

NOVEMBRE
2024

PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DU CRÉDIT MUTUEL

COMMENT DEFINIR LE REGLEMENT INTERIEUR AU SEIN D'UN CSE ?

Le règlement intérieur est un document écrit et utile à la bonne marche du Comité Social et Economique (CSE). Il régit les rapports entre les membres du CSE en interne, entre les membres du CSE et les salariés, ou encore entre les membres du CSE et l'employeur.

Est-il obligatoire ?

Sa mise en place demeure obligatoire dans les entreprises de 50 salariés ou plus, ce qui la rend facultative dans les entreprises de plus de 11 salariés et de moins de 50 salariés. Aucune sanction n'est prévue en cas de manquement à cette éventuelle obligation.

Pourquoi y accorder une attention particulière ?

Le règlement intérieur de l'entreprise n'est pas le règlement intérieur du CSE. Ce sont obligatoirement deux documents distincts. Il convient de le voir comme un OUTIL permettant au CSE d'exercer pleinement ses prérogatives. C'est son ADN.

Obligatoire ou non selon les seuils exposés ci-dessus, il est essentiel avec pour objectif celui de pallier toute difficulté ultérieure pouvant provoquer des conflits.

Dans quel cadre juridique s'inscrit le règlement intérieur ?

La loi ne propose aucun modèle type. Il doit refléter le cadre des missions qui sont conférées au CSE par la loi, à charge pour le CSE d'apporter des détails rendant le contenu personnalisé, clair et indiscutable.

Le règlement intérieur ne doit pas contenir de clauses contraires à la loi, au règlement intérieur de l'entreprise, à l'accord collectif, à l'accord de mise en place ou encore au protocole d'accord préélectoral s'il en existe un.



Il ne sera opposable aux élus, à l'employeur et aux salariés que s'il a fait l'objet d'un vote concluant son adoption.

Le non-respect de ce règlement intérieur par l'employeur relève du délit d'entrave au fonctionnement du CSE.

PAGE 1 : Définition et contexte

PAGE 2 : La mise en place du règlement intérieur

PAGE 3 : La rédaction du règlement intérieur

PAGE 4 : Actualité juridique et sociale

Crédit  Mutuel

COMMENT METTRE EN PLACE LE RÈGLEMENT INTERIEUR ?

Une certaine méthodologie demeure indispensable pour ne rien laisser de côté, rendre son contenu complet et révélateur de l'organisation du CSE.

Que faire de votre ancien règlement intérieur avant la transformation du CE en CSE ?

Si le CSE a conservé le document rédigé à l'époque où cohabitaient CE, DP et CHSCT, celui-ci est à remettre au goût du jour pour actualiser toutes les dispositions relatives à l'exercice de ces missions.

A qui confier cette mission ?

Le travail collectif des élus est de mise, tous étant concernés par ses effets. Un échange constructif permet d'identifier et prévenir les situations de blocage.

Souvent, la mission est prise en main par le bureau du CSE, aidé de professionnels qui veillent au respect de la procédure de mise en place, de la loi et des écrits existants au sein de la société, en garantissant une certaine transparence.

Le secrétaire peut mettre à profit ses compétences et aider à synthétiser les concertations des réunions préparatoires. Des heures de délégation peuvent y être consacrées.

Comment le rendre applicable ?

La validité du règlement intérieur est conditionnée à la prévision de son vote à l'ordre du jour d'une séance plénière. Concrètement,

son adoption se fait généralement au cours de la première année d'existence, après désignation du secrétaire et octroi d'un temps d'échange entre élus. Son adoption doit faire l'objet d'un vote à la majorité des membres présents, le Président du comité (l'employeur ou son représentant), pouvant participer au vote.

Pour quelle durée est-il applicable ?

Sa durée peut être calquée sur celle du mandat des membres élus, rendant le règlement caduc à effet de la fin du mandat. Une durée indéterminée permettra la poursuite de ses effets vis-à-vis de la nouvelle équipe.

Sa mise à jour intervient chaque fois que nécessaire, en veillant au respect de la procédure qui s'impose pour le rendre valable et opposable.

Conseil pratique : réaliser un audit en amont

Pour éviter que certaines dispositions essentielles soient manquantes, ou au contraire, que des clauses interdites ou dont la portée reste discutable y soient intégrées, il est fortement conseillé de réaliser un audit pour définir l'identité du CSE et le contexte dans lequel il sera amené à exercer ses compétences. Du temps doit également être consacré à la prise de connaissance des documents existants au sein de l'entreprise. Même si le contenu du règlement est relativement souple, il doit être adapté à la réalité de terrain des élus pour devenir un REFERENTIEL, ce qui le rend forcément différent de celui d'un autre CSE.

COMMENT ORGANISER SON AUDIT ?

1. Le CSE et ses élus

Ce premier pallier fera le tour de l'organisation entre élus et bureau et contribuera à spécifier les règles en matière de démission des membres, de suppléance, d'organisation entre membres titulaires et suppléants, de gestion des heures de délégation, d'invitation des tiers, d'existence de délégués syndicaux ou encore en matière de fin de mandat.

2. Les réunions du CSE

Ce second pallier aidera à clarifier l'aménagement des réunions préparatoires et des séances plénières, tout en identifiant les modalités de préparation de l'ordre du jour et des convocations, leur envoi, ou encore la rédaction du procès-verbal des séances.

3. Les ressources du CSE

Ce troisième pallier aidera à aborder les modalités d'arrêtés des comptes, d'établissement du rapport de gestion, de gestion des budgets et d'arrêtés des règles de leur utilisation vis-à-vis des actions menées au bénéfice des salariés. Il faut comprendre « ressources » au sens large et lister également le matériel dont dispose le CSE, pour déterminer ses modalités d'utilisation. Il est indispensable d'écrire noir sur blanc les règles de remboursement de frais concernant les membres élus, ce point étant souvent sujet à interrogation.



4. Les commissions du CSE

Ce quatrième pallier abordera les commissions obligatoires devant exister au sein du CSE ainsi que les commissions facultatives mises en place par le CSE. Il s'agira de décrire leur fonctionnement en matière de composition, de réunions, de moyens, de formation et de comptes-rendus.

5. La communication du CSE

Ce dernier pallier identifiera les moyens mis à disposition du CSE pour la diffusion de ses informations (affichage, site internet, ...) ainsi que la mise en œuvre des éventuelles permanences organisées par le CSE.

COMMENT RÉDIGER LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR : CLAUSIER TYPE ?

LE PRÉAMBULE INTRODUCTIF

Le CSE est ici identifié. La date d'adoption du règlement et ses modalités (durée, modification) également.

LES CLAUSES OBLIGATOIRES

Normes comptables

Le règlement décrit les modalités d'arrêté des comptes annuels du CSE, comme le précise l'article L2315-68 du Code du travail. A titre indicatif, il peut rappeler les obligations comptables s'appliquant aux CSE.

Rapport de gestion et d'activités

L'article L2315-69 du Code du travail prévoit que le règlement intérieur doit déterminer les modalités de présentation de la gestion et des activités sociales et culturelles du CSE dans un rapport.

Vote, affichage et diffusion

Le règlement intérieur a toute logique à préciser les dispositions du Code du travail relatives à l'approbation des comptes, au rapport annuel d'activités, au procès-verbal de la séance plénière, et la diffusion de ces documents.

Commissions

S'il existe une commission des marchés, ses modalités sont obligatoirement écrites. Des précisions peuvent aborder les commissions obligatoires en fonction du nombre de salariés de l'entreprise et faire référence aux commissions facultatives résultant d'une négociation avec l'employeur.

Le règlement intérieur précise leur composition (nombre de membres, désignation, durée du mandat), leurs missions, les moyens mis à leur disposition, les heures de délégation octroyées à leurs membres, ainsi que les modalités de formation des membres.

LES CLAUSES LIBRES

Membre élu et bureau

Le comité a tout intérêt à présenter les modalités d'exercice des mandats (élections, missions, attributions, capacité d'agir, crédit d'heures, remboursement des frais de missions, ...). Pour remplir sa fonction de **RÉFÉRENTIEL**, il peut mentionner la gestion des cas de démission, de remplacement et de révocation des membres.

Réunions

Le CSE définit les modalités des réunions plénières, extraordinaires et préparatoires, donnant l'occasion de préciser qui arrête l'ordre du jour, qui établit les convocations, comment se déroulent les réunions (visioconférence, suspension des séances, ...), quel est le délai de communication des documents, quelles sont les modalités de vote et les conditions de majorité pour valider les décisions, qui rédige les procès-verbaux et comment sont-ils communiqués aux salariés. Planifier un calendrier prévisionnel de réunions est possible.

Moyens du CSE

Le volet budgétaire peut énumérer le calcul des budgets, la périodicité des versements, les modalités d'engagement des dépenses, les critères liés aux activités sociales et culturelles et la règle légale du transfert des excédents budgétaires.

En cas de mise à disposition d'un local ou de matériel, les règles d'utilisation et d'entretien peuvent être précisées (accès internet, gestion de l'intranet dédié au CSE, utilisation de la ligne téléphonique, adresse mail dédiée au CSE, permanences du CSE, réunions d'information des salariés etc. ...).

Missions du CSE

Le règlement intérieur peut contenir des précisions relatives aux missions économiques et professionnelles du CSE (rôle d'information-consultation, avis rendus), aux missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, à l'exercice des différents droits d'alerte, au recours aux expertises et à leur financement.



LES CLAUSES INTERDITES

Clauses contraires à l'ordre public

Pour l'exemple, le règlement intérieur ne peut pas prévoir un arrêt des comptes tous les deux ans, un quorum pour la tenue des séances plénières, une prorogation automatique ou une réduction de la durée du mandat des membres, la désignation d'un secrétaire ou d'un trésorier non élu, des critères d'attribution pour les activités sociales et culturelles.

Clauses imposant à l'employeur des charges supplémentaires à celles prévues par la loi

Pour l'exemple, le règlement intérieur ne peut interdire le vote du Président, ou encore prévoir la tenue obligatoire des réunions à certaines dates fixes, ou augmenter le délai de transmission des ordres du jour des réunions.

Certaines adaptations, non prévues par la loi, pourront tout de même être prévues par le règlement intérieur, sous réserve de l'accord du Président.

Le règlement intérieur, pour devenir un véritable mode d'emploi unique et personnalisé d'un CSE, sera amené à être régulièrement révisé, approfondi ou simplement mis à jour pour être en conformité avec la loi et la jurisprudence en la matière.

POUR VOUS AIDER À SUIVRE CHAQUE TRIMESTRE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE, NOUS AVONS RELEVÉ POUR VOUS LES INFORMATIONS SUIVANTES

POSITION DE L'URSSAF SUR LES CONDITIONS D'ANCIENNETÉ DU SALAIRE POUR BÉNÉFICIER DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES MISES EN PLACE PAR LE CSE

Rappel de la tendance appliquée dans la majorité des CSE

La règle de détermination des conditions d'accès aux activités sociales et culturelles est bien souvent calquée sur les règles fixées par l'URSSAF permettant de bénéficier d'une exonération de cotisations et contributions sociales. L'URSSAF avait pour généralité de ne pas remettre en cause cette exonération sous certaines conditions, y compris par exemple l'absence de discrimination lors de l'attribution des prestations.

Une condition d'ancienneté (dans la limite de six mois) était jusqu'alors admise par l'URSSAF et ne remettait pas en cause les principes de cette exonération.

Arrêt de la Cour de cassation du 3 avril 2024

La Cour de cassation, dans son arrêt a cassé et annulé l'arrêt rendu le 24 mars 2022 par la Cour d'appel de Paris qui tendait à rendre licite l'instauration d'un délai de carence consacré aux activités sociales et culturelles.

Sur le fondement des articles L. 2312-78 et R. 2312-35 du Code de travail, il a donc été arrêté que l'accès à ces activités sociales et culturelles ne pouvait être subordonné à une condition d'ancienneté dans l'entreprise.

Une mise en conformité obligatoire : dans quelles conditions ?

L'URSSAF, s'étant alignée sur la position de la Cour de cassation, a précisé dans un communiqué publié le 30 juillet 2024 que les CSE ont l'obligation de se mettre en

conformité dans un délai expirant le 31 décembre 2025. Même si l'URSSAF précise qu'en cas de contrôle pouvant intervenir avant le 31 décembre 2025, la non-conformité du CSE n'impliquera pas de sanction particulière, hormis une demande de mise en conformité, il est fortement conseillé de procéder dans les meilleurs délais à cette mise à jour. Les conditions de bénéfice des activités sociales et culturelles figurant dans le règlement intérieur, la mise en conformité comprendra également la mise à jour de celui-ci et sa validation devra figurer à l'ordre du jour d'une séance plénière et son vote à la majorité.

Cour de cass. Chambre soc. 3 avril 2024, 22-16.812

URSSAF 30 juil. 2024

Risque grave : l'expert peut-il auditionner certains salariés avec leur accord ?

Un expert désigné dans le cadre d'une expertise pour risque grave auditionne plusieurs salariés de l'entreprise, ne se limitant pas au périmètre du service concerné. La direction conteste ces auditions en justice. La Cour de cassation rappelle que l'expert désigné dans le cadre d'une expertise pour risque grave peut procéder à l'audition de certains salariés de l'entreprise pour l'accomplissement de sa mission, à la condition d'obtenir l'accord des salariés concernés.

Cass., Soc., Pourvoi N° 22-21.082

Actualités fournies par **In Extenso**, expert des CSE.

INDICES 2024

Bons d'achat

limite d'exonération de cotisations sociales 193 €

Titres restaurant

limite d'exonération de cotisations sociales 7,18 €

Primes de crèche, nourrice, garde d'enfants

limite d'exonération de cotisations sociales 2 421 €

Plafond mensuel de la sécurité sociale

3 864 €

SMIC horaire brut

11,65 €

Minimum garanti

4,15 €

Valeur du point Agirc-Arrco

1,4159 €

Prix à la consommation hors tabac

Septembre 2024 118,50

BON À SAVOIR

Pour en savoir plus, consultez nos publications :

- sur les missions du CSE, son financement et son fonctionnement,
- sur les négociations possibles et droits du CSE en matière d'expertise.

À retrouver sur le site [creditmutuel.com](https://www.creditmutuel.com)

PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

Retrouvez 3 fois par an un **dossier d'informations pratiques** sur le fonctionnement, les rôles et missions du CSE... rédigé par un expert du sujet. **Un service exclusif pour les CSE !**

➤ Consultez toutes les lettres sur www.creditmutuel.com - **Nos actions - Associations et CSE**

EXPERTS

Acteur majeur de l'expertise comptable en France, In Extenso accompagne au quotidien plus de 6 000 acteurs de l'économie sociale.

[ess.inextenso.fr](https://www.ess.inextenso.fr)

In Extenso

La lettre du Service Partenaire Comités Sociaux et Économiques est éditée par la Confédération Nationale du Crédit Mutuel - 46 rue du Bastion - 75017 PARIS - Tél. 01 53 48 88 03

• **Directeur de la publication :** Martine Gendre (martine.gendre@creditmutuel.fr)

• **Rédactrice en chef :** Laurence Arnaud (laurence.arnaud@creditmutuel.fr)

• **Comité de rédaction :** Chantal Béato, Nathalie Boudet-Tionck, Peter Bristault, Christel Clargé, Christophe Cornet, Stéphanie Guimard, Yves Gourtay, Marie-Anne Lafaye, Benjamin Le Clec'h, Sandrine Chardin-Leterre, Delphine Spanhove, Carine Vanbecelaere, Amaury Vienne.

• **Réalisation :** Zest en plus - Tél. 06 07 39 60 31

• **Imprimeur :** Technicom Paris - 32 av. Pierre Grenier 92100 Boulogne-Billancourt

• **ISSN :** 2971-3692

• **Dépôt légal :** Novembre 2024

