

Le règlement intérieur du CSE

Description

Le [comité social et économique](#) est une instance destinée à représenter le personnel d'une entreprise. Se substituant aux anciennes instances représentatives du personnel, le CSE implique inévitablement l'instauration d'un règlement intérieur.

Ainsi, le règlement intérieur du CSE, obligatoire pour les entreprises dont [l'effectif est supérieur à 50 salariés](#), est un document recensant l'ensemble des [modalités de fonctionnement](#) et d'organisation de cette instance. Sa principale mission consiste donc à encadrer les rapports entre le CSE et les salariés de l'entreprise.

Il est donc primordial que les membres du comité social et économique soient en mesure de connaître les clauses à prévoir, les conditions d'adoption ainsi que l'application de ce règlement.

[Téléchargez le guide complet sur le CSE](#) [Mettre en place votre CSE](#) [Rédigez votre règlement intérieur du CSE personnalisé avec LegalPlace](#)

Le règlement intérieur du CSE est-il obligatoire ?

Il est nécessaire de rappeler que le comité social et économique est obligatoire dans les entreprises employant au moins 11 salariés pendant douze mois consécutifs ([article L2311-2 du Code du travail](#)). Cette instance comprend l'employeur ainsi qu'une délégation du personnel.

Obligatoire depuis le 1er janvier 2020 pour les entreprises disposant de plus de 11 salariés, le défaut de [mise en place du CSE](#) au-delà de la date butoir peut entraîner des sanctions. Il est donc impératif d'[organiser les élections](#) du comité dès à présent pour les entreprises qui ne l'ont pas encore fait.

La loi dispose que **la rédaction d'un règlement intérieur au sein du CSE est obligatoire lorsque la société atteint un effectif supérieur à 50 salariés**. Il convient de préciser qu'aucune sanction n'est prévue en cas d'absence de [règlement intérieur](#). Néanmoins, cette situation risque de créer des problèmes d'organisation au sein de l'entreprise.

Dans les sociétés dont l'[effectif est inférieur à 50 salariés](#), celui-ci est facultatif. Cependant, ce dernier peut volontairement rédiger un règlement intérieur sans qu'il y soit contraint par la loi.

Bon à savoir : il ne faut surtout pas confondre le règlement intérieur du CSE avec celui de l'entreprise qui contient les règles relatives à la discipline, l'hygiène et la sécurité des salariés.

À quoi sert ce document ?

Les experts accompagnant les élus du personnel estiment qu'il est fortement recommandé d'établir un règlement intérieur du CSE. Ce document sert en effet à détailler « *les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées* » ([article L2315-24](#)). Ainsi, il sera utile pour déterminer à l'avance, et ce en une seule fois, les règles qui régiront la vie du comité comme :

- la [composition syndicale](#) ;
- les modalités de communication avec les salariés, notamment concernant ses actions ;
- les règles relatives à l'adoption du procès-verbal ;
- la répartition précise des missions et des [heures de délégation](#) de chacun des membres ;
- la gestion administrative du CSE ;
- etc.

Il permet également de pallier les éventuels malentendus et conflits.

Qui rédige le règlement intérieur du CSE ?

Il est établi, en langue française, soit :

- par le secrétaire du CSE : après [élection du comité social et économique](#), l'employeur prévoit, dans les plus brefs délais, une [première réunion](#) afin de désigner un secrétaire parmi les membres titulaires ;
- par son adjoint : il est nommé en tant que remplaçant, sachant que cette formalité est facultative.

Dans le cas où l'entreprise emploie des salariés ne parlant pas du tout le français, le président du CSE, en l'occurrence l'employeur, a la possibilité de décider d'annexer au règlement intérieur la traduction en une ou plusieurs langues étrangères.

Que doit contenir le règlement ?

Certaines mentions sont obligatoires, tandis que d'autres sont librement déterminées par les membres. Il faut également préciser que la loi prévoit des clauses interdites.

Bon à savoir : les règles relatives à la rédaction du règlement intérieur du CSE sont les mêmes que pour celui du [CE](#) (Comité d'Entreprise).

Les clauses obligatoires

Il est prévu que le règlement intérieur du comité social et économique contienne des clauses obligatoires concernant :

- les règles relatives à l'arrêté des comptes annuels du CSE ;
- les modalités d'établissement de son rapport d'activité et de gestion ;
- toutes informations relatives au fonctionnement de la commission des marchés : le nombre et les modalités de désignation des membres, la durée de leur mandat.

Cette dernière clause concerne uniquement les CSE tenus de créer une commission des marchés. Conformément aux dispositions de l'[article D2315-29](#) :

« Une commission des marchés est créée au sein du comité social et économique qui dépasse, pour au moins deux des trois critères, les seuils suivants :

1. Le nombre de cinquante salariés à la clôture d'un exercice ;
2. Le montant prévu au 2° de l'article R. 612-1 du code de commerce de ressources annuelles définies à l'article D. 2315-34 ;
3. Le montant du total du bilan prévu au 3° de l'article R. 612-1 du code de commerce.

Le seuil mentionné à l'article L. 2315-44-2 est fixé à 30 000 euros. »

Les clauses librement définies

Les membres du CSE peuvent librement déterminer les clauses restantes telles que :

- les conditions de révision du règlement intérieur : à chaque renouvellement d'instance par exemple ;
- la composition du bureau ;
- les conditions de désignation des membres du bureau ;
- le [calendrier des réunions](#) et l'organisation de celles-ci ;
- l'utilisation du local mis à la disposition du comité social et économique par l'employeur : l'accès peut être restreint pour des raisons de sécurité (code d'accès ou badge exigé par exemple).

Par ailleurs, le règlement intérieur du CSE peut parfois déterminer les modalités de fonctionnement de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail ([CSSCT](#)) :

- [nombre de membres](#) ;
- missions ;
- modalités de fonctionnement ;
- heures de délégation ;
- [formation des membres](#) de cette commission ;
- moyens qui lui sont attribués afin de réaliser sa mission.

Cette faculté s'applique notamment en l'absence d'un accord d'entreprise ([article L2315-44 du Code du travail](#)).

Les clauses interdites

La liberté quant à l'insertion des clauses est assortie de limites. Ainsi, il est essentiel de s'assurer que le règlement intérieur ne comporte pas de clauses prohibées par le Code du travail. L'[article L2315-24 alinéa 2](#) précise que :

« Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord 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 personnel du comité social et économique. »

Sont également interdites :

- les clauses contraires aux règles classiques de fonctionnement du comité social et économique ;

- la fixation des dates pour les [réunions périodiques](#) : cette prérogative appartient au président du CSE ;
- la mise en place d'un quorum en dessous du minimum légal.

Quelles sont les modalités d'adoption du règlement intérieur ?

La décision d'adopter un règlement intérieur appartient au CSE. Le projet est généralement présenté lors de la [première réunion](#) qui suit l'élection des membres de cette instance. Il est également possible de soumettre ce dernier au vote du comité en cours de mandat. Dans ce cas, il est nécessaire de convoquer une autre réunion ordinaire. Néanmoins, l'idéal est de l'adopter en début de mandature.

La décision d'adoption est valable uniquement si le projet est [inscrit à l'ordre du jour](#). Lors de la séance, ses différentes clauses font l'objet d'un échange entre le président du CSE et les membres de la délégation du personnel.

Le projet est adopté si la majorité des membres présents émettent un avis favorable. Il faut noter que le président du CSE a la possibilité de prendre part au vote.

Le règlement intérieur adopté en début de mandat est valable pour toute la durée de celui-ci, et même au-delà. En effet, le renouvellement de l'instance n'entraîne pas sa caducité. Toute modification apportée doit suivre la même procédure, à savoir :

- inscription obligatoire à l'ordre du jour ;
- échanges et débats ;
- adoption si la majorité des élus présents est acquise.

Attention : il faut savoir que l'employeur ne peut procéder seul à la modification des clauses du règlement intérieur. Il doit soumettre cette décision au comité social et économique, faute de quoi il risque de commettre une infraction appelée délit d'entrave.

L'application du règlement intérieur

Après adoption, celui-ci s'applique aussi bien au CSE qu'à l'employeur. La jurisprudence ne s'est pas encore prononcée en la matière. Ainsi, il convient de se référer aux décisions de justice rendues concernant le comité d'entreprise.

Il est interdit à l'employeur d'en refuser l'application, au risque de s'exposer à une sanction pour délit d'entrave. En outre, les membres du CSE peuvent exiger son application si l'employeur est défaillant. Par ailleurs, un salarié a la possibilité d'invoquer l'irrégularité d'une clause qui lui porterait préjudice.

C'est par exemple le cas lorsque le règlement intérieur prive le travailleur de son droit à être assisté par un membre du comité qu'il a lui-même choisi. Cette décision concerne le salarié faisant l'objet d'une procédure disciplinaire.

FAQ

Qui peut présider le CSE ?

En principe, l'employeur est le président du CSE.

Qui doit payer l'assurance du CSE ?

Si le CSE veut souscrire à une assurance type responsabilité civile, alors l'employeur doit s'occuper du paiement.

Qui peut être représentant syndical au CSE ?

Le représentant syndical au CSE est le délégué syndical du syndicat représentatif au sein de l'entreprise et/ou de l'établissement

Lire aussi : [L'affichage obligatoire en entreprise](#)