² Dès lors qu'un nouveau CSE n'a pris aucune décision sur ce point, le règlement intérieur n'est pas reconduit (TGI Saint-Etienne 23 mai 1980)



Infos Cezam pour les CSE

Le règlement intérieur du CSE

Quand et comment le mettre en place ?

7 Méthode : « Que l'on me donne six heures pour couper un arbre, j'en passerai quatre à préparer ma hâche » Abraham Lincoln

Un règlement intérieur ne s'improvise pas. Celui-ci doit traduire une réflexion stratégique sur le fonctionnement propre du CSE.

Autant dire qu'il est fortement déconseillé de procéder à un copier/coller, au risque d'introduire des biais et de standardiser un texte sans intérêt.

On débat donc en réunion préparatoire, avec un accompagnement adapté, et on tranche en plénière !

A SAVOIR

Et si le Président du CSE fournit une trame en guise de règlement final ?

La délégation du personnel n'a aucune obligation de suivre cette proposition qui pourrait devenir une injonction.

En bloquant le processus d'adoption du règlement intérieur du CSE, le Président provoquerait un délit d'entrave caractérisé au fonctionnement régulier de l'instance.

Les élus doivent marquer leur indépendance et n'utiliser aucune trame pré-établie !

Pour aller plus loin



Le saviez-vous ?

Cezam propose des formations et/ou un accompagnement sur la mise en place du règlement intérieur.

Pour plus d'information :

Contactez-nous