



**REPRESEN-**

**TATION**

**DU PERSONNEL**

**Le fonctionnement**

**du CSE**

**après les élections**

**ORDONNANCES MACRON**

# SOMMAIRE

- La première démarche qui incombe à l'employeur : l'organisation de la première réunion du CSE
- Règlement intérieur du CSE
- La documentation économique et financière
- Les PV du CSE
- Exemples d'accords sur :
  - Rôle et moyens des suppléants
  - Moyens spécifiques pour les membres du bureau du CSE
  - Les réunions préparatoires du CSE

## La première démarche qui incombe à l'employeur : l'organisation de la première réunion du CSE

Dès les représentants au CSE élus, l'employeur doit convoquer la nouvelle instance en vue d'une première réunion.

En l'absence de secrétaire désigné, l'employeur fixe unilatéralement l'ordre du jour, et l'adresse aux nouveaux élus titulaires et suppléants. Rappelons que, selon les règles de droit commun (un accord majoritaire peut en décider autrement), seuls les titulaires ou les suppléants en remplacement d'un titulaire absent participeront à cette première réunion qui est l'occasion de fixer certaines modalités de fonctionnement de la nouvelle instance et d'assurer la transition avec l'ancien Comité d'entreprise (CE).

**L'ordre du jour** porte ainsi en premier lieu sur la mise en place du bureau du CSE (désignation du secrétaire, du trésorier et de leurs adjoints ou suppléants éventuellement) et sur **l'élaboration d'un projet de règlement intérieur** fixant les modalités de fonctionnement du CSE.

Doivent également être présentés lors de cette première réunion, le compte rendu de gestion et d'approbation des comptes de l'ancien CE et les conditions d'affectation des biens des anciennes instances.

Lors de la première réunion, le CSE se voit également présenter une **documentation économique et financière** qui portera notamment sur la forme juridique de l'entreprise et son organisation, les perspectives économiques de l'entreprise, le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ou la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital.

### Rédaction de l'ordre du jour de la réunion du CSE

#### Ordre du jour correspondant à la première réunion du CSE

L'ordre du jour annexé à la convocation de la première réunion du CSE comprend les points suivants :

1. Constitution du bureau (*désignation du secrétaire, du trésorier et d'éventuels adjoints*).
2. Édition des comptes par le comité d'entreprise sortant (*s'il existait avant*).
3. Préparation du règlement intérieur du comité.
4. Désignation des membres des commissions obligations et de leurs présidents et, le cas échéant, des commissions facultatives et de leurs présidents.
5. Désignation des représentants au conseil d'administration ou de surveillance (*le cas échéant*).
6. Discussion sur la documentation économique et financière.
7. Questions diverses.

## Présentation d'un ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion précédente.
2. Suite donnée aux résolutions de la réunion précédente.
3. Consultation du CSE sur les questions suivantes :
  - aménagement du temps de travail ;
  - conditions d'emploi des travailleurs handicapés ;
  - mise en place d'un local de restauration ;
  - plan de « développement des compétences »
4. Questions diverses.

**L'ordre du jour du CSE** prévoit, en principe, quatre temps :

- 1 : approbation du procès-verbal de la précédente réunion.
- 2 : suite donnée aux résolutions de la réunion précédente.
- 3 : nouvelles questions à débattre devant obligatoirement être soumises à l'avis, ou à l'information du CSE.
- 4 : questions diverses : points de faible importance qui n'ont pas spécifiquement été inscrits à l'ordre du jour. Pour autant, il ne faut pas que cela serve à aborder des questions que le président et le secrétaire n'ont pas eu le temps d'inscrire à l'ordre du jour. Une décision importante prise à la dernière minute, dans le cadre des questions diverses, pourrait être considérée comme irrégulière :

*« ... A fait l'exacte application de l'article L. 434-3 du Code du travail, l'arrêt qui a déclaré irrégulière la délibération du comité d'entreprise décidant d'engager des poursuites pénales contre un administrateur judiciaire, alors que cette question ne figurait pas à l'ordre du jour et ne présentait aucun lien avec celles devant être débattues... »* **Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 5 septembre 2006, 05-85.895**

**Question non inscrite à l'ordre du jour** – L'employeur ou les membres du CSE peuvent refuser de se prononcer sur une question n'ayant pas été inscrite à l'ordre du jour.

### • **L'importance de rédiger avec précision l'ordre du jour :**

Les questions doivent être précises et détaillées afin d'obtenir des réponses, elles aussi, précises. Un ordre du jour imprécis et vague, qui ne met pas le CSE en mesure d'apprécier, entraîne la nullité des décisions prises.

*« ... justifie légalement sa décision de déclarer nul et de nul effet l'avis émis par un comité d'entreprise sur le projet de mutation d'une salariée protégée, du poste de secrétaire comptable à celui de secrétaire du service consultation accueil, la Cour*

*d'appel qui, après avoir reproduit les termes exacts de l'ordre du jour de la réunion, inséré dans la convocation, lesquels termes, sans faire référence à l'ordre du jour d'une réunion précédente où avait été débattu de la réintégration de la salariée à son ancien poste, se bornaient, pour ce qui la concernait, à mentionner une information sur les procédures engagées ainsi que les suites à donner à un arrêt estime, abstraction faite de toute autre considération et par une interprétation nécessaire que ces énonciations ambiguës n'impliquaient pas qu'il soit débattu de la suppression du poste initialement occupé par la salariée ni du changement d'affectation de celle-ci... » **Cour de Cassation, Chambre sociale, du 24 juillet 1984, 83-12.030.***

- **Les consultations obligatoires dans l'ordre du jour**

Lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'employeur ou le secrétaire.

- **Communication de l'ordre du jour de la réunion du CSE :**

**L'ordre du jour doit être communiqué 3 jours au moins avant la réunion.**

Sauf disposition plus favorable du règlement intérieur du CSE, l'ordre du jour doit être communiqué aux membres du comité au moins 3 jours avant la réunion, peu importe qu'à l'intérieur de ces 3 jours se trouvent un samedi et un dimanche. **Code du travail – Article L.2315-30.**

Ce n'est pas le secrétaire du CSE qui est chargé de transmettre l'ordre du jour aux élus. C'est le président du CSE qui est responsable de ce délai de communication, dans le cas contraire il commet un délit d'entrave :

*« ... Il appartient au chef d'entreprise ou à son représentant, en application des dispositions des articles L. 434-3 et L. 435-2 du Code du travail, de procéder aux convocations nécessaires, en vue de la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement. Il se déduit aussi de l'article L. 434-3 précité que le chef d'entreprise doit veiller à ce que l'ordre du jour arrêté par lui et le secrétaire soit communiqué aux membres du comité 3 jours au moins avant la séance... » **Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 27 septembre 1988, 87-91.324.***

- **Signature de l'ordre du jour de la réunion du CSE**

L'ordre du jour doit être « *signé conjointement par l'employeur et par le secrétaire du comité pour chaque réunion* », **Cour de Cassation, Chambre sociale, du 25 avril 2007, 06-40.267 et l'arrêt N°01-12990 de la Cour de Cassation du 25 juin 2003.**

- **Que faire en cas de désaccord sur l'ordre du jour ?**

En cas de désaccord entre le président (ou son représentant) et le secrétaire du CSE, le juge des référés peut être saisi de la difficulté, l'une des parties ne pouvant unilatéralement arrêter l'ordre du jour, ni imposer à l'autre de le ratifier et de le signer, **Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 4 novembre 1997, 96-85.631.**

## Règlement intérieur du CSE

« Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) doit se doter d'un règlement intérieur (RI). Il a pour objet de déterminer les modalités de fonctionnement du CSE et les rapports de celui-ci avec les salariés de l'entreprise » (art. L. 2315-24 du Code du travail).

### Le CSE doit se doter d'un règlement intérieur du CSE

A l'instar du CE, le règlement intérieur du CSE doit déterminer les modalités de fonctionnement de l'instance et ses rapports avec les salariés de l'entreprise.

**La détermination du contenu du règlement intérieur appartient aux membres de l'instance après échange en séance avec le président.**

Le règlement permet de fixer, ou de rappeler si le vote est déjà intervenu à l'occasion de la première réunion, les modes de désignation et les attributions respectives du secrétaire, du trésorier et le cas échéant, de leurs adjoints, sans oublier la désignation des représentants du comité au conseil d'administration ou au conseil de surveillance de la société et à l'assemblée générale des actionnaires lorsque l'entreprise est soumise à cette réglementation.

Au titre des règles relatives aux modalités de fonctionnement de l'instance, **le règlement pourra prévoir l'organisation des réunions du CSE**, et plus particulièrement **les modalités de convocations aux réunions, d'établissement des ordres du jour et des procès-verbaux de réunions**. Dans ce cadre, il est recommandé de préciser les conditions d'information de la direction du remplacement des titulaires absents.

Un autre point important à faire figurer dans le règlement intérieur concerne **les modalités de délibération du CSE**. Pour une plus grande souplesse, il peut ainsi être prévu que le comité délibère valablement, à la majorité des titulaires quel que soit le nombre de membres titulaires présents en réunion.

Enfin, il convient de relever que les règles concernant les budgets prévisionnels et l'approbation des comptes de l'instance n'ont pas été modifiées par l'ordonnance, et les obligations comptables appliquées jusqu'alors par le CE pourront être reprises.

**Le contenu du règlement intérieur du CSE peut donc être adapté aux besoins de chaque instance, sous réserve de ne pas imposer à l'employeur, sans son accord, des obligations qui iraient au-delà des prescriptions légales.**

A cet égard, s'il estime que les dispositions du règlement intérieur ne respectent pas ce cadre légal, l'employeur peut saisir tribunal de grande instance compétent pour faire constater l'annulation des dispositions concernées.

**Il est donc essentiel pour les entreprises de vérifier qu'il n'existe pas de confusion entre champs du règlement intérieur et celui de l'accord à intervenir (ou qui est intervenu) entre la Direction et les organisations syndicales ou à défaut le CSE portant sur des objets très proches.** Ces autres accords peuvent en effet compléter certaines modalités de fonctionnement et ainsi adapter l'organisation de l'instance au besoin de représentation des salariés. Ces deux normes doivent être,

le cas échéant conclues distinctement, dès lors qu'elles ne répondent pas aux mêmes conditions de négociation et de révision.

- **Les modalités d'adoption du RI du CSE**

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

**Le projet de règlement intérieur du CSE doit être inscrit à l'ordre du jour d'une réunion pour être valablement adopté.** Son contenu fait l'objet d'un échange en séance entre les membres et le président du CSE. Le projet de règlement intérieur doit être adopté à la majorité des membres présents. Le président du CSE peut prendre part au vote puisque l'adoption du règlement intérieur est une mesure concernant le fonctionnement de l'instance (**Rép. Min. no 17689 - JOAN Q, 1- fév. 1987 applicable au CSE**).

**À noter :**

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

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

Le règlement intérieur du CSE adopté en début de mandature du CSE l'est pour toute la durée du mandat et plus encore. En effet, **sauf dispositions contraires prévues dans le règlement intérieur du CSE**, il ne devient pas caduc avec le renouvellement de l'instance (**TGI St Etienne 23 mai 1980, no 80-511**). Une disposition du règlement intérieur peut prévoir qu'il fera l'objet d'une révision au moment du renouvellement de l'instance.

Toute modification du règlement intérieur du CSE doit faire l'objet de la même procédure : inscription à l'ordre du jour du CSE, échanges et débats en séance, adoption à la majorité des membres présents. L'employeur ne peut valablement procéder à une modification du règlement intérieur sans soumettre celle-ci au CSE sous peine de commettre un délit d'entrave (**Cass. crim. 10 juill. 1979, no 78-91.623**).

## **L'aménagement du fonctionnement du CSE complémentaire par accord d'entreprise ou par accord avec le CSE**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 renforce la négociation collective, y compris sur le fonctionnement du CSE et permet de fixer certaines modalités complémentaires par accord d'entreprise en présence d'un délégué syndical et à défaut par accord avec la majorité des membres titulaires du CSE.

Ainsi, dans les entreprises où la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail n'est pas obligatoire (entreprise de moins de 300 salariés notamment), les modalités d'exercice et de fonctionnement d'une telle commission, et des autres commissions facultatives le cas échéant, peuvent être fixées par un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité.

Cet accord peut prévoir des heures de délégation pour les membres des commissions, les moyens qui leur sont alloués ou les modalités de leur formation.

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord avec le CSE permet également d'adapter l'organisation de l'instance en fixant le nombre de réunions du CSE sans qu'il puisse être inférieur à six (à défaut le CSE se réunit une fois tous les deux mois dans les entreprises employant entre 50 et moins de 300 salariés et tous les mois pour les entreprises de plus de 300 salariés), la possibilité de prévoir plus de trois réunions par visioconférence ou le contenu de la base de données économiques et sociales.

En définitive, la nouvelle instance ne sera en mesure d'exercer pleinement ses prérogatives qu'une fois ses modalités de fonctionnement clairement établies par un règlement intérieur et, le cas échéant, par un accord d'entreprise ou un accord avec le CSE. Ces chantiers doivent donc être préparés et abordés rapidement après les élections.

## • **Comment construire son règlement intérieur du CSE ?**

Avant de se lancer dans sa rédaction, il est bon de dresser un bilan de l'ensemble des usages : règles (éventuellement issues des RI du CE et du CHSCT) existantes afin de vérifier leur pertinence à l'aune des missions du CSE d'une part et de leur efficacité (passée).

Il faut ensuite concevoir le règlement intérieur du CSE comme un mode d'emploi. Pour cela, il est bon d'appliquer cette règle de bon sens : qui fait quoi, quand, comment et pourquoi ? Et à quel public s'adresse telle ou telle disposition ?

En effet, le « qui » permet de déterminer les acteurs désignés par les membres du CSE. Par exemple, le secrétaire du CSE, est rattaché à des missions tenant à la rédaction de l'ordre du jour et du procès-verbal des réunions. Le CSE pourrait aussi lui associer des missions d'archiviste et de responsable pour l'organisation des réunions préparatoires. Ainsi, le « quoi » s'inscrit logiquement dans notre exemple, comme une liste de tâches relevant de la responsabilité du secrétaire du CSE. Afin d'activer cet élu à s'organiser, le « quand » permet au CSE de planifier les actions à suivre.

Chaque disposition doit en outre répondre à la question « pourquoi ? » Il faut évidemment inscrire uniquement ce qui sera nécessaire à l'organisation dans un tel document.



La naissance du CSE entraîne la parution de « modèles de règlement intérieur » et de nombreux membres du CSE vont les récupérer, en pensant gagner du temps en passant à côté de la plupart de leurs besoins et s'imposeront même des dispositions qui n'auront pas lieu de s'appliquer au sein de leur établissement.

Il est recommandé de réaliser un travail d'équipe durant lequel chacun pourra exprimer ses attentes et ses besoins matériels, humains et financiers, les pratiques et les besoins qui en résultent. Les décisions quant à la répartition des responsabilités sont prises en séance. Il en va de même pour ce qui a trait aux moyens de fonctionnement, au calendrier, au budget, etc.

## • Que doit contenir un règlement intérieur ?

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

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

### ***Les clauses obligatoires***

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

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

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

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

### ***Les clauses librement définies***

Pour le reste, le contenu du règlement intérieur est librement déterminé par les membres du CSE **sous réserve de ne pas prévoir de clause imposant à**

**l'employeur des obligations ne résultant pas de dispositions légales, sauf accord de sa part (C. trav. L. 2315-24 al. 2).**

La loi de ratification du 28 mars 2018 a introduit à l'**article L. 2315-24 du Code du travail** la précision selon laquelle : « *Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales* ». Cette précision résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle le règlement intérieur du CSE ne peut pas prévoir de mettre à la charge de l'employeur des obligations supplémentaires à celles qui lui sont imposées par les dispositions légales (**Cass. soc., 8 oct. 2014, no 13-17.133**). L'article précise également que dans l'hypothèse d'un accord de l'employeur à une obligation supplémentaire, celui-ci « *constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du comité social économique.* »

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

- la composition du bureau du CSE, ses conditions de désignation, ses attributions, par exemple il peut s'agir de prévoir la désignation d'un adjoint au secrétaire ou au trésorier ;
- le calendrier des réunions, à savoir la date à laquelle la réunion du CSE a lieu, sous réserve de respecter les éventuelles dispositions conventionnelles pouvant exister dans l'entreprise et relatives au CSE. En effet, un accord collectif majoritaire (sans recours possible au référendum en cas d'accord minoritaire (**C. trav., art. L. 2232-12 al. 1er**)), ou à défaut de délégué syndical, un accord avec le CSE adopté à la majorité des membres titulaires peut déterminer le nombre de réunions annuelles du CSE, qui ne peut être inférieur à six par an (**C. trav. art. L. 2312-19**). Quant à la loi, elle prévoit, à défaut d'accord collectif, que le CSE doit se réunir au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés et au moins une fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés ;
- les modalités de déroulement des réunions (enregistrement des débats, les conditions des suspensions de séance) le lieu de celles-ci en cas d'établissements multiples ;
- l'organisation de réunions entre les membres du CSE et le personnel de l'entreprise ;
- les modalités de communication du CSE avec le personnel de l'entreprise, par exemple par voie d'affichage ou par mail, le délai dans lequel cette communication est faite, etc. ;
- l'utilisation du local du CSE, par exemple pour l'organisation de réunion avec le personnel ou l'organisation de permanence au bénéfice du personnel ;
- les modalités d'attribution de la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles, à défaut ou en complément de dispositions conventionnelles ;
- la constitution des commissions facultatives, en complément de celles éventuellement prévues par les dispositions conventionnelles existantes dans

l'entreprise en application de l'**article L. 2315-45 du Code du travail** ou celles prévues de manière supplétive aux dispositions des **articles L. 2315-46 et suivants du Code du travail** ;

- etc.

Le contenu du règlement intérieur du CSE est, pour le reste, identique à celui du CE. La jurisprudence développée sur l'illégalité de certaines clauses du règlement intérieur du CE et développée ci-dessous s'applique au CSE.

### ***Les clauses interdites***

Le règlement intérieur du CSE ne peut valablement prévoir :

- des clauses contraires aux règles de fonctionnement normal du comité comme par exemple la possibilité pour l'employeur d'imposer des personnes étrangères au comité (**Cass. soc., 22 nov. 1988, no 86-13.368**), ou encore prévoyant des heures de délégation aux suppléants du CSE dès lors que la loi ne leur en prévoit pas et que cela reviendrait à imposer des obligations supplémentaires à l'employeur ce que la loi interdit (**C. trav., art. L. 2315-24**)

**À noter** : désormais, les règles de fonctionnement normal du CSE peuvent résulter d'un accord collectif d'entreprise, le champ de la négociation collective ayant été largement ouvert par l'ordonnance no 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise. Ainsi, lors de l'adoption du règlement intérieur, le CSE devra avoir connaissance des éventuelles dispositions conventionnelles existantes afin d'adopter des clauses compatibles à ces dispositions.

- une clause fixant la date de réunion périodique du CSE (**Cass. soc., 15 janv. 2013, no 11-28.324**) ; en effet, la date de réunion est une prérogative de l'employeur, le règlement intérieur du CSE ne saurait valablement contenir des mesures relevant des prérogatives de l'employeur ;
- l'institution d'un quorum, en deçà duquel la tenue des réunions du CSE ne serait pas possible, alors même que les dispositions légales n'imposent pas un tel quorum (**CA Paris 10 sept. 2009, no 08-14508**) ;
- que le « point 1 » de l'ordre du jour du comité comprendra l'ensemble des points non traités des réunions précédentes, que le secrétaire pourra se faire assister dans les mêmes conditions que le président et que l'ordre du jour devra être adressé aux membres au moins 8 jours avant la séance (**Cass. soc., 8 oct. 2014 précité**).

### ***Les nouvelles clauses possibles***

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

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

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

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

### **À noter :**

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

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

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

### **• Les limites du RI**

Le vote du règlement intérieur n'est soumis à aucune règle spécifique. Par conséquent, il pourrait se voter à la majorité des membres présents ayant le droit de

vote, au cours d'une réunion plénière, qui a fait l'objet au préalable d'une mention dans l'ordre du jour.

D'après certains auteurs, la Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur les participants au vote du RI : il n'est pas prévu que l'employeur participe à la rédaction et au vote d'adoption. Il est pour autant possible qu'à la suite d'un accord (de droit syndical comme par exemple la mise en place du CSE ou un accord entre la majorité des titulaires du CSE et l'employeur), celui-ci signe un RI comportant alors des engagements unilatéraux de sa part.

Suivant la jurisprudence applicable au RI du CE (et applicable, selon nous, d'emblée au CSE), « le règlement intérieur ne peut pas imposer des contraintes ou charges non-prévues par la loi. Si le CSE détermine, dans son règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement, il ne lui est pas permis d'inclure dans ce règlement des dispositions concernant une mesure relevant des prérogatives de l'employeur.

Conformément à la volonté du législateur, le CSE doit rester une instance de « coopération » entre le chef d'entreprise et les représentants du personnel. Par conséquent, certaines clauses pouvant figurer dans le règlement intérieur sont prohibées et peuvent faire l'objet d'une annulation par les juges en cas de contentieux, les dispositions du règlement intérieur d'un CSE ne peuvent avoir pour effet d'alourdir les obligations que la loi met à la charge de l'employeur.

*« Le règlement intérieur ne peut pas imposer à l'employeur des contraintes ou charges non prévues par la loi » (Cour de cassation, chambre sociale, audience publique du mercredi 8 octobre 2014, n° de pourvoi : 13-17133).*

En revanche, le refus par l'employeur d'appliquer les dispositions du règlement intérieur peut constituer un délit d'entrave. En l'espèce, l'employeur s'est opposé à l'application de l'une des dispositions du règlement intérieur ayant pour objet l'organisation des réunions du comité d'entreprise, **Cass. crim., 10 juillet 1979 n° 78-91.623.**

Si, en application de **l'article L.2315-24 du Code du travail**, le CSE détermine, dans son règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement, ce texte ne lui permet pas d'inclure dans ce règlement des dispositions concernant une mesure qui relève des prérogatives de l'employeur, sauf pour celui-ci à répondre d'un éventuel abus dans leur exercice (voir par exemple : **Cour de cassation, civile, chambre sociale, 15 janvier 2013, 11-28.324** : « Le pouvoir de convoquer le comité d'entreprise, incluant nécessairement celui de fixer la date de la réunion, relève, sauf meilleur accord des parties ou abus de droit, des prérogatives de l'employeur »).

## • Durée de validité du règlement intérieur du CSE

À l'instar du contenu, la durée de validité du règlement est libre. Elle peut être votée pour la durée du mandat ou à durée indéterminée. Dans ce cas, le renouvellement du CSE n'entraîne pas l'annulation du règlement intérieur adopté par le précédent comité. Toutefois, le règlement peut prévoir qu'il appartient au comité, à chacun de ses renouvellements, de décider son maintien ou son changement. Dès lors qu'un nouveau CSE n'a pris aucune décision sur ce point, le règlement intérieur n'est pas reconduit (**TGI Saint-Étienne, 23 mai 1980**). De même, il faut bien indiquer que le RI est susceptible d'évoluer en fonction des modifications réglementaires, conventionnelles ou légales qui interféreraient avec ses dispositions à l'avenir.

Pour conclure, puisque le RI est à la fois un cadre et un référentiel, il pourrait lui être annexé deux tableaux simples reprenant pour l'un et pour l'ensemble des salariés, la direction, les IRP eux-mêmes, un tableau synthétique des rôles, responsabilités en matière de dialogue social (avec ou sans accord portant sur ce thème), et pour l'autre des schémas (processus) clairs de fonctionnement des IRP en fonction des thèmes et des missions du CSE.

## Première information du CSE : documentation économique et financière après l'élection du CSE

Un mois après chaque élection du CSE (c'est-à-dire, après la proclamation des résultats, lorsque l'ensemble des membres susceptibles de le composer - titulaires et suppléants, ont été élus), l'employeur communique une documentation économique et financière précisant (**C. trav., art. L. 2312-57**) :

- la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;
- compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient. (*le cas échéant*).

Lorsque l'entreprise est constituée en établissements distincts, la communication de cette documentation doit être faite au niveau des comités d'établissements.

### Remarques

L'article L. 2312-57 du Code du travail impose la transmission d'une documentation économique et financière en l'absence d'accord sans pour autant déterminer quel est l'accord visé ? S'agit-il de l'accord conclu au titre de l'article L. 2312-55 du Code du travail et organisant la procédure liée aux consultations et informations ponctuelles du CSE ? On peut légitimement le penser. Néanmoins, la rédaction de l'article L. 2312-57 du Code du travail ne permet pas de l'affirmer en toute certitude.

- **Le comité central d'entreprise peut-il exiger que cette documentation économique et financière lui soit remise ?**

*A priori*, la réponse est négative. En effet, d'une part, il n'y a pas à proprement parler « d'élection » au comité social et économique central d'entreprise, bien que les représentants qui le constituent soient « élus » parmi les membres de chaque établissement ; d'autre part, si l'on admet que chaque membre est bien élu pour quatre ans au CSE central d'entreprise, sa composition n'est pas nécessairement figée pour quatre ans et peut connaître en son sein des modifications intervenant au rythme d'élections propres à chaque établissement.

Enfin, la remise de cette documentation ferait double emploi avec celle déjà remise à chacun des membres des CSE d'établissement.

En revanche, la position prise par le ministre du Travail sur cette question, sous l'empire des dispositions applicables au comité central d'entreprise, est toute différente. Il précise à propos des informations périodiques transmises au comité (et cette documentation en fait partie) :

*« Il convient de se référer à la nature des informations transmises par le chef d'entreprise (ou d'établissement) et aux compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement pour déterminer le niveau auquel sont dues ces informations.*

*En fonction de ces éléments, il apparaît que la documentation économique et financière ainsi que les documents comptables doivent être communiqués au comité central d'entreprise. En effet, les informations contenues dans ces documents concernent la marche générale de l'entreprise et relèvent de la compétence du chef d'entreprise. »*

**Il est dès lors conseillé de remettre la documentation économique et financière au double niveau du comité social et économique central d'entreprise et des CSE d'établissement.**

## Les PV du CSE

### Les règles relatives aux procès-verbaux des réunions du CSE sont inchangées

A défaut d'accord collectif sur le sujet, les délibérations du CSE adoptées en réunion sont consignées dans un procès-verbal établi et transmis selon des modalités réglementaires, qui sont strictement **identiques** à celles prévues avant la réforme pour le **comité d'entreprise**.

Le tableau ci-après présente la **correspondance anciens/nouveaux** articles du Code du travail.

Anciens articles	Nouveaux articles
R.2325-3	R.2315-25
D.2325-3-1	D.2315-26
D.2325-3-2	D.2315-27

#### • Procès-verbal de réunion du CSE : à négocier aussi !

En ce qui concerne les **procès-verbaux** de réunion, on retrouve les règles applicables au comité d'entreprise depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015. Ainsi, il est prévu que les délibérations du CSE soient consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire dans un délai et **selon des modalités définies par un accord d'entreprise** ou, en l'absence de délégués syndicaux, par un accord entre l'employeur et la majorité des élus titulaires. Si aucun accord n'existe, on doit appliquer les règles directement fixées par décret (**article L.2315-34**).

## Rédiger les PV : une exclusivité du secrétaire, mais aussi une obligation

Rappelons d'abord le principe légal : le secrétaire du CE, et maintenant du comité social et économique, jouit d'une compétence exclusive en matière de rédaction des procès-verbaux. Il en résulte que, même en cas de carence du secrétaire, l'employeur ne peut pas recourir à un huissier de justice pour rédiger un PV de réunion du CE (**arrêt du 25 novembre 2003**) ou encore faire rédiger le PV à un salarié de l'entreprise (**arrêt du 1er décembre 1987**).

Mais rédiger les procès-verbaux de réunion c'est aussi une obligation légale pour le secrétaire. Ce dernier ne peut, par sa carence, empêcher l'accomplissement d'une formalité légale à la charge de l'employeur. La loi Rebsamen du 17 août 2015 a en outre introduit, sauf accord, un délai maximum de 15 jours pour l'établissement par le secrétaire du CE du procès-verbal (**articles L. 2325-20 et D. 2325-3-1 du Code du travail**).

Pourquoi faut-il refuser de faire l'impasse sur les PV de réunion de l'ancien CE ? Le procès-verbal est un document important qui peut être produit en justice, aussi bien en cas de contentieux d'une délibération du comité, que pour prouver un manquement ou l'existence d'un engagement unilatéral de l'employeur. Il est donc fondamental de prendre grand soin de sa rédaction, et l'adopter régulièrement.

- **Au cas où..... Exiger de l'ancien secrétaire qu'il respecte sa mission légale**

Quelles solutions sont alors envisageables ? Il apparaît souhaitable que le salarié qui était jusqu'ici secrétaire du CE prenne le temps de rédiger les procès-verbaux manquants. D'autant plus que si les points abordés lors de ces réunions se révèlent importants pour l'instance (avis sur une consultation récurrente ou ponctuelle, décision de recours à expertise, projet présenté par la direction, etc.), une action pénale contre l'ancien élu pour entrave au bon fonctionnement de l'instance ne serait pas inenvisageable. Pour faciliter cette tâche, il pourra être demandé à l'employeur de laisser à l'ancien secrétaire du CE le temps de rédiger sur son temps de travail les quelques PV en retard.

Dans un souci de sécurisation juridique, il peut aussi être exceptionnellement prévu une double signature des PV de réunion par l'ancien secrétaire du CE et le nouveau secrétaire du CSE.

Et si l'ancien secrétaire refuse catégoriquement de rédiger les procès-verbaux en retard ? Si les élus ont pris soin de réaliser un enregistrement audio des débats entre l'employeur et les élus, une solution a minima peut être de demander à un prestataire extérieur et neutre de procéder à la retranscription intégrale des échanges entre l'employeur et l'ancienne délégation d'élus.

## Exemples d'accords sur ...

### Rôle et moyens des suppléants

#### **Convocation et ordre du jour**



En général, les accords de mise en place du CSE prévoient la transmission de l'ordre du jour aux suppléants pour information collant ainsi aux préconisations de l'Administration. En effet, dans ses 100 questions - réponses d'avril 2018, l'Administration a précisé à la question 71 que « *L'ordre du jour des réunions du comité social et économique est communiqué par le président aux membres du comité, titulaires et suppléants (C. trav., art. L.2315-30). Cette transmission a seulement pour objet d'informer le suppléant de l'ordre du jour de la réunion de sorte que, le cas échéant, il puisse remplacer un élu titulaire empêché. Un accord collectif ou un accord conclu avec la majorité des membres titulaires du CSE peut prévoir que la communication de l'ordre du jour vaut convocation des suppléants aux réunions du comité* ».

Les accords prévoient également souvent que les suppléants sont convoqués aux réunions du CSE, mais que la convocation devra indiquer qu'ils ne peuvent participer à la réunion que s'ils remplacent un titulaire.

On citera pour exemple l'accord d'ArcelorMittalTreasury qui indique que « *Conformément à l'article L.2314-1 du Code du Travail, seuls les titulaires siègent lors des réunions des CSE. Les suppléants seront néanmoins convoqués et destinataires des ordres du jour et des documents transmis aux membres titulaires. La convocation précisera que les suppléants assisteront à la réunion uniquement en cas de remplacement d'un titulaire* » (**Accord ArcelorMittalTreasury, 18 juill. 2018**). Autrement dit, les suppléants ont toutes les informations, mais ne peuvent pas venir aux réunions sauf à remplacer un titulaire.

Cependant, d'autres accords ont innové et sont allés au-delà des textes. Ils restent pourtant peu nombreux... voilà les principales mesures que nous avons pu relever dans différents accords d'entreprise.

### ***Convocation systématique de certains suppléants***

Nous avons identifié des accords dans lesquels la convocation des suppléants est systématique quand bien même les titulaires seraient tous présents selon un dispositif précis. Ainsi, l'accord signé au sein de l'entreprise Etam prévoit pour ses « *CSE magasins* » que :

« *Compte tenu de la dispersion géographique et de la répartition de ses membres, il est prévu un mécanisme de convocation systématique de certains suppléants que des titulaires soient absents ou non, selon le principe suivant :*

- *pour le collège employés, 1 élu suppléant par liste par tranche de 5 suppléants élus sur une même liste ;*
- *pour le collège agents de maîtrise, 1 élu suppléant de la liste majoritaire.*

*Par ailleurs, si le nombre de titulaires absents est supérieur au nombre de suppléants, des suppléants complémentaires pourront être présents sans que le nombre total de suppléants ne puisse être supérieur au nombre de titulaires absents* » (**Accord sur l'organisation des IRP chez Etam, 6 avr. 2018**).

Chez SMI Informatique Automatismes, la direction s'est affranchie des nouvelles règles posées par les ordonnances Macron en prévoyant que « *les suppléants seront invités aux réunions du Comité Social et économique, y compris en présence des titulaires* » (**Accord relatif à la mise en place du CSE, SMI Informatique Automatismes, 28 juin 2018**).

Au Crédit Agricole consumer finance, il a été convenu « *qu'un membre suppléant élu, par organisation syndicale ou liste électorale ayant obtenu au moins un élu titulaire et suppléant au CSE, puisse assister aux réunions du CSE en sa qualité de suppléant. La nomination est à adresser à la Direction du Développement Humain et au secrétaire du CSE* » (**Accord relatif au CSE, Crédit Agricole consumer finance, 19 juin 2018**). Même genre de clause à la Fondation Bon Sauveur qui indique que « **deux membres suppléants par délégation syndicale pourront participer aux réunions. Dans ce cas, il est rappelé que ces membres suppléants ne participent pas aux votes de l'instance CSE** » (**Accord Fondation Bon Sauveur, 28 juin 2018**).

Chez Ale International, lorsque tous les titulaires sont présents, les parties conviennent de la présence d'au moins deux membres suppléants avec voix consultative, désignés par le secrétaire du CSE. Au plus tard la veille de la réunion, le secrétaire du CSE doit informer la Direction de la liste des participants (**Accord sur le découpage en établissements distincts pour la mise en place du CSE, 6 juill. 2018**).

### **Convocation en fonction des thèmes de la réunion**

Certains accords prévoient que les suppléants assisteront systématiquement aux réunions portant sur telle ou telle thématique. Ainsi par exemple, à l'AFP, il est énoncé que « *lorsque la réunion porte sur un des thèmes relevant de la compétence de l'une des commissions instituées par l'accord, les membres élus de ces commissions, qu'ils soient titulaires ou suppléants, peuvent y assister et notamment, le cas échéant, lors de la remise de l'avis. Les suppléants membres des commissions pourront donc par ce biais assister aux réunions du CSE* » (**Avenant no 2 à l'Accord d'entreprise du 10 mars 2017, AFP**).

L'entreprise Colas a adopté la même solution en prévoyant cette fois-ci une participation aux réunions portant sur la santé/sécurité : ainsi pour « *valoriser les suppléants dans leur rôle de représentant du personnel et de les impliquer dans la vie du comité, ces derniers ont la possibilité d'assister aux réunions du Comité dès lors qu'elles portent sur tout ou partie des attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (soit au moins quatre réunions par an)*» (**Accord de mise en place et de fonctionnement des CSE d'établissements et du CSE central chez Colas Centre Ouest**).

Chez Samsic Assistance security, les membres suppléants sont invités à participer à deux types de réunions seulement : « *celles durant lesquelles le CSE sera informé et consulté sur : les orientations stratégiques et la situation économique de l'entreprise ; la politique sociale de l'entreprise* » (**Accord de mise en place et de fonctionnement du CSE, Samsic Assistance security, 4 sept. 2018**).

Idem chez Bio Habitat : si les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence du titulaire en séance plénière qu'ils remplacent et disposent alors d'une voix délibérative, « *à titre d'exception, les suppléants pourront assister aux réunions de consultation du CSE tenues dans le cadre des consultations récurrentes sur :*

- *les orientations stratégiques ;*
- *la situation économique et financière de l'entreprise ;*
- *et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi.*

*Dans cette hypothèse, ils n'auront pas de voix délibérative sauf s'ils remplacent un titulaire absent précise l'accord (Accord sur la représentation du personnel élue au sein de la société Bio Habitat, 26 juin 2018).*

### **Convocation par rotation**

Chez Saft, il est prévu que si, conformément à l'**article L. 2314-1 du Code du travail**, seuls les titulaires siègent lors des réunions du CSE, les suppléants peuvent néanmoins assister aux réunions selon un mécanisme de rotation permettant un nombre homogène de participations à chaque suppléant, étant entendu que le nombre de suppléants pouvant participer aux réunions est fixé à trois pour les établissements de moins de 300 salariés et à cinq pour les établissements de 300 salariés et plus. Le secrétaire du CSE communique avec l'ordre du jour les noms des suppléants qui participent à la réunion. Il s'assure d'une représentativité cohérente avec les résultats des élections. Pour certaines réunions qui peuvent se tenir en dehors des réunions mensuelles du CSE, l'ensemble des membres du CSE, titulaires et suppléants, est convié sur invitation de la Direction (exemple : information sur le bilan social en vue de la consultation, etc.) (**Accord sur la mise en place et le fonctionnement du CSE, Saft, 17 juill. 2018**).

### **Heures de délégation**

Les accords prévoyant des heures de délégation pour les suppléants sont extrêmement rares.

L'on citera pour exemple l'accord de mise en place du le CSE de Canon qui accorde aux membres suppléants du CSE 4 heures de délégation par mois (**Accord relatif au dialogue social, Canon France, 30 avr. 2018**). Mais également le CSE de Saft, où les membres titulaires et suppléants du CSE ainsi que les membres de la CSSCT disposent chacun d'un volume individuel et mensuel d'heures de délégation, conformément à un tableau donné dans l'accord et fonction des effectifs (**Accord Saft relatif à la mise ne place du CSE, 17 juill. 2018**).

### **Moyens spécifiques pour les membres du bureau du CSE**

Les accords prévoyant des moyens supplémentaires pour les membres du bureau du CSE que sont le secrétaire et le trésorier sont nombreux.

### **Crédit supplémentaire sans condition**

En général ils bénéficient d'heures de délégation supplémentaires, mais bien souvent ces heures sont écartées du régime de mutualisation ou de report désormais applicable aux heures de délégation des titulaires du CSE (contrairement à ce qui était prévu pour les titulaires au CE). Nous citerons quelques accords à titre d'exemples.

Au CSE de Carrefour, « *un crédit d'heures mensuel individuel de 3 heures supplémentaires, en sus des heures de délégation accordées aux membres Titulaires, sera accordé au secrétaire d'une part et au trésorier d'autre part. Le secrétaire et le trésorier pourront transmettre tout ou partie de leur crédit d'heures individuel supplémentaire au secrétaire adjoint et au trésorier adjoint. Ce crédit d'heures supplémentaire n'est pas reportable d'un mois sur l'autre. Il est précisé que ce crédit d'heures mensuel supplémentaire n'est pas à intégrer pour l'application de la règle de cumul ou de répartition des heures de délégation entre les membres Titulaires au profit des membres Titulaires ou Suppléants limitant à une fois et demie le crédit d'heures mensuel de délégation dont bénéficie le membre Titulaire* » (**Accord sur le**

## **dialogue social et la mise place des CSE d'établissement au sein de la société Carrefour Hypermarchés SAS, 5 juill. 2018).**

Au CSE d'Alcon, le secrétaire du CSE bénéficie, outre le crédit d'heures de délégation légal au titre de son mandat, d'un crédit supplémentaire spécifique de 6 heures par an pour l'exercice de ses attributions de secrétaire et notamment la rédaction des PV de réunion. De plus, lorsqu'une consultation récurrente obligatoire fera l'objet d'une réunion extraordinaire, une heure supplémentaire sera allouée par réunion. Quant au trésorier du CSE, il a droit, en plus du crédit d'heures de délégation légal au titre de son mandat, à un crédit supplémentaire spécifique de 12 heures par an pour l'exercice de ses attributions de trésorier et notamment préparer le rapport qualitatif et les comptes annuels du CSE (**Accord relatif au CSE, Laboratoires Alcon SAS, 9 juill. 2018**).

Au CSE d'Etam, secrétaire et trésorier bénéficient d'un crédit de 28 ou 35 heures selon qu'ils siègent au « CSE siège » ou au « CSE magasins » au lieu de 21 heures pour les autres titulaires des différents CSE.

Chez Canon, 24 heures de délégation (nombre d'heures légal) sont accordées à chaque titulaire, mais l'accord prévoit que *« ces 24 heures sont portées à 50 heures par mois pour le secrétaire du Comité et qu'à ces 24 heures s'ajoutent 15 heures annuelles supplémentaires pour le trésorier pour les besoins de la reddition des comptes du CSE »*.

Selon l'article 10 de l'accord de mise en place du CSE chez Lilly France, les membres du bureau du CSE (à savoir le secrétaire, le secrétaire adjoint en charge de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et le trésorier ainsi que le trésorier adjoint si le règlement intérieur du CSE le prévoit) disposeront en outre d'un volume d'heures supra-légal annuel global de 100 heures qu'ils devront répartir entre eux en fonction de la charge de travail estimée de chacun, suivant les caractéristiques de fonctionnement interne du comité. Le secrétaire communiquera en début d'année au service relations sociales la ventilation de ces heures entre les membres du bureau. Aucun changement de répartition ne sera possible en cours d'année, même en cas d'absence d'un bénéficiaire, excepté lorsqu'un membre du bureau démissionne ou est absent pour une durée prévisible supérieure à 3 mois et que son remplacement a été effectué dans ce cadre. Le volume d'heures supra-légal annuel global prévu par le présent article l'est par année civile. Un prorata est effectué pour les années de mandature incomplètes (**Accord de mise en place et de fonctionnement des CSE et de leurs commissions, Lilly France, 2 juill. 2018**).

Chez Mediapost, 20 heures de délégation supplémentaires (en plus des 20 heures accordées à chaque titulaire) sont accordées au secrétaire et au trésorier, ces heures étant mutualisables entre les deux (et uniquement entre les deux) ainsi que lorsqu'ils existent, avec les secrétaire et trésorier adjoints. Ces heures ne sont pas reportables d'un mois sur l'autre (**Accord sur le dialogue social chez Mediapost, 26 avr. 2018**).

Chez Sonepar, les parties signataires ont convenu d'accorder 6 heures de délégation par mois au secrétaire ainsi qu'au trésorier pour les aider dans l'accomplissement de leurs missions. Ces heures leur permettraient notamment de rédiger les procès-verbaux, d'échanger et de travailler avec les élus titulaires et de faciliter une bonne transmission de l'information. Ce nombre d'heures de délégation pourra être exceptionnellement revu, sur accord de la Direction, dans certaines situations

spécifiques requérant un travail approfondi sur certains sujets (**Accord relatif au CSE au sein de SoneparNord Ouest, 25 juill. 2018**).

### ***Crédit supplémentaire selon l'effectif***

Le nombre des heures supplémentaires accordé au secrétaire et au trésorier, dans certains accords, a été déterminé en fonction de l'effectif de l'établissement. Cela peut être une piste pour moduler les moyens supplémentaires à accorder aux secrétaire et trésorier.

Ainsi chez Group naval, compte tenu des responsabilités et des tâches qui lui sont dévolues, le secrétaire dans les établissements dont les effectifs sont supérieurs ou égaux à 800 peut exercer son mandat à temps plein. Pour les autres, il peut l'exercer à mi-temps. Quant au trésorier d'un CSE de plus de 1 500 salariés, il bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaires de 4 jours par mois non reportables, et le trésorier d'un CSE d'une entreprise de moins de 1 500 salariés et de plus de 500 salariés bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaires de 2 jours. S'il est dans CSE de moins de 500 personnes, il a un crédit d'heures de 2 jours par mois. Ce temps supplémentaire s'ajoute aux crédits d'heures dont il dispose (**Avenant no 2 à l'accord d'entreprise Naval groupe du 11 avril 2017, relatif aux IRP et au dialogue social, 4 juill. 2018**).

De même, au CSE de SAFT, afin d'exercer leurs fonctions, le secrétaire et le trésorier du CSE disposent chacun d'un crédit d'heures de :

- 5 heures par mois dans les établissements de moins de 300 salariés ;
- et 10 heures par mois dans les établissements de 300 salariés et plus, en plus de leur crédit d'heures de membre titulaire du CSE.

L'accord STMicroelectronics prévoit des heures en plus pour le secrétaire et le trésorier du CSE, dont le nombre dépend de l'effectif du CSE. Ainsi pour le secrétaire :

- jusqu'à 299 salariés : des heures complémentaires portant le temps total dévolu au mandat de membre de CSE à 30 % d'un plein temps,
- à partir de 300 salariés, des heures complémentaires portant le temps total dévolu au mandat de membre de comité social économique à 80 % d'un plein temps.

Ce crédit d'heures complémentaire ne peut pas faire l'objet de mutualisation ni être transféré à un autre salarié. Toutefois, par exception, le secrétaire peut transférer en début de mandat et pour la durée du mandat, une partie de son crédit d'heures complémentaire au secrétaire-adjoint, dans les limites de temps exposées ci-dessus.

Quant au trésorier du CSE d'établissement, il dispose pour l'exercice de ses fonctions d'un crédit d'heures mensuel complémentaire personnel, fonction de l'effectif de l'établissement, égal à :

- jusqu'à 299 salariés : 10 heures,
- à partir de 300 salariés : 20 heures.

Toutefois, par exception, le Trésorier peut transférer en début de mandat et pour la durée du mandat, une partie de son crédit d'heures complémentaire au Trésorier adjoint (**Accord relatif à la mise en place du CSE, STMicroelectronics, 10 juill. 2018**).

Chez Total, le secrétaire, le secrétaire adjoint, le trésorier et le trésorier adjoint bénéficient chacun d'un crédit individuel annuel de 40 heures pour participer aux réunions du bureau. Au-delà de ce temps, le temps passé en réunion du bureau s'impute sur leurs crédits d'heures individuels de membre du CSE. Le secrétaire du CSE dispose d'un crédit complémentaire à son crédit de membre titulaire du CSE lui permettant d'exercer ses fonctions à :

- mi-temps dans les établissements dont l'effectif est inférieur à 1 000 salariés ;
- temps plein dans les établissements dont l'effectif est de 1 000 salariés ou plus.

Le trésorier du CSE dispose, en plus de son crédit d'heures de membre titulaire du CSE, d'un crédit d'heures mensuel de 8 heures, porté à 12 heures dans les établissements dont l'effectif est de 1000 salariés ou plus (**Accord relatif au dialogue social et économique, Total, 13 juill. 2018**).

### ***Détachement partiel ou total***

L'accord peut également prévoir un système de détachement intégral des membres du bureau. Ainsi au CSE du PMU, le secrétaire est dispensé en totalité de son activité professionnelle pendant toute la durée de son mandat. Quant au trésorier, il bénéficie de 5 jours de délégation supplémentaires par mois. De même pour le CSE de France Télévisions, le secrétaire et le trésorier peuvent faire une demande de détachement pendant la durée de leur mandat (**Accord relatif au droit syndical au fonctionnement des IRP, et au dialogue social au sein du GIE PMU, 11 avr. 2018**).

## **Les réunions préparatoires du CSE**

### ***Rémunérations***

Certains accords prévoient la rémunération des réunions préparatoires aux séances plénières, mais fixent toutefois des conditions.

Pour le CSE d'Etam par exemple, le temps passé à ces réunions (en dehors de la présence de l'employeur ou de son représentant) n'est considéré comme du temps de travail effectif et non déductible des heures de délégation qu'à la double condition suivante :

- elle doit être organisée au siège de l'entreprise par le secrétaire du CSE dans le cadre d'une réunion plénière en principe la veille de la réunion plénière et dans ce cas celle-ci ne peut avoir lieu le lundi ;
- et la durée annuelle globale de ces réunions ne doit pas excéder par année civile 21 heures pour le CSE siège (soit 3 h 30 tous les 2 mois) et 42 heures pour le CSE magasins (soit 7 heures tous les 2 mois). Et attention ! Ce temps ne bénéficie qu'aux seuls membres du CSE présents à la réunion plénière suivante (soit en principe le lendemain) de chaque CSE.

De même chez France Télévisions, la réunion préparatoire doit obligatoirement se tenir la veille ou le jour J de la séance plénière, et le temps passé n'est pas imputé sur le crédit d'heures et est rémunéré à 100 % sans pouvoir générer d'heures supplémentaires (**Accord relatif aux moyens du CSE, France Télévisions, 9 mars 2018**).

D'autres accords prévoient la rémunération des heures passées en réunion préparatoire, mais pour autant, elles restent imputables sur le crédit d'heures. Ainsi dans les laboratoires d'Alcon, « *chaque réunion du CSE peut être précédée d'une séance de travail préparatoire à laquelle participent les membres titulaires du CSE. Le temps passé à la réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif et donc rémunéré comme tel, mais ce temps sera déduit des heures de délégation de ses membres. Les parties ont toutefois convenu que*

- *pourra assister aux préparatoires de la présentation de rapports d'expert dans le cadre des consultations récurrentes, le suppléant qui devra siéger à la place du titulaire le jour de CSE dédié ;*
- *les préparatoires des 3 consultations récurrentes en présence de l'expert ne seront pas déduites des heures de délégation ».*

Parfois le temps passé en réunion préparatoire est imputable dans une certaine limite. Ainsi chez Lilly France, avant chaque réunion plénière, des réunions préparatoires pourront être prévues par le secrétaire du CSE et le temps passé en réunion préparatoire d'un mois donné, dans la limite de 4 heures maximum prises sur une demi-journée, ne sera pas décompté des heures de délégation mensuelles. Au-delà donc, elles sont décomptées.

### ***Ouverture aux suppléants***

Enfin, certains accords ouvrent les réunions préparatoires aux suppléants. Chez Total, chaque réunion du CSE est précédée d'une réunion préparatoire d'une journée maximum. Afin de lui permettre de se familiariser au fonctionnement de l'instance, chaque organisation syndicale peut faire participer ses suppléants, en plus des titulaires, aux réunions préparatoires, dans la limite de deux réunions par suppléant et par an. L'employeur est informé préalablement de cette participation. Ainsi, la participation des suppléants fait l'objet d'un calendrier annuel nominatif fourni à l'employeur par chaque organisation syndicale. L'accord d'IBM prévoit quant à lui que « *Les élus suppléants peuvent également participer à la réunion préparatoire du CSE* » (**Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical au sein d'IBM France, 8 juin 2018**).