L'INFO DES CE

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE, UN OUTIL INDISPENSABLE ?

Bulletin N°27 – Avril 2019

Éditorial par
Yves VEYRIER,

Secrétaire général
de Force Ouvrière

Un peu plus d'un an après la mise en place des premiers CSE et quelques mois seulement avant que les institutions représentatives du personnel séparées disparaissent pour de bon, bien que les chiffres soient encore peu nombreux, le premier bilan de l'instauration de cette nouvelle instance fait frémir.

Mais, comment s'en étonner ? Ce n'est pas une surprise. Nous n'avons eu de cesse d'exprimer nos craintes, depuis l'annonce de la réforme !

Même si les employeurs semblent plutôt satisfaits de cette première mise en place (certains d'entre eux ont déjà fait de nombreuses économies sur le dos de la représentation du personnel…), les faits sont là. Les organisations syndicales sont rarement en position de force pour aborder la négociation, face à des interlocuteurs déterminés à ne rien lâcher…

Comme l'a relevé le ministère du travail dans son premier bilan d'étape publié en décembre 2017, rares sont les accords qui donnent aux élus plus de moyens, permettent aux suppléants de jouer un véritable rôle, prévoient la création de CSSCT en dehors des cas visés par la loi, ou favorisent une représentation du personnel au plus près du terrain. Au contraire, les premiers chiffres avancés font apparaitre une diminution significative du nombre de mandats, de moitié, voire plus...

Même le découpage de l'entreprise en établissements distincts devient un enjeu de taille (cette question cruciale fera d'ailleurs l'objet du prochain numéro). Les exemples de centralisation du CSE au niveau de l'entreprise et non plus au sein des établissements distincts font légion, mais pour quels résultats ? Pour quelle efficacité ?

Où sont les effets bénéfiques annoncés par les pouvoirs publics, en termes de développement et d'amélioration du dialogue social censés justifier ce coup de rabot sur les droits collectifs ?

Il nous reste neuf mois pour tenter de renverser cette tendance. Nous avons désormais un peu plus de recul pour le faire : vous êtes nombreux à vous former, à vous investir pour essayer de maintenir une représentation de qualité. Il ne faut pas lâcher.

Pour vous aider, dans les derniers numéros de l'INFO des CE, nous vous avons proposé plusieurs outils pour vous accompagner lors de la mise en place de votre CSE. Nous poursuivons cet objectif en consacrant notre rubrique « décryptage » à la nouvelle architecture du Code du travail et à la façon d'en « tirer profit » pour mener à bien vos négociations. Nous avons également consacré notre étude principale au contenu du règlement intérieur du CSE, outil qui va très certainement devenir un complément incontournable.

Bonne lecture !

Confédération Générale du Travail
FORCE OUVRIÈRE

SECTEUR
DE LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE ET
DES RÉMUNÉRATIONS

141 avenue du Maine,
75014 Paris
Tél. 01 40 52 84 20
secretariatnego@
force-ouvriere.fr
www.force-ouvriere.fr

SOMMAIRE

ACTUALITÉS
REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE FEMMES/HOMMES : UN TEXTE CONFORME À LA LIBERTÉ SYNDICALE (p. 3)

DOSSIER
LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE, UN OUTIL INDISPENSABLE ? (p. 5)

L'AVIS DE NOS EXPERTS
CSE, OPTIMISEZ VOS MOYENS D'ACTIONS (p. 15)

DÉCRYPTAGE
NOUVELLE ARCHITECTURE DU CODE DU TRAVAIL : COMMENT EN « TIRER PROFIT » LORS DES NÉGOCIATIONS SUR LE CSE ? (p. 16)

L'AVIS DE NOS EXPERTS
LE RÔLE ET LES RESPONSABILITES DU TRÉSORIER DU COMITÉ (CE/CSE) (p. 21)

LA RUBRIQUE DES SECTEURS (p. 22)

JURISPRUDENCE (p. 23)

LA CULTURE À PORTÉE DE MAIN (p. 25)

EN BREF

Guide *« Mise en place et fonctionnement du CSE »*

Quel est le cadre de mise en place du CSE ? Quelles sont ses ressources ? Quelles sont ses attributions ? Retrouvez toutes les réponses à vos questions sur le CSE dans le guide : *« Mise en place et fonctionnement du CSE »* élaboré par le secteur de la Négociation collective et des rémunérations et à jour des ordonnances.

Guide disponible sur « e-FO » et sur le site internet de Force Ouvrière.

« CSE : 100 questions-réponses »

Le ministère du Travail a publié un guide dans lequel il apporte 100 réponses à des questions concrètes sur le CSE.

Guide disponible sur le site : http://travail-emploi.gouv.fr

À VOS AGENDAS !

Journée confédérale des CSE

Cette rencontre avec les élus des CSE aura lieu à la Confédération le mardi 26 novembre 2019.
N'oubliez pas de réserver cette date dans vos agendas !

Prochains stages sur le CE/CSE

- ISST de Bourg-la-Reine du 13 au 17 mai 2019.
- IDT de Strasbourg du 11 au 15 novembre 2019.

Renseignements et inscriptions auprès de votre UD/FD.

Colloques et conférences à venir

« Vers un nouveau droit du travail ? »,
le 19 avril 2019 de 9h30 à 17h30 au Conseil d'État à Paris.
Inscription gratuite mais obligatoire par mail : sre-colloques@conseil-etat.fr

Si vous souhaitez recevoir L'INFO DES CE par mail tous les trimestres, écrivez-nous à l'adresse suivante : **secretariatnego@force-ouvriere.fr** afin que nous vous rajoutions dans la liste de diffusion.

ACTUALITÉS

REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE FEMMES/HOMMES : UN TEXTE CONFORME À LA LIBERTÉ SYNDICALE ?

La Cour de cassation répond très clairement par l'affirmative à cette question dans un arrêt, à la publicité maximale, en date du 13 février 2019.
(Cass. soc., 13- 2-19, n° 18-17042, PBRI).

L'obligation faite aux organisations syndicales de présenter aux élections professionnelles des listes comportant alternativement des candidats des deux sexes à proportion de la part de femmes et d'hommes dans le collège électoral concerné répond à l'objectif légitime d'assurer une représentation des salariés qui reflète la réalité du corps électoral et de promouvoir l'égalité effective des sexes.

Le législateur en prévoyant, d'une part, non une parité abstraite, mais une proportionnalité des candidatures au nombre de salariés masculins et féminins présents dans le collège électoral considéré au sein de l'entreprise, d'autre part, une sanction limitée à l'annulation des élus surnuméraires de l'un ou l'autre sexe, et dès lors que, par application de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juillet 2018, l'organisation d'élections partielles est possible dans le cas où ces annulations conduiraient à une sous-représentation trop importante au sein d'un collège, les dispositions en cause ne constituent pas une atteinte disproportionnée au principe de la liberté syndicale reconnu par les textes européens et internationaux visés au moyen et procèdent à une nécessaire et équilibrée conciliation avec le droit

fondamental à l'égalité entre les sexes instauré par les dispositions de droit européen et international.

Fermez le ban…! Il ne semble plus possible de contester les règles sur la représentation équilibrée femmes/hommes au regard des normes de l'OIT et de la convention européenne des droits de l'Homme garantissant la liberté syndicale.

En réalité, pas tout à fait !

Explications… En effet, il reste à la Cour de cassation à affiner sa position extrêmement ferme dégagée dans les arrêts des mois de mai (Cass. soc., 9-5-18, n°17-60133 et n°17-14088) et juin 2018 (Cass. soc., 6-6-18, n°17-60263). Pour nous, le syndicat doit, en vertu du principe de la liberté du syndicat dans l'établissement de ses listes, rester libre, s'il le souhaite, de présenter une candidature unique en présence d'une élection comportant plusieurs sièges à pourvoir, dans la mesure où ce sexe fait partie des sexes représentés dans le collège et où un homme ou une femme peut être présenté indistinctement en tête de liste. Nous espérons que la Cour de cassation revienne en partie sur sa position *« stricte »* concernant les listes incomplètes… Par exemple, lorsque trois sièges sont à pourvoir et que la proportion de femmes et d'hommes dans le collège fait que 1 femme et 2 hommes doivent être normalement présentés en cas de liste complète, le syndicat doit pouvoir, s'il le souhaite, présenter une liste avec une seule candidate féminine. Si un seul candidat de la liste était élu, le siège revenant à la femme ne devrait pas pouvoir être annulé même si la liste s'avérait incomplète. La présentation d'une liste complète avec une femme en tête de liste en lieu et place d'une candidature unique aurait abouti au même résultat, à savoir l'élection de la femme. Annuler l'élection de la femme conduirait à contourner l'esprit du législateur et donc de la loi. Or, une interprétation trop rigide de la loi ou de la jurisprudence ne doit pas conduire à un non-sens juridique. Espérons que la Cour de cassation suive le même raisonnement que nous! La logique de la défense de la liberté syndicale (notamment les articles 3 et 8 de la Convention n°87 de l'Organisation internationale du travail (OIT), 4 de la Convention n°98 de l'OIT et 5 de la Convention n°135 de l'OIT ainsi que les articles 11-2 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH), 5 et 6 de la Charte sociale européenne, 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, pris en leur ensemble) nous conduit à penser qu'il ne peut en être autrement, sauf à créer un déséquilibre manifeste au profit de la promotion de l'égalité effective des sexes au détriment de la liberté syndicale. ■

Focus réalisé par le secteur des Affaires juridiques et du droit syndical de la Confédération.

DOSSIER

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE, UN OUTIL INDISPENSABLE ?

Plus que quelques mois avant le 1er janvier 2020, date qui scellera définitivement le sort des comités d'entreprise !

Même si leur nombre est encore insuffisant, de nouveaux CSE ont fait récemment ou sont sur le point de faire leurs premiers pas. Nouveaux élus, nouvelles missions, nouveaux enjeux…

Comment s'organiser pour faire face à tous ces défis et se sortir au mieux des difficultés consécutives à la remise en cause de nos anciennes IRP ? Comment faire fonctionner efficacement cette nouvelle institution qui, sous couvert de simplification, tend au contraire à éloigner des réalités de terrain, des acteurs obligés de coiffer toutes les casquettes ?

Ce n'est pas vraiment la loi qui va y contribuer, dans la mesure où le législateur a renvoyé de nombreuses questions à la négociation d'entreprise. Il faudra alors se référer à l'accord conclu sur le fonctionnement du CSE. Mais, cet accord ne pourra pas toujours être exhaustif et il faudra également compter sur un autre support ayant lui aussi vocation à régir le fonctionnement de l'institution : le règlement intérieur.

À quoi sert le règlement intérieur?

Le règlement intérieur a pour objet de déterminer les modalités de fonctionnement de l'institution, ainsi que les relations entre le comité et les salariés pour l'exercice des missions qui lui sont conférées (art. L 2315-24 du Code du travail). Idem pour le CSE central (art. L 2316-14 du Code du travail).

Son contenu va fixer un cadre de référence, même s'il n'est pas exhaustif. Il va permettre de faciliter le fonctionnement du CSE au quotidien, car le Code du travail n'apporte que très peu de précisions en la matière, ce qui va multiplier les risques de blocage.

À l'aune de la disparition définitive des CE, ce document va revêtir un caractère essentiel, car il va permettre à chaque nouvel élu de se familiariser avec les règles applicables au CSE, qu'elles soient légales, conventionnelles ou issues d'engagements unilatéraux.

Il est donc très important de prendre le temps nécessaire pour le rédiger, au besoin en mettant en place une commission dédiée, afin que chacun puisse y puiser les connaissances essentielles à l'exercice efficace de son mandat.

Est-il obligatoire d'avoir un règlement intérieur ?

La loi prévoit l'adoption d'un règlement intérieur, dans les CSE à attributions élargies (donc dans les entreprises de 50 salariés et plus) ; pour autant, elle ne fixe aucune sanction en cas d'absence de règlement intérieur.

Il s'agirait donc plutôt d'une faculté.

Cependant, il est indispensable que le CSE se dote d'un tel règlement. En tout état de cause, l'employeur qui s'y oppose commet un délit d'entrave.

Comment se doter d'un règlement intérieur ?

Dans la mesure où le CSE est mis en place pour la première fois, il ne va pas pouvoir appliquer celui de l'ancien CE. Il devra donc se doter de son propre règlement intérieur. Le règlement intérieur va ainsi être l'un des premiers travaux du CSE, afin de faciliter le fonctionnement de ce dernier.

Il n'y a pas de formalisme particulier, si ce n'est qu'il doit être adopté en réunion, par un vote des élus titulaires.

Se pose la question de l'élaboration de ce projet. Qui va s'en charger ? Il appartient au CSE d'en décider. Concrètement, il pourra s'agir du secrétaire, mais également de tout membre qui se propose, ou encore d'une commission créée spécifiquement pour l'occasion.

Le plus souvent, il est rédigé en commun par les membres du CSE.

Il est possible de s'inspirer de modèles de clauses contenues dans d'autres règlements intérieurs, et de les adapter à la configuration précise de l'entreprise. Rien ne vous empêche également de reprendre le règlement intérieur de l'ancien CE, et de profiter de l'occasion pour le modifier si nécessaire.

Une fois le projet établi, il sera discuté et amendé puis soumis au vote pour une validation définitive. Le Code du travail est muet sur la nature de ce vote. On peut penser qu'il s'agit d'une résolution qui doit être adoptée à la majorité des membres présents, en application de l'article L 2315-32 du Code du travail.

L'employeur participe-t'il au vote ? A priori, rien ne s'y oppose, dans la mesure où il ne s'agit pas d'une consultation du CSE en tant que délégation du personnel, mais plutôt d'une mesure d'administration interne du comité pouvant, en outre, contenir des engagements unilatéraux de l'employeur s'imposant à lui.

Quel est son contenu ?

Il revient au CSE de déterminer librement le contenu de son règlement intérieur, sans que l'employeur puisse lui imposer quoi que ce soit, à condition cependant de ne pas sortir des attributions du CSE et de ne pas contredire la loi ou l'accord sur le fonctionnement du CSE, lorsque ce dernier prévoit des dispositions différentes des dispositions légales (par exemple sur le nombre de réunions, les consultations récurrentes ou ponctuelles, les délais et les niveaux de consultation, les expertises, la BDES, les commissions...).

Clauses facultatives

Parmi les clauses facultatives, on va trouver toutes les dispositions qui visent à organiser le fonctionnement interne du CSE. Il est difficile d'être exhaustif en la matière, chaque comité étant différent.

Cependant, chaque règlement intérieur devrait au moins comporter des dispositions portant sur les sujets suivants :

- le bureau du CSE ;
- les commissions ;
- les réunions du CSE ;
- les budgets et comptes du CSE ;
- les moyens d'exercice des mandats.

Quid des activités sociales et culturelles ?

Il n'est pas forcément opportun de traiter de ce sujet dans le règlement intérieur et il est préférable d'y consacrer un document à part entière ou de le mettre en annexe.

Clauses obligatoires

L'objectif du législateur étant de garantir la transparence financière du CSE, la loi impose au règlement intérieur, depuis déjà plusieurs années, de fixer les modalités relatives à certaines obligations comptables.

Les comptes annuels doivent ainsi être arrêtés selon les modalités définies par le règlement intérieur, par des membres désignés par le comité lui-même (art. L 2315-68 du Code du travail).

Il appartient également au règlement intérieur de déterminer les modalités d'établissement du rapport sur les activités et la gestion financière du CSE.

Clauses interdites

Le règlement intérieur ne peut comporter de clauses qui imposent à l'employeur, sans son accord, des obligations non prévues par la loi (art. L 2315-24 du Code du travail), qui empiètent sur les prérogatives de l'employeur ou encore qui soient contraires à l'ordre public.

La jurisprudence s'est chargée d'en donner des exemples :

- clause interdisant toute participation de l'employeur aux votes ;
- clause fixant un quorum pour que la consultation du CSE soit valable ;
- clause imposant la participation des suppléants aux réunions malgré l'opposition de l'employeur,...

De telles clauses sont illicites et l'employeur (voire un salarié) pourrait demander au tribunal de grande instance leur retrait. Toutefois, comme il sera précisé ci-après, le fait que l'employeur ait donné son approbation aux clauses qui mettent à sa charge des obligations supplémentaires caractérise de sa part un engagement unilatéral.

Durée du règlement intérieur

Il s'agit d'un document non figé qui doit lui-même fixer sa durée. Sinon, il est à durée indéterminée et continue de s'appliquer, même en cas de renouvellement de l'institution.

La seule exception à ce principe est celle du passage du CE au CSE pour la première fois car, comme nous l'avons déjà précisé, le règlement intérieur du CE ne survit pas à la disparition définitive de l'institution.

En tout état de cause, un règlement intérieur n'est jamais figé et les élus peuvent décider à tout moment de le modifier. Il faudra alors le décider en réunion et soumettre les modifications à un vote à la majorité des membres présents. Pour éviter toute difficulté en la matière, il est possible d'insérer une clause précisant que le règlement intérieur pourra être modifié à tout moment, à la demande de tout membre, dans le cadre d'une résolution du comité.

Quelle est la valeur juridique du règlement intérieur?

Les dispositions contenues dans le règlement intérieur qui ne sont pas illicites, s'imposent à tous les membres du CSE y compris au président, mais également aux tribunaux.

L'accord de l'employeur emporte donc, pour ce dernier, obligation d'appliquer toutes les clauses licites, même celles lui imposant des obligations non prévues par la loi qui auront alors la nature d'engagements unilatéraux (art. L 2315-24 du Code du travail).

Son approbation peut résulter de l'apposition de sa signature sur le règlement intérieur, ou apparaître dans le procès-verbal de séance, ou encore résulter de l'application d'une clause, sans réserve.

Mais, le règlement intérieur n'ayant pas la nature d'un accord collectif, l'employeur aura toujours la possibilité de revenir sur ses engagements unilatéraux, en procédant simplement à leur dénonciation, dans un délai raisonnable et après information des élus.

C'est pourquoi il n'est pas forcément opportun de miser sur le règlement intérieur pour obtenir des améliorations puisque l'employeur conservera cette possibilité de les supprimer à tout moment.

Il sera donc primordial de tenter d'obtenir un maximum d'avancées, dans le cadre de la négociation d'un accord collectif sur le fonctionnement du CSE qui sera plus difficile à remettre en cause. ■

QUELQUES CLAUSES À INSÉRER DANS UN RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE CSE

Vous trouverez ci-après quelques clauses qui méritent toutes leur place dans un règlement intérieur (RI) de CSE.
Il ne s'agit pas, à proprement parler, d'un RI type et il est d'ailleurs loin d'être exhaustif et doit impérativement être adapté à chaque situation. Cependant, il vous permettra de vous lancer dans ce travail fastidieux, mais essentiel !

> ***Attention ! Les améliorations qui pourront être inscrites dans votre RI auront très souvent la nature d'un engagement unilatéral de l'employeur qui n'engagera ce dernier que tant qu'il ne les aura pas dénoncés, ce qu'il pourra faire à tout moment.***
> ***Par conséquent, ces améliorations seront moins précaires si vous pouvez les inscrire dans un accord collectif.***

TITRE I – Organisation interne du CSE

Article 1 – Composition du CSE et prérogatives de ses membres

Membres et personnes siégeant au CSE

Il s'agit logiquement de l'employeur, président du CSE et des membres élus titulaires. Il est possible de rappeler ici la place qui est donnée aux suppléants. Il ne faut pas non plus oublier les représentants syndicaux.

Bureau du CSE

Cette clause permet de fixer la composition du bureau (secrétaire, trésorier, secrétaire adjoint, trésorier adjoint, référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes) et de déterminer les modalités de désignation et de révocation de ses membres.
C'est dans ce cadre que l'on peut décider des modalités des élections au sein du comité, par exemple recourir au scrutin nominatif pour chaque poste ou, au contraire, au scrutin de liste pour tout le bureau, des règles de majorité (relative ou absolue), des modalités de départage en cas d'égalité (âge, ancienneté, organisation d'un second tour, voix prépondérante accordée à quelqu'un etc.).

Personnes pouvant assister à la réunion du CSE

Ce sera l'occasion de préciser quelles sont les personnes susceptibles d'assister aux réunions (le médecin du travail, le responsable interne du service santé, sécurité et conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail…) et de fixer les conditions d'invitation de tierces personnes (accord majoritaire du CSE et accord de l'employeur).

Rôle du président du CSE et de ses assistants

Pour rappel, les assistants du président qui peuvent être au nombre de 3 n'ont que voix consultative et ne peuvent en aucun cas prendre part aux votes.

Rôle des membres du bureau du CSE *(secrétaire du CSE, secrétaire-adjoint, trésorier, trésorier-adjoint)*

À ce stade, il est important, au-delà des prérogatives accordées par la loi au secrétaire ou au trésorier, de décider clairement de la répartition des rôles entre chacun des membres du bureau.
Il est ainsi possible, dans cet article, de donner au secrétaire mandat pour représenter le CSE, personne morale, dans tous les actes de la vie courante. Mais ce peut être également l'occasion de fixer quelques garde-fous tels que prévoir une double signature pour certaines dépenses élevées, ou certains actes de gestion importants.
On ne peut que conseiller de lister avec précision le rôle de chacun et d'anticiper des solutions pour éviter des situations de blocage.

Rôle des élus de la délégation du personnel du CSE

Rôle des représentants syndicaux du CSE

Seuls les titulaires sont en mesure d'exercer les prérogatives dévolues au CSE. Par conséquent, il peut être opportun de préciser leur rôle, par rapport à celui des membres des commissions ou encore des représentants de proximité s'ils existent et d'organiser les liens et les rapports entre ces différents acteurs.

Article 2 – Commissions du CSE

Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Pour rappel, le règlement intérieur ne doit fixer les modalités de fonctionnement de la CSSCT qu'à défaut d'accord d'entreprise sur ce point (art. L 2315-44 du Code du travail).

Commissions des marchés

Les modalités de fonctionnement de la commission des marchés, si elle doit être mise en place, sont déterminées par le règlement intérieur.

Autres commissions du CSE

Les autres commissions du CSE peuvent être prévues par l'accord de mise en place du CSE. Ce n'est qu'à défaut d'accord, qu'outre les commissions imposées par la loi, le règlement intérieur pourra déterminer le nombre, la composition, le rôle et le fonctionnement d'autres commissions facultatives. Il s'agira alors de préciser la façon dont elles rendront compte de leurs activités au CSE…

Article 3 – Remplacements et révocations des membres du bureau du CSE et des commissions

Dans le silence de la loi, et sous réserve d'un accord d'entreprise sur ce point, il appartient au règlement intérieur de prévoir les modalités de remplacement et de révocation des membres de son bureau, afin de ne pas risquer une situation de blocage. Il est également possible de fixer, dans cet article, les conditions de remplacement temporaire du secrétaire en prévoyant, par exemple, la désignation d'un secrétaire de séance.

Article 4 – Réunions du CSE

Périodicité des réunions plénières

Il appartient à un accord d'entreprise de fixer le nombre de réunions du CSE. À défaut d'accord, les dispositions légales s'appliqueront. En aucun cas le règlement intérieur ne pourra prévoir un nombre de réunions différent de celui issu de l'accord ou de la loi, sauf à ce qu'il s'agisse d'un engagement unilatéral plus favorable que l'accord collectif.

Réunions préparatoires

Il est conseillé de prévoir des réunions afin de préparer les réunions plénières. Devront être réglées les questions de la convocation à ces réunions (qui convoque ? Qui fixe l'ordre du jour ? Etc.). On pourra envisager de permettre aux suppléants d'y participer, afin de les tenir au courant des activités du CSE. Se posera cependant le problème du temps passé en réunion préparatoire, que ce soit pour les suppléants auxquels il faudra donner des heures de délégation, dans le cadre de la mutualisation du crédit d'heures, ou pour les titulaires qui devront eux aussi poser des heures de délégation. À moins qu'un accord d'entreprise n'en prévoie autrement ou que l'employeur prenne un engagement unilatéral sur ce point, dans le cadre de ce règlement !

Réunions plénières ordinaires du CSE

Il est possible de prévoir que tous les ans, un calendrier annuel prévisionnel des réunions ordinaires sera arrêté. Attention, car il n'appartient pas aux élus d'imposer seuls les dates au président.

Réunions plénières extraordinaires du CSE	Il peut être utile de rappeler les conditions pour qu'une telle réunion puisse être demandée.
Organisation des réunions	Cette clause permet de préciser les règles relatives : – à la convocation aux réunions plénières du CSE (rôle de l'employeur, formalisme de la convocation, délais…) ; – à l'ordre du jour des réunions plénières ordinaires et extraordinaires du CSE (rappel de l'élaboration conjointe, modalités de cette élaboration conjointe entre l'employeur et le secrétaire, signature, transmission…) ; – au déroulement des réunions plénières de CSE : ouverture et clôture des séances, ordre des débats (prévoir par exemple de commencer par les problèmes liés à la santé et la sécurité), participation, organisation, enregistrement (sous réserve de respecter les principes de confidentialité), sténographie, visioconférence, suspension de séance...
Délais de consultation et avis du CSE	Il est opportun, dans cette clause de rappeler les délais dont dispose le CSE pour rendre ses avis, délais qui peuvent être fixés par accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de DS, par accord entre l'employeur et le CSE. En l'absence d'accord, il peut être utile de rappeler les délais fixés par la loi.
Votes au sein du CSE	Dans cette clause doivent être rappelés ou déterminés, les différents types de votes lors des réunions, les règles de majorité applicables aux votes, les personnes participant au vote, ainsi que les modalités de vote.
Procès-verbal de réunion	Il faut penser à déterminer les modalités d'établissement et de diffusion des PV (notamment le contenu, les moyens mis à la disposition du secrétaire, les délais de transmission; la signature, la reproduction et la diffusion du PV…).

Article 5 – Inspections en matière de santé sécurité et conditions de travail et enquêtes en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles - Missions particulières

Titre II – Moyens du CSE

Dans les articles suivants, il y aura lieu d'aborder tous les moyens mis en place au bénéfice des élus.

Article 6 – Les budgets et les comptes du CSE

Les budgets	Il s'agit de déterminer les montants et les modalités de versement des budgets du CSE (selon qu'il existe ou non un accord d'entreprise sur ce point), et notamment fixer la périodicité des versements, déterminer les personnes habilitées à régler les factures du CSE, rappeler les limites à un éventuel transfert des reliquats d'un budget à l'autre. On peut également rappeler les différentes conditions de signature qu'on souhaite retenir : qui signe les chèques ? Faut-il une double signature pour engager certaines dépenses ? etc. – ***Subvention de fonctionnement*** – ***Contribution aux Activités Sociales et Culturelles (ASC)***
les comptes	On peut déterminer la ou les personnes qui s'occuperont de la tenue des comptes, de leur clôture, de la préparation du rapport d'activité et de gestion du comité et des éventuels moyens supplémentaires qui leur seront accordés…

Article 7 – Local du CSE

Peuvent ici être abordées toutes les questions pratiques relatives à l'accès au local et à la documentation du CSE qui doit être accordé à tous les membres. Se pose en particulier la question de la possession des clefs par les uns ou les autres. On peut aussi y déterminer le matériel qui devra être mis à disposition par l'employeur.

Article 8 – Moyens de communication avec les salariés

Il s'agit de fixer les modalités d'affichage des communications du CSE sur le panneau d'affichage (lieu, accessibilité, dimension du panneau, etc.). Il est également possible de déterminer d'autres moyens de communication avec les salariés.

Article 9 – Expertises

Vous pouvez éventuellement rappeler les différents types d'expertises possibles et leur mode de financement. Si un accord a été conclu sur ce sujet, ne pas hésiter à en reprendre les principales dispositions.

Article 10 – Heures de délégation et déplacements des élus du CSE

Heures de délégation

Il est ici possible de rappeler le régime des différents temps passés à l'exercice du mandat (réunions avec l'employeur, réunions préparatoires, réunions des commissions…), les modalités de partage des heures de délégation mutualisées et d'information de l'employeur...
On peut aussi envisager d'octroyer un crédit d'heures supplémentaire pour effectuer certains travaux dans le cadre du CSE (en particulier pour les membres du bureau ou des commissions).

Remboursement par l'entreprise des frais de déplacement découlant de la participation aux réunions plénières du CSE, à la recherche de mesures préventives et aux enquêtes

Rappeler les modalités de remboursement des dépenses par l'employeur.

Remboursement par le CSE des frais de déplacement engagés par les membres du CSE

Quels sont les moyens accordés aux membres du CSE pour se déplacer ? Comment devront-ils justifier leurs dépenses ? Auprès de qui ? Etc.

Article 11 – Base de données économiques et sociales (BDES)

Préciser les conditions de mise à jour de la BDES et d'information des intéressés sur cette mise à jour, les moyens d'y accéder, les modalités d'utilisation… À défaut d'accord collectif sur ce point, il faudra se référer aux dispositions supplétives du Code du travail.

Article 12 – Formation des élus

Article 13 – Documentation

On peut décider également de la façon dont sera choisie et mise à disposition des membres du CSE toute la documentation intéressante. Cela pourra faire l'objet d'un vote, ou bien chaque élu pourra recevoir une dotation pour choisir sa documentation…

Titre III – Approbation des comptes/Compte rendu de fin de mandat

Il s'agit, dans les articles suivants, de prévoir les modalités pratiques permettant de respecter les obligations exigées en matière de comptes du CSE (art. L 2315-68 et L 2315-69 du Code du travail). Ce sera l'occasion, quelle que soit l'obligation visée, de déterminer qui s'en charge, à quelle époque de l'année, dans quels délais ou encore selon quelles modalités.

Article 14 – Clôture des comptes/Rapport annuel d'activité et de gestion du CSE

Article 15 – Approbation des comptes annuels du CSE

Article 16 – Compte rendu de fin de mandat du CSE sortant

Titre IV – Assurances

Article 17 – Assurances

Cette clause permet de rappeler quelles sont les assurances souscrites par le CSE et les personnes couvertes par leurs garanties. On peut également rappeler dans cette clause l'obligation qui pèse sur l'entreprise de rembourser le montant des primes souscrites pour couvrir la responsabilité civile du CSE.

Titre V – Adoption, durée et révision du règlement intérieur

Article 18 – Adoption, durée et entrée en vigueur du règlement intérieur

Il s'agit d'un document non figé qui doit lui-même fixer sa durée. Sinon, il est à durée indéterminée et continue de s'appliquer, même en cas de renouvellement de l'institution. Il peut être nécessaire, également, de prévoir de quelle manière il sera communiqué aux membres du CSE.

Article 19 – Révision du règlement intérieur

Il est important de déterminer par qui, comment et dans quels délais le règlement intérieur pourra être modifié. Pour éviter tout blocage, il est possible d'insérer une clause précisant que le règlement intérieur pourra être modifié à tout moment, à la demande de tout membre, dans le cadre d'une résolution du comité, par exemple.

GROUPE LEGRAND

DES **EXPERTS** AU SERVICE **DES CE/CSE**

EXPERTISE COMPTABLE - ASSISTANCE & CONSEIL - FORMATION

Des équipes pluridisciplinaires à vos côtés pour mener à bien votre mandat !

N'hésitez pas à nous contacter, nous sommes à votre service.

www.groupe-legrand.com - 01 42 25 30 30 - info@groupe-legrand.com

GROUPE LEGRAND

www.groupe-legrand.com

CSE, OPTIMISEZ VOS MOYENS D'ACTIONS

Un passage au CSE obligatoire pour tous

Un Comité Social et Economique pour tout le monde au plus tard en 2020

L'ordonnance relative à la ***« nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales »,*** impose à toute entreprise de 11 salariés ou plus la mise en place du COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE : **fusion des instances** DP, CE et CHSCT… – … qui vont donc progressivement **disparaitre au gré des élections professionnelles** et au plus tard le **31 décembre 2019.**

Des moyens de fonctionnement réduits

Une instance avec toujours plus de missions…

Le CSE exerce les missions qui sont actuellement celles confiées aux DP, CE et CHSCT.

Ainsi, dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE a pour mission, notamment :
de présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires – d'être consulté – d'assurer une expression collective des salariés – d'analyser les risques professionnels.

… mais des moyens de fonctionner réduits

- Des élus moins nombreux que l'addition CE, DP, CHSCT – Le nombre de mandats successifs limité à 3 sauf dispositions différentes prévues par accord (fixé dans le protocole d'accord pré-électoral). Dans les entreprises de 300 salariés et +, il n'est pas possible de déroger à cette règle – Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

Dans le CSE tout se négocie

Les thèmes de négociation sont nombreux et touchent tant la composition et le fonctionnement du CSE que ses attributions : mandats, commissions, BDES, fonctionnement du CSE, attributions du CSE.
Attention : il convient de respecter les modalités de négociation légalement prévues pour chaque thème de négociation.
Certains sujets peuvent être négociés avant la mise en place du CSE, ou dans le cadre du PAP, ou après la mise en place du CSE.
À défaut d'accord, les dispositions supplétives prévues par le Code du travail s'appliquent.

Les solutions pour rester acteur

Le règlement intérieur du CSE

Le CSE détermine (le RI est obligatoire), dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice de ses missions (art. L 2315-24 du Code du travail).

La formation des élus

1. Le droit à la formation économique de 5 jours des élus titulaires est maintenu.
2. Les membres du CSE bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail afin d'exercer leurs missions sur ces sujets.

Le recours à un expert-comptable pour comprendre le fonctionnement de l'entreprise

1. La situation économique et financière de l'entreprise
2. La politique sociale
3. Les orientations stratégiques.

Les solutions négociées

1. **Dans le protocole d'accord préélectoral :** modification du nombre d'élus, modification du nombre d'heures de délégation, la répartition du personnel dans les collèges, la répartition des sièges dans les collèges, le nombre de mandats successifs (pas de dérogation possible dans les entreprises de plus de 300 salariés).
2. **Dans un accord avec DS ou, à défaut de DS, un accord entre l'employeur et le CSE ou, le cas échéant, le CSE Central, adopté à la majorité des membres titulaires :** contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes et la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations, nombre de réunions annuelles du comité, organisation, l'architecture, le mode de fonctionnement et le contenu de la BDES, contenu et les modalités des consultations et informations ponctuelles, délais de consultation, création de commissions…

DÉCRYPTAGE

NOUVELLE ARCHITECTURE DU CODE DU TRAVAIL : COMMENT EN « *TIRER PROFIT* » LORS DES NÉGOCIATIONS SUR LE CSE ?

La nouvelle organisation des règles au sein du Code du travail n'a pas fini de faire couler de l'encre. Mise en place dans l'objectif de « renforcer la place de la négociation collective, notamment au niveau de l'entreprise »[1], cette nouvelle architecture peut s'avérer être un véritable casse-tête pour les négociateurs (salariés comme employeurs) !

Ce décryptage vise donc à rappeler l'articulation des règles placées au sein des nouvelles subdivisions du Code du travail et apporter quelques conseils pratiques pour ne pas risquer de passer à côté d'un élément important au moment de la signature d'un accord collectif relatif au comité social et économique (CSE).

[1] Exposé des motifs de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Petit rappel de définitions

L'ordre public

Souvent porteurs **d'objectifs généraux ou de garanties minimales**, les articles placés dans les subdivisions intitulées *« ordre public »* du Code du travail, **renvoient aux règles auxquelles il ne peut être dérogé que dans un sens plus favorable**. En droit du travail, on parle alors d'ordre public *« social »*.

Le caractère d'ordre public social des règles relatives aux *« attributions »* ainsi qu'au *« fonctionnement »* du comité social et économique, est expressément rappelé par le Code du travail aux articles L 2312-4[2] et L 2315-2[3].

Par exemple, **il est tout à fait possible de créer par le biais d'un accord collectif[4], ou d'une décision unilatérale de l'employeur[5], une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises de moins de 300 salariés**, seuil à partir duquel sa mise en place est obligatoire[6]. La jurisprudence est toutefois venue préciser que même dans le cas d'une commission facultative, il est nécessaire qu'elle soit composée conformément à l'article L 2315-39 du Code du travail, c'est-à-dire d'au moins trois membres représentants du personnel[7].

Attention, l'ordre public *« social »* est à distinguer de l'ordre public « absolu », bien plus rare en droit du travail. **L'ordre public absolu renvoie aux règles auxquelles il n'est pas du tout possible de déroger, même dans un sens plus favorable.**

Par exemple, il est de jurisprudence constante qu'**un accord collectif ne peut étendre les bénéficiaires du statut de salarié protégé prévu par la loi pour seulement certains types de mandats[8].**

En effet, **la compétence des agents publics dont fait partie l'inspection du travail est insusceptible de dérogation[9]**. Par conséquent, il n'est pas permis à un accord collectif de soumettre le licenciement d'un salarié non légalement protégé à l'autorisation préalable de l'inspection du travail, même si cela s'avérait plus favorable pour le salarié concerné.

Ainsi, si vous prévoyez par exemple de désigner, dans une commission facultative (hors CSSCT), outre les membres représentants du personnel, de simples salariés, ces derniers ne seront pas protégés puisque l'article L 2411-1 du Code du travail ne prévoit pas de protection pour le mandat de membre d'une commission ! En revanche, **si vous ne désignez comme membres que des membres de la délégation du personnel au CSE (titulaires ou suppléants), ou bien encore des représentants de proximité, ils seront bien protégés** puisque leur mandat est lui visé par l'article L 2411-1 du Code du travail.

CONSEIL FO

Dans votre négociation, il est indispensable de connaître quelles sont les règles d'ordre public applicables au thème que vous étudiez. Il faudra donc vous référer à la subdivision intitulée *« ordre public »* dans le chapitre du code qui vous intéresse.

Toutefois, il est possible que des règles d'ordre public se trouvent en dehors des subdivisions intitulées *« ordre public »* ! Elles peuvent, par exemple, être placées en tête de chapitre !

À ce titre, l'article L 2315-1 du Code du travail, placé dans la sous-section intitulée *« dispositions générales »* du chapitre relatif au fonctionnement du CSE, **pose une règle d'ordre public qu'il est impératif d'avoir en tête au moment des négociations :** ***« Les conditions de fonctionnement du comité social et économique doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées »***. Cet objectif général rappelé par le législateur doit servir de garde-fou afin de ne pas autoriser des modalités de fonctionnement trop éloignées des salariés que le CSE est censé représenter et il est vivement recommandé de le mettre en avant lors des négociations.

---

[2] Art. L 2312-4 du Code du travail : *« Les dispositions du présent chapitre (attributions du CSE) ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives aux attributions du comité social et économique résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages »*.

[3] Art. L 2315-2 du Code du travail : *« Les dispositions du présent chapitre (fonctionnement du CSE) ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives au fonctionnement ou aux pouvoirs du comité social et économique résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages »*.

[4] Art. L 2315-43 du Code du travail : *« En dehors des cas prévus aux articles L 2315-36 et L 2315-37, l'accord d'entreprise défini à l'article L 2313-2 ou en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail et définir les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41 »*.

[5] Art. L 2315-44 al. 2 du Code du travail : *« En l'absence d'accord prévu à l'article L 2315-43, l'employeur peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place d'une ou plusieurs commissions santé, sécurité et conditions de travail. Le règlement intérieur du comité social et économique définit les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41 »*.

[6] Art. L.2315-36 du Code du travail.

[7] TGI Évry, 1re ch. A, 15 octobre 2018, n°18/05636.

[8] La liste limitative des mandats concernés est prévue par l'article L 2411-1 du Code du travail.

[9] Sur ce point, voir notamment : Soc. 1er février 2017, n°15-24.310, publié au bulletin et CE, 4e et 5e chambres réunies, 4 mai 2016, req. n°380954, mentionné dans les tables du recueil Lebon.

Le champ de la négociation collective

Le deuxième volet de la nouvelle architecture du Code du travail est constitué des règles relevant du *« champ de la négociation collective »*. **Les articles qui s'y trouvent précisent ce sur quoi PEUT porter la négociation.**

Les accords collectifs sont toujours dans l'obligation de respecter les règles *« d'ordre public »*. Les négociateurs doivent donc prendre connaissance de ces dispositions impératives du Code du travail avant d'entamer les négociations.

CONSEIL FO

Attention, **il est également possible de trouver des dispositions d'ordre public au sein des règles placées dans le *« champ de la négociation collective »*.**

Par exemple, **un article situé dans la subdivision intitulée *« champ de la négociation collective »* et qui précise les stipulations qui figureront de manière obligatoire dans l'accord, relève en réalité de l'ordre public**, puisqu'un accord qui ne comporterait pas ces mentions obligatoires ne serait pas valable !

Ainsi, l'accord collectif qui met en place la CSSCT (de manière obligatoire ou facultative), doit **nécessairement** comporter :

- le nombre de membres de la ou des commissions ;
- les missions déléguées à la ou aux commissions par le comité social et économique et leurs modalités d'exercice ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;
- les modalités de leur formation ;
- le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;
- le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission[10].

[10] Art. L 2315-41 du Code du travail.

Les dispositions supplétives

Enfin, **les articles placés dans les subdivisions intitulées *« dispositions supplétives »* du Code du travail n'ont vocation à s'appliquer qu'en l'absence de conclusion d'un accord collectif sur ce point.**

Le caractère supplétif de ces règles est notamment identifiable par **la présence des termes *« à défaut d'accord »* ou *« en l'absence d'accord »* en début d'article**.

De cette manière, le législateur a souhaité fixer certaines règles qui pourront s'appliquer en l'absence d'accord collectif. Il s'agit, dans de nombreux cas, de la reprise de l'état du droit existant avant les ordonnances.

La disposition supplétive permet ainsi de lever les incertitudes lorsque les négociateurs ne se sont pas prononcés sur une question, tout en leur laissant toute liberté de prévoir une solution différente. En effet, **les dispositions supplétives ne sont pas un minimum au sens de l'ordre public social ! Il est tout à fait permis d'y déroger dans un sens moins favorable !**

Par exemple, a**u sujet des réunions récurrentes obligatoires du CSE**, l'article L 2312-17 du Code du travail placé dans la partie ***« ordre public »*** se contente d'énoncer que : ***« Le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section sur :***

1° les orientations stratégiques de l'entreprise ;

2° la situation économique et financière de l'entreprise ;

3° la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ».

Ensuite, l'article L 2312-19 que l'on trouve ***dans « le champ de la négociation collective »*** pose une règle d'ordre public selon laquelle **la périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à trois ans.**

Enfin, **les dispositions supplétives** prévues à l'article L 2312-19 du Code du travail sont nettement plus favorables que l'ordre public, puisqu'**en l'absence d'accord, le comité social et économique est consulté chaque année sur ces thèmes !**

CONSEIL FO

Attention, **le contenu de ces règles supplétives n'est pas toujours prédéterminé par le Code du travail.** En effet, **si le code prévoit parfois expressément leur contenu** (une périodicité d'une année dans l'exemple précédent), **d'autres fois, il renvoie directement à la décision unilatérale de l'employeur !**

Il est donc nécessaire d'être très vigilant, non seulement en ce qui concerne le contenu des règles supplétives, mais également quant à leur auteur potentiel (Code du travail lui-même ou la volonté de l'employeur).

Par exemple, **l'article L 2312-19 du Code du travail placé dans « le champ de la négociation collective », prévoit pour les entreprises à établissements multiples, qu'un accord d'entreprise peut définir les niveaux auxquelles les consultations récurrentes sont conduites**. L'accord collectif peut donc librement prévoir que seul le CSE central sera consulté ou, au contraire, que les CSE d'établissement seront eux aussi consultés. **Or, l'article L 2312-22 placé dans la subdivision « dispositions supplétives » prévoit qu'à défaut d'accord**, les consultations sur les orientations stratégiques et sur la situation économique et financière **sont conduites au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement**. Ainsi, plutôt que de garantir le droit à une consultation décentralisée, le législateur se contente de redonner la main à l'employeur !

Mise en pratique et clause essentielle à ajouter en préambule de vos accords !

On l'aura compris, **le droit applicable au CSE de votre entreprise est désormais fonction du résultat de la négociation collective**. Selon le contenu des accords, les attributions ainsi que les modalités de fonctionnement du comité pourront être amoindries par rapport à celles dont disposait le comité d'entreprise. Le seul impératif est de respecter l'ordre public !

De plus, les obligations de l'employeur dans le cadre de la mise en place du CSE (attributions et fonctionnement) pourront être négociées à la baisse par rapport aux dispositions supplétives. En effet, comme rappelé précédemment, **les dispositions supplétives ne sont en aucun cas un minimum, elles ne sont pas assimilables à l'ordre public social !**

Pourquoi signer un accord qui serait moins favorable que les dispositions supplétives qui s'appliqueraient en l'absence d'accord ?

C'**est la grande nouveauté et la responsabilité qui pèse désormais sur les épaules des négociateurs, car il leur revient de juger de l'avantage qu'ils pourraient avoir à signer** un accord moins favorable sur certains points que les règles supplétives applicables en l'absence d'accord, mais bien plus favorables sur d'autres !

De plus, **la signature d'un accord est parfois nécessaire** faute de dispositions supplétives prévues dans certains cas. Par exemple, **la possibilité de mettre en place des représentants de proximité n'est possible que par voie d'accord collectif.**

Il n'est prévu aucune disposition supplétive à leur sujet, si bien que s'il n'y a pas d'accord pour les prévoir, mais aussi et surtout, leur donner une mission bien définie ainsi que des moyens en adéquation, il ne sera pas possible de se référer à un article du Code du travail pour les réclamer.

Que se passera-t-il si on a conclu un accord sur un thème mais que l'on a oublié quelque chose ?

Les dispositions supplétives ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord ayant traité le thème qui les concerne. Ainsi, si les négociateurs oublient d'envisager une clause spécifique dans leur accord, il ne faut pas penser que l'article supplétif pourra réparer cet oubli. Dès lors qu'un accord est conclu, les articles prévoyant les dispositions supplétives ne sont plus applicables !

Par exemple, lors de la signature d'un accord collectif relatif aux modalités d'information/consultation du CSE, si les négociateurs omettent de mentionner que le comité peut déclencher des réunions extraordinaires à la demande de la majorité de ses membres – en dehors du cas spécifique de la santé, la sécurité ou des conditions de travail[11] –, l'employeur pourrait alors se prévaloir de cet oubli pour affirmer que les négociateurs ont, de par leur silence, renoncé à cette possibilité!

En effet, la faculté de convoquer une réunion extraordinaire est prévue à l'article L 2315-28 du Code du travail, qui se trouve désormais au sein des dispositions supplétives !

CONSEIL FO

Il est vivement recommandé de négocier *« petit à petit »*, c'est-à-dire de prévoir un accord différent pour chaque thème : *« Détermination des périmètres pour la mise en place du/des CSE »*, *« Attributions et fonctionnement du CSE »*, *« Modalités d'information/consultation du CSE »*, *« BDES »*, *« Accord relatif à l'exercice du droit syndical »*…

Et au sein même des accords par thèmes, de bien faire apparaître des sous-divisions claires aux intitulés précis par exemple : *« réunions ordinaires du CSE »*, et non pas *« réunions du CSE »* ce qui permet de dire si l'on reprend l'exemple précédent, que l'accord n'a clairement voulu traiter que des réunions *« ordinaires »* et non pas des réunions *« extraordinaires »* et qu'il convient de se reporter aux dispositions supplétives du Code du travail pour ces dernières[12].

Surtout, pour éviter toute difficulté d'interprétation, il est vivement conseillé de systématiquement proposer la clause suivante en préambule des accords que vous négociez :

« LES PARTIES CONVIENNENT QUE TOUTES LES QUESTIONS QUI NE SONT PAS TRAITÉES, REGLÉES ET/OU ENCADRÉES PAR LE PRÉSENT ACCORD, RELÈVENT DES DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES DU CODE DU TRAVAIL ».

Bonnes négociations !

Cette clause a été reprise de l'accord collectif relatif à la mise en place du comité social et économique (CSE) au sein de la société PagesJaunes SA, librement consultable, comme tous les autres accords collectifs d'entreprise relatifs à la mise en place des CSE sur : https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do

[11] L'article L 2315-27 al. 2 du Code du travail : *« Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement* ***ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail »***. Cet article est placé dans la partie *« ordre public »*, il n'est donc pas possible d'y déroger moins favorablement.

[12] Cette recommandation a été tirée de l'ouvrage suivant : Maurice Cohen, Laurent Milet, Le droit des comités sociaux et économique et des comités de groupe – Comité d'entreprise, délégation unique du personnel, CHSCT, comités d'entreprise européens (Broché), Edition 2019.

LE RÔLE ET LES RESPONSABILITÉS DU TRÉSORIER DU COMITÉ (CE/CSE)

Le Code du travail est resté longtemps muet quant aux rôles et responsabilités du trésorier du CE alors même que les élus qui portaient cette fonction assumaient des tâches aussi importantes qu'étendues. C'est donc dans la pratique qu'ont été forgés les contours de cette fonction et la loi est venue les fixer et les préciser plus tard.

La parfaite maîtrise des enjeux de ce poste clé du CE/CSE est nécessaire pour les équipes syndicales désireuses d'avoir une gestion rigoureuse, transparente et efficace des budgets qui leur sont alloués.

Le rôle du Trésorier

Le rôle du trésorier est étroitement lié aux différentes obligations comptables qui incombent au CSE. Il lui appartient, notamment, de participer à la tenue des comptes du comité, à l'établissement d'un Rapport Annuel d'Activité et de Gestion et à présenter un rapport sur les conventions passées, directement, indirectement ou par personne interposée, entre le comité et l'un de ses membres.

La tenue et le contrôle des comptes

Tout CSE doit tenir une comptabilité, quelle que soit sa taille, plus ou moins détaillée selon le niveau de ses ressources. Les comptes annuels seront clôturés, arrêtés et approuvés. Les comités disposant des ressources les plus importantes ont en outre l'obligation de consolider et de faire certifier leurs comptes.

Le Rapport annuel d'activité et de gestion et le rapport sur les conventions

Tout CSE est tenu d'établir un rapport annuel présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et par les salariés de l'entreprise (art. L 2315-69, al. 1 du Code du travail). Ces derniers peuvent ainsi évaluer les choix opérés en cours d'année par le comité.
Le Trésorier du comité présente un rapport sur les conventions passées, directement, indirectement ou par personne interposée, entre le comité et l'un de ses membres (art. L 2315-70 du Code du travail).

Le règlement intérieur

Au-delà du concours apporté par le trésorier à ces différentes obligations légales, un soin particulier doit être apporté à la rédaction du règlement intérieur afin de délimiter au mieux l'étendue de ses prérogatives. Il est ainsi possible de prévoir un montant plafonné de dépenses que le trésorier peut engager seul et celui nécessitant une double signature. De même, il est possible de préciser dans le règlement intérieur le calendrier d'arrêté et d'approbation des comptes, l'obligation d'établir des budgets prévisionnels et les dates auxquelles un budget révisé est examiné par le CE/CSE.

La responsabilité du Trésorier

La responsabilité civile

La responsabilité civile du Trésorier en tant que personne physique est engagée envers le comité, un membre ou un tiers lorsque le Trésorier a commis à leur égard une faute détachable de ses fonctions (le Trésorier n'agit plus pour le compte du comité) ou une faute grave leur portant préjudice.

Les engagements financiers

Le Trésorier peut être tenu responsable des engagements financiers du CSE s'il a commis une faute de gestion ou s'il a cautionné les dettes du comité.

La responsabilité pénale

Le Trésorier engage sa responsabilité pénale dans le cadre de ses fonctions pour des infractions commises pour son compte personnel ou pour le compte du comité.
Attention toutefois : si le Trésorier est le garant du bon fonctionnement de la trésorerie, tout n'est pas de sa seule responsabilité. Le Trésorier doit être contrôlé et rendre compte de l'exercice de ses missions aux autres membres du bureau et plus généralement au comité.

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

Cette rubrique est destinée à permettre aux différents Secteurs de la Confédération FO de diffuser de l'information sur un thème précis. Dans chaque numéro de L'INFO DES CE, la parole est donnée à un Secteur en particulier.

SECTEUR PROTECTION SOCIALE

Serge LEGANOA, Secrétaire confédéral

Placer la santé et la sécurité au cœur des enjeux du comité social et économique

Le 1er janvier 2020 sonnera le glas des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, désormais remplacés par les CSE ou par une simple commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises de plus de 300 salariés. Si cette mesure va inexorablement réduire la visibilité des questions de santé et sécurité au sein des IRP, il est indispensable d'utiliser de manière optimale toutes les ressources permises par la loi pour remettre ces questions au cœur des instances.

La mise en place d'une CSSCT

Si cette commission n'est obligatoire que dans les entreprises de 300 salariés et plus, dans certains établissements (notamment nucléaires), ou sur décision de l'inspection du travail, il est également possible de mettre en place une telle commission par accord.
Ainsi, FO recommande de négocier une CSSCT dès que le seuil de 50 salariés est franchi au sein de l'entreprise et de tenter d'y affecter les moyens nécessaires à son fonctionnement.

Un droit à la formation

Afin de sensibiliser les élus et de s'initier aux méthodes pour prévenir les risques professionnels, les membres du CSE et de la CSSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Ce droit à la formation existe pour tous les CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise ou de l'établissement. Bien que le Code du travail entretienne un flou concernant la durée de cette formation, il semble qu'elle doive être au minimum de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 5 jours pour les entreprises d'au moins 300 salariés. Cette formation est entièrement financée par l'employeur.

Des réunions consacrées à la santé et la sécurité

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, au moins 4 réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il est vivement conseillé de préparer ces réunions à l'avance avec la CSSCT lorsqu'elle existe et de placer les points liés à la santé/sécurité en premier dans l'ordre du jour. De plus, on parle bien ici d'un minimum légal. Ainsi en vue d'intégrer la santé et la sécurité dans tous les domaines de l'entreprise, il est recommandé de prévoir un point sur ces thématiques à l'ordre du jour de chaque réunion et ce, même dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Un droit à l'expertise en matière de santé et sécurité

En matière de santé et sécurité, dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE peut avoir recours à un expert en cas de risques graves ou de projets importants (notamment introduction de nouvelles technologies) modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Si l'expertise en cas de risques graves est prise en charge à 100 % par l'employeur, l'expertise en cas de projet important n'est prise en charge qu'à hauteur de 80 % et de 20 % sur le budget de fonctionnement du CSE.
Afin de ne pas entraver votre travail en tant qu'élu, il est fondamental de tenter d'obtenir dans l'accord de mise en place du CSE une prise en charge à 100 % de toutes les expertises en matière de santé et sécurité. Dans les entreprises de moins de 50 salariés la délégation du personnel au CSE est toujours compétente pour réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

La fin d'une instance dédiée à la santé et la sécurité ainsi que la baisse du nombre d'élus et des moyens, vont avoir un impact direct sur la détérioration des conditions de travail des salariés. Afin de lutter au mieux, il est aujourd'hui essentiel de tenter d'intégrer les questions de santé, sécurité et condition de travail dès que possible afin d'améliorer de manière concrète la santé et la sécurité des salariés.

Obligation de négocier sur le nombre et le périmètre des établissements distincts

Le tribunal d'instance de Lyon, dans un jugement du 7 septembre 2018 (SAS Omnitrans), a eu l'occasion de préciser qu'une décision unilatérale de l'employeur sur ce point, en l'absence d'accord conclut dans les conditions légales, n'est envisageable que si des négociations sincères et loyales ont été engagées préalablement ; si bien que la décision unilatérale ne peut être que subsidiaire. Il nous faudra attendre confirmation de cette position par la Cour de cassation (TI Lyon, Pôle 2, 7-9-18, SAS Omnitrans, n°11-18-002.834).

Notion d'établissement distinct

La Cour de cassation, dans un arrêt du 19 décembre 2018 a considéré que tribunal d'instance est compétent pour statuer sur les recours contre les décisions prises par les Direccte fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts. Cette compétence porte aussi bien sur les moyens de légalité interne que sur les moyens de légalité externe de la décision administrative.

Elle précise que l'absence d'accord sur le découpage de l'entreprise, caractérise un établissement distinct au sens de l'article L 2313-4 du Code du travail, celui qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, d'une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service. (Cass. soc., 19-12-18, n°18-23655).

Élections professionnelles

L'employeur et les organisations syndicales ne peuvent pas conclure un accord pour se faire juges de la validité des élections professionnelles, matière intéressant l'ordre public. (Cass. soc., 19-12-2018, n°18-60067).

Comité d'entreprise européen

Il résulte des dispositions des articles L 2323-1 et L 2323-33 du Code du travail, alors applicables, interprétés à la lumière de l'article 4 de la directive européenne 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne et de l'article L 2341-9 du même code, qu'en l'absence de comité d'entreprise européen instauré par un accord précisant les modalités de l'articulation des consultations en application de l'article L 2342-9, 4°, du Code du travail, l'institution représentative du personnel d'une société contrôlée par une société mère ayant son siège dans un autre État-membre de l'Union européenne doit être consultée sur tout projet concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs résultant des modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, y compris lorsque une offre publique d'acquisition porte sur les titres de la société mère. (Cass. soc., 19-12-2018, n°18-14520)

Droit d'information du CE sur les rémunérations

Le respect de la vie personnelle du salarié n'est pas, en lui-même, un obstacle à l'application des dispositions légales relatives au droit du CE de disposer d'informations précises et écrites transmises par l'employeur. Tel est le cas, notamment en matière de rémunération pour les salariés qui sont moins de cinq par fonction, dès lors que les membres du CE sont tenus à une obligation légale de discrétion et que le juge constate que les mesures demandées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à l'exercice des droits du CE qui les a sollicitées. (Cass. soc., 5-12-18, n°16-26895).

Comité d'établissement et recours à un expert

Le droit du comité central d'entreprise d'être assisté pour l'examen annuel de la situation économique et financière de l'entreprise ne prive pas le comité d'établissement du droit d'être assisté par un expert-comptable afin de lui permettre de connaitre la situation économique, sociale et financière de l'établissement dans l'ensemble de l'entreprise et par rapport aux autres établissements avec lesquels il doit pouvoir se comparer. (Cass. soc., 16-1-19, n°17-26660).

Fusion – Absorption et sort du patrimoine du CE

En cas de fusion-absorption, le comité d'entreprise de l'entreprise absorbée peut décider la dévolution de son patrimoine au comité d'entreprise de l'entreprise absorbante. En conséquence, le comité d'entreprise de l'entreprise absorbante peut demander un rappel de subventions et de contributions de l'employeur dues aux comités des entreprises absorbées pour les années antérieures à la fusion. (Cass. soc., 16-1-19, n°17-26993).

Contestation d'une liste de candidats aux élections professionnelles

La contestation portant sur les listes de candidats relève du contentieux de la régularité de l'élection. Elle doit donc être effectuée dans le délai de 15 jours. (Cass. soc., 30-1-19, n°18-11899).

Fixation de l'ordre du jour du CE dans une entreprise en liquidation judiciaire

L'ordre du jour du comité d'entreprise établi sans l'accord du secrétaire par le mandataire-liquidateur, quand bien même il porte sur un projet de licenciement économique collectif et un PSE, ne cause pas un préjudice pour les salariés. Cette question relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond précise la Cour de cassation. (Cass. soc., 30-1-19, n°17-20769).

Consultation du CE sur le licenciement d'un salarié protégé

L'article L 1226-10 du Code du travail dispose que si l'employeur souhaite licencier un salarié protégé pour inaptitude professionnelle, les postes proposés, dans le cadre de l'obligation de reclassement, doivent être soumis à l'avis des représentants du personnel avant que l'employeur ne demande à l'Inspection du travail l'autorisation de licencier. L'autorité administrative est en droit de refuser le licenciement pour inaptitude si cette consultation pour avis des représentants du personnel n'est pas réalisée. L'employeur peut alors régulariser la situation en soumettant les postes de reclassement pour avis avant de les proposer de nouveau au salarié. (Conseil d'État, 27-2-19, n°417249).

Expertise du CHSCT

Les attestations et les mails de salariés suffisent à caractériser un risque identifié, grave et actuel, justifiant le recours à une expertise du CHSCT. (Cass. soc., 13-2-19, n°17-15530).

UES et comité de groupe

Une demande judiciaire de reconnaissance d'UES devient sans objet lorsque, dans le même temps, un comité de groupe a été constitué entre les mêmes sociétés. (Cass. soc., 17-10-18, n°17-22602).

Consultation des IRP en cas de transfert

En cas de transfert d'entreprise, le nouvel employeur peut se prévaloir du procès-verbal de carence établi par l'ancien employeur pour justifier l'absence de consultation des IRP sur les postes proposés. (Cass. soc., 6-3-19, n°17-28478).

Fin du mandat du RS au CE ou au CSE

Le mandat d'un RS au CE (ou au CSE) prend fin dès lors que le syndicat se désaffilie de sa confédération. Cette dernière peut alors désigner un nouveau RS au CE (ou au CSE). (Cass. soc., 6-3-19, n°18-15238).

Demande de réunion extraordinaire

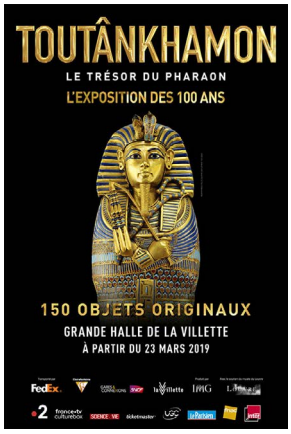
Il résulte des articles L 2323-1, L 2324-28 et L 2325-14 du Code du travail alors applicables, que la majorité des membres du comité d'entreprise visée à l'article L 2325-14 du Code du travail s'entend de la majorité des membres élus ayant voix délibérative. Cette décision trouvera certainement à s'appliquer, s'agissant des réunions extraordinaires du CSE. (Cass. soc., 13-02-19, n°17-27889).

CULTURE

LA CULTURE À PORTÉE DE MAIN

Voici quelques idées de sorties culturelles pour le printemps à Paris et en régions…

EXPOSITION – ÎLE-DE-FRANCE



"Toutânkhamon, Le trésor du Pharaon"

Du 23 mars au 15 septembre 2019

à la Grande Halle de la Villette à Paris (75)

« L'exposition Toutânkhamon, le Trésor du Pharaon célèbre le centenaire de la découverte du tombeau royal en réunissant des chefs-d'œuvre d'exception. Présentée par le Ministère des Antiquités égyptiennes à la Grande Halle de la Villette, cette exposition immersive dévoile plus de 150 pièces maîtresses, dont 50 voyagent pour la première fois hors d'Égypte ».

https://lavillette.com/programmation/toutankhamon_e185

EXPOSITION – AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

"Vendre de tout, être partout. Casino"

Du 21 mars 2019 au 6 janvier 2020

au musée d'Art et d'Industrie de Saint-Etienne (42)

« L'exposition « Vendre de tout, être partout. Casino » aborde le processus par lequel Casino, d'abord épicerie familiale, s'est adapté aux mutations du commerce pour devenir un groupe international. À travers l'histoire de cette entreprise, qui fête aujourd'hui ses 120 ans, c'est toute une réflexion sur l'évolution du commerce et des pratiques de consommation qui est présentée dans cette exposition ».

http://mai.saint-etienne.fr/expositions-evenements/exposition-en-cours/exposition-vendre-de-tout-etre-partout-casino

PEINTURE – ÎLE-DE-FRANCE

"Le modèle noir, De Géricault à Matisse"

Du 26 mars 2019 au 21 juillet 2019

au Musée d'Orsay à Paris (75)

« En adoptant une approche multidisciplinaire, entre histoire de l'art et histoire des idées, cette exposition se penche sur des problématiques esthétiques, politiques, sociales et raciales ainsi que sur l'imaginaire que révèle la représentation des figures noires dans les arts visuels, de l'abolition de l'esclavage en France (1794) à nos jours ».

https://m.musee-orsay.fr/fr/expositions/article/le-modele-noir-47692.html

PHOTO – ÎLE-DE-FRANCE

"Anarchie au Royaume-Uni"

Du 5 avril au 19 mai 2019

Une exposition dans le cadre du Festival l'œil urbain à Corbeil-Essonnes (91)

« Le festival L'Œil Urbain explore des thématiques liées aux nouvelles réalités urbaines. Un parcours photographique, accessible à pied depuis la gare RER, propose la découverte d'une dizaine de lieux d'expositions, faisant partie du patrimoine de la ville (Commanderie du 13e siècle, théâtre) comme d'espaces fréquentés au quotidien par ses habitants (parvis de l'Hôtel de Ville, square, kiosque à musique). Les expositions du festival photographique L'Œil Urbain sont toutes en entrée libre ».

http://www.loeilurbain.fr/

PHOTOGRAPHIE – NORD PAS-DE-CALAIS

"Photographier l'Algérie"

Du 28 février au 13 juillet 2019

à l'Institut du monde arabe, Tourcoing (59)

« Cette première exposition réunira une centaine de photos depuis le début du XXe siècle jusque 2002. Photographier l'Algérie met en évidence certains des regards qui se sont appliqués ensemble ou successivement à ce pays : Thérèse Rivière, Marc Riboud, Pierre Bourdieu, Bruno Boudjelal (...) ».

https://ima-tourcoing.fr/institut-monde-arabe/exposition-photographier-lalgerie/

THÉÂTRE – ÎLE-DE-FRANCE

"Moi Daniel Blake"

de Joël Dragutin – d'après Ken Loach

Du 11 au 19 avril 2019

à la Nouvelle scène nationale de Cergy – Théâtre des Arts (95)

« D'après le film de Ken Loach, Palme d'Or-Cannes 2016. Daniel est ouvrier menuisier et habite à Newcastle. Suite à un problème cardiaque, il se voit contraint d'arrêter de travailler. Mais la bureaucratie implacable du système néolibéral ne l'entend pas de cette oreille... Dans cette tragédie contemporaine à hauteur d'homme, les individus essaient de survivre. L'entraide et l'amitié de ceux qui se voient exclus du système deviennent alors des remparts émouvants face à l'inhumanité de cette impitoyable société ».

https://www.nouvellescenenationale.com/saisons/saison-18-19/moi-daniel-blake

THÉÂTRE/JEUNESSE – AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

"2 fois toi"

de Jean-Paul Delore, LZD Lézard Dramatique

Du 16 au 18 mai 2019

au théâtre Nouvelle Génération - CDN Lyon (69),

« Et qu'adviendrait-il si l'adulte et l'enfant qui composent un seul et même être se rencontraient, le temps d'un duo sur un plateau ? 2 FOIS TOI est une collection de pièces courtes, interprétée par un enfant et un adulte, donnant à voir et à entendre le poème sonore, bouillonnant ou apaisé, des rendez-vous impossibles et pourtant permanents qui s'opèrent en nous. 2 FOIS TOI est une troublante dérive en territoire accidenté, de l'enfance à l'âge adulte semant en nous un heureux désordre pour mieux faire vaciller nos certitudes ».

http://www.tng-lyon.fr/

DANSE/JEUNESSE – PACA

"On danse en famille"

Du 10 mars au 19 mai 2019

à l'Atelier au Mucem, Marseille (13)

« Dans le cadre de l'exposition « On danse ? » présentée jusqu'au 20 mai, le Mucem propose une visite-atelier autour de la danse à partager en famille pendant les vacances scolaires ou en week-end. Bouger, danser, se mouvoir, se déplacer…, pour les petits (4-8 ans) ou pour les plus grands, il n'y a pas d'âge pour peaufiner sa gestuelle et mieux maîtriser les mouvements de son corps dans l'espace ! ».

http://www.mucem.org/programme/danse-en-famille-40-min

MUSIQUE – ÎLE-DE-FRANCE

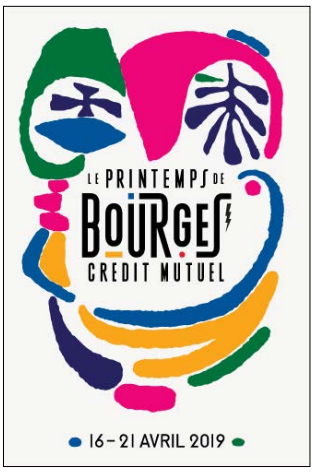
"Festival Banlieues bleues"

Du 22 mars au 19 avril 2019

« Chaque année au printemps, le Festival Banlieues Bleues accueille pendant quatre semaines les artistes qui font l'histoire du jazz et des musiques qui lui sont liées, ou représentent les courants les plus novateurs du moment. Créations, inédits et découvertes sont au cœur d'une programmation internationale à la ligne artistique large, ouverte et défricheuse. Rendez-vous incontournable de la saison musicale en France et en Europe, l'événement déploie ses concerts sur le territoire francilien, plus particulièrement sur la Seine-Saint-Denis, en rayonnant sur près de quinze villes et une vingtaine de salles de la périphérie parisienne ».

https://www.banlieuesbleues.org/

MUSIQUE – CENTRE-VAL DE LOIRE



"Printemps de Bourges "

de Joël Dragutin – d'après Ken Loach

Du 11 au 19 avril 2019

à Bourges (18)

« 43ème édition du festival du Printemps de Bourges. Premier festival du calendrier, le Printemps de Bourges donne le pouls de la saison, entre grands artistes populaires et scènes émergentes. Incontournable ».

https://www.printemps-bourges.com/

CINÉMA – OCCITANIE

" Festival International du film d'environnement"

Du 10 au 20 avril 2019

à Toulouse (31)

« Ce festival fait partie du réseau international des films en environnement : le Green Film Network depuis 2014. Regroupant plus de 40 festivals sur les cinq continents, le festival FReDD représente la France au sein de ce réseau international. Il est également le lieu d'expositions et de rencontres ».

www.festival-fredd.fr

HUMOUR – OCCITANIE

" Festival d'humour du Cap d'agde"

Du 24 au 28 avril 2019

au Palais des Congrès du Cap d'Agde (34)

« 16ème édition du festival d'humour du Cap D'Agde ».

https://www.capdagde.com/agenda/festival-dhumour-cecile-giroud-yann-stotz

FORCE OUVRIÈRE
141 avenue du Maine – 75014 Paris
Tél. : 01 40 52 82 00 – www.force-ouvriere.fr