

MARS  
2020

# PARTENAIRE

## COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

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

### LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE

**Le Comité Social et Économique doit se doter d'un règlement intérieur.**

Cette obligation résulte clairement du code du travail\*, lequel énonce : le comité « **détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont confiées...** ». La loi impose d'ailleurs que le règlement intérieur détermine **les modalités d'arrêté des comptes et de rédaction du rapport annuel de gestion.**

Bien plus que le fruit d'une obligation légale, **le règlement intérieur est l'outil qui permet un fonctionnement harmonieux et efficace du comité.** Il répond à un ensemble de questions pratiques auxquelles la loi n'apporte pas de réponse : qui est le représentant légal du comité ? qui peut agir en justice au nom du comité ? qui tient la comptabilité ? qui procède à l'arrêté des comptes ? qui exerce les pouvoirs de l'employeur (quand le comité a lui-même un ou plusieurs salariés) ?...

Il peut également, autant que de besoin, **rappeler les règles légales de son fonctionnement.**

Mais, le règlement intérieur du comité **ne peut pas comporter tout type de clause.**

Ainsi, il ne peut pas contredire des prérogatives légalement dévolues au secrétaire et/ou au président (tel l'établissement de l'ordre du jour, la fixation des dates et heures des réunions plénières). Il ne peut pas modifier les règles légales de délibération du comité (il ne peut pas imposer un quorum).

Il ne peut pas non plus imposer à l'employeur des charges financières supérieures à celles prévues par la loi (par exemple en créant un crédit d'heures pour les suppléants). Enfin, il ne peut pas imposer des contraintes non prévues par la législation (par exemple augmenter le délai de communication de l'ordre du jour). Pour ces dispositions, l'accord de l'employeur est nécessaire.

\* article L. 2325-2 pour le CE et L. 2315-24 pour le CSE



S'agissant du CSE, cette règle issue de la jurisprudence a été reprise à l'article L. 2315-24 alinéa 2 : « *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.* »

**Le règlement intérieur est la règle établie par tous** (il est voté à la majorité des membres ayant droit de vote, y compris le président), **il est connu de tous et doit donc être appliqué par tous.**

PAGE 1

Contexte

PAGES 2 - 3

Les 8 clés pour un règlement intérieur efficace

PAGE 4

Actualité juridique et sociale

## LES 8 CLÉS POUR UN RÈGLEMENT INTÉRIEUR EFFICACE

### 1 Règlement intérieur : un document obligatoire

#### Le CSE doit se doter de son propre règlement intérieur

Le CSE détermine 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 (c. trav. art. L. 2315-24).

Dès lors que les dispositions des accords sur les anciennes institutions représentatives du personnel deviennent caduques, tout est remis à plat lors de la première élection du CSE. Les accords antérieurs (ou du moins les dispositions des accords sur ces points) ne sont plus valables et doivent être renégociés.

**Il en est de même des règlements intérieurs du CE et du CHSCT qui deviennent inapplicables.**

- Le CSE doit donc mettre en place un nouveau règlement intérieur. \_\_\_\_\_

Le contenu du règlement intérieur dépendra d'un éventuel accord négocié sur le CSE.

### 2 Dispositions imposées par la loi à inscrire dans le règlement intérieur

#### Les modalités d'arrêt et d'approbation des comptes

Seuls **des membres élus du CSE** peuvent arrêter et approuver les comptes. Ils sont désignés selon des modalités prévues par le règlement intérieur du CSE.

#### Présentation d'un rapport de gestion

Le CSE établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un **rapport 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 les salariés de l'entreprise.

#### Les modalités de communication du procès-verbal

Le CSE fixe dans son règlement intérieur **le dispositif choisi** pour la communication du PV auprès des salariés (affichage, diffusion...).

- Le moyen de communication retenu est important : le PV constitue souvent le seul moyen de communication envers les salariés sur le déroulement des réunions. \_\_\_\_\_

Les modalités de fonctionnement de **la commission des marchés** lorsqu'elle est obligatoire doivent également figurer dans le règlement intérieur (c. trav. art. L. 2315-58 et L. 2315-59).

### 3 Connaître les modalités de mise en place du règlement intérieur

#### Un règlement intérieur qui doit être adopté

**Le CSE adopte son règlement intérieur à la majorité des membres présents** au cours d'une réunion plénière. Comme cela était admis pour le CE, l'employeur est, à notre sens, autorisé à participer au vote.

Le règlement entre en vigueur une fois ce vote régulier effectué. Il est adopté pour une **durée indéterminée à défaut de mentions contraires**.

Le règlement intérieur, suite à son adoption, **s'impose à tous ses membres, y compris à l'employeur**, en tant que président du CSE.



Le règlement intérieur peut être modifié par la suite suivant les mêmes modalités fixées en son sein.

#### Des dispositions du règlement intérieur plus favorables que la loi sous conditions

Le règlement intérieur peut ainsi contenir un rappel des dispositions légales mais également **des dispositions plus favorables que la loi**. Toutefois, attention, le règlement intérieur ne peut comporter de clauses **imposant à l'employeur des obligations non prévues par la loi, sans l'accord de ce dernier**.

Dans ce cas, ces clauses sont considérées comme **des engagements unilatéraux de l'employeur** qu'il peut dénoncer après simple information des élus et respect d'un délai raisonnable.

### 4 Clauses facultatives du règlement intérieur spécifiques à chaque CSE

#### Des clauses liées au fonctionnement interne du CSE

Les missions légalement dévolues aux membres du « bureau » sont **peu nombreuses et en tous cas insuffisantes** pour assurer un fonctionnement efficace du CSE. Il faut donc aussi prévoir les missions qui existent de fait : qui est le représentant légal du CSE ? comment remplacer le secrétaire ou le trésorier en cas d'absence ? qui signe les chèques ? qui tient la comptabilité ?

En l'absence de dispositions légales, le règlement intérieur permet notamment de compléter : **les fonctions du secrétaire et du trésorier** et le cas échéant du secrétaire adjoint et du trésorier adjoint, les modalités de remboursement de frais des élus...

- En conséquence, il revient au CSE lui-même de combler les « vides ».  
A cette fin, le règlement intérieur est l'outil privilégié. \_\_\_\_\_

- Il peut également servir à rappeler des obligations légales à l'employeur (ordre du jour, rédaction du PV...). \_\_\_\_\_

### 5 Tout se négocie dans le CSE

#### Règlement intérieur : outil de négociation

Même si les règles de fonctionnement du CSE sont déjà écrites dans un accord d'entreprise (ou dans un accord conclu avec le CSE en l'absence de délégué syndical), il est toujours possible **de négocier ce règlement directement avec l'employeur**, lorsqu'il s'agit de définir un fonctionnement adapté et efficace avec des besoins supplémentaires en fonction des besoins.

## 6

### Rôle du règlement intérieur pour les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail

#### En présence d'une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

Le code du travail donne la priorité à la **négociation** ; la mise en place et les moyens de la CSSCT peuvent être définis par accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, par accord avec le CSE.

A défaut d'accord, l'employeur met seul en place cette commission.

#### Mise en place obligatoire d'une CSSCT :

- dans les entreprises et établissements d'**au moins 300 salariés** ;
- dans les entreprises / établissements de **moins de 300 salariés** l'inspecteur du travail peut imposer la CSSCT (nécessaire selon la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux).

Par délégation du CSE, la commission SSCT se voit confier **tout ou partie des attributions du CSE en matière de « santé, sécurité et conditions de travail »**, à l'exception du recours à l'expert et des attributions consultatives du comité.

L'accord doit définir un certain nombre de règles pour assurer un fonctionnement efficace de cette commission (nombre et désignation des membres, missions, modalités de fonctionnement dont heures de délégation et moyens alloués, formation).

#### A défaut d'accord, le règlement intérieur (RI) définit ces règles

Il convient dans tous les cas de **respecter les modalités suivantes qui sont d'ordre public** :

- les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses membres ;
- la durée de leur mandat prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité ;
- la commission est présidée par l'employeur et comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du 2<sup>ème</sup> collège ou le cas échéant du 3<sup>ème</sup> ;
- le temps passé aux réunions de la commission est rémunéré comme du temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation.

## CONSEIL

Rappeler et préciser dans le règlement intérieur les missions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail notamment en l'absence d'une CSSCT ou dans le cas où le CSE ne délègue pas toutes ses missions à la commission.

## 7

### Faire respecter les règles de consultation du CSE

#### Rappel de la loi dans le RI relatif aux consultations du CSE

Il ressort des textes que le CSE **doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale** de l'entreprise (c. trav. art. L.2312-8).

La procédure de consultation du CSE est visée par les articles L. 2312-14 et suivants du code du travail qui prévoient : « Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du CSE... » (c. trav. art. L. 2312-14).

Ces principes de consultation peuvent être utilement rappelés dans le règlement intérieur.

De plus, à défaut d'accord, **les 3 consultations suivantes sont obligatoires chaque année** :

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

Or les dispositions légales ne prévoient pas de calendrier pour la réalisation de ces consultations. Dès lors, le règlement intérieur peut utilement prévoir ce calendrier.

## 8

### Déterminer sa politique sociale

#### Les ASC : une prérogative du CSE

Le CSE assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles, établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés, de leur famille ou des stagiaires ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le financement (art. L. 2312-78).

#### Activités sociales et culturelles :

- une activité **non obligatoire légalement pour l'employeur** ;
- une activité dont **les bénéficiaires prioritaires** sont les salariés de l'entreprise, leur famille ou les stagiaires ;
- une activité visant à **améliorer les conditions de vie et de travail** ;
- une activité **exercée sans discriminations**.

➤ Nécessité de déterminer les bénéficiaires des ASC. \_\_\_\_\_

#### Les bénéficiaires prioritaires :

- les **salariés de l'entreprise** : les salariés en CDI et en CDD, les salariés à temps complet, à temps partiel et détachés, les salariés en longue maladie, les salariés en préavis de démission ou de licenciement ;
- la **famille des salariés** : conjoint ou concubin, les enfants légitimes, naturels ou adoptés, les personnes liées par un PACS, les veufs et veuves mais aussi tout ascendant ou descendant du salarié ;
- les **stagiaires**.

#### Les bénéficiaires non prioritaires : les anciens salariés

Il appartient au CSE de poser, par écrit et notamment dans le règlement intérieur, les bénéficiaires des ASC.

#### Les conditions d'octroi des ASC

Le CSE doit ouvrir sans discrimination les prestations à l'ensemble des bénéficiaires potentiels des ASC. Cela signifie par exemple que les salariés en longue maladie ne doivent pas être exclus des ASC.

Compte tenu des limites budgétaires et de l'attente des salariés, le comité peut mettre en place des grilles de répartition des avantages entre les salariés qui peuvent être fixées dans le règlement intérieur.

#### En conclusion

Le règlement intérieur est un **outil indispensable au bon fonctionnement du CSE**. Il est donc fortement conseillé de prendre soin de sa rédaction avant son adoption.

Comme le règlement intérieur s'applique aux membres du CSE, il est donc important que chaque membre en ait connaissance et qu'il soit accessible et respecté.

Enfin, veiller à la bonne application du règlement intérieur !

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

### Quels changements pour les entreprises en 2020 ?

#### Refonte des seuils sociaux

L'atteinte d'un seuil social entraîne de nouvelles obligations fiscales, juridiques et sociales pour les entreprises mais depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ces seuils ont été harmonisés dans le cadre de la loi Pacte.

Pour rappel, il y avait 199 seuils auparavant, il n'y en a plus que 3 en 2020 : 11 salariés, 50 salariés et 250 salariés.

Cette refonte des seuils a pour but d'alléger les obligations pour les plus petites entreprises.

Par exemple, une entreprise qui passait de 19 à 20 salariés devait cotiser au Fonds national d'aide au logement (0,5 % de la masse salariale) ou à Action Logement (0,45 % de la masse salariale). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, ces obligations ne sont obligatoires qu'à partir du seuil de 50 salariés.

De plus, une entreprise qui franchit un nouveau seuil sera exemptée de nouvelles obligations pendant 5 ans. Ainsi, si elle affiche pendant 5 années un nombre de salariés supérieur à ce nouveau seuil, alors les nouvelles obligations liées au franchissement de ce seuil s'appliqueront.

#### Entrée en vigueur du forfait mobilité durable (non obligatoire pour les entreprises)

A travers la loi Mobilités, il permet aux employeurs de prendre en charge le déplacement de leurs salariés sur leur trajet domicile-travail effectué à vélo ou en covoiturage à hauteur de 400 € / an. La prise en charge est réalisée en franchise d'impôt pour les salariés et de cotisations sociales pour les employeurs.

De son côté, l'Etat s'est engagé à mettre en place le forfait mobilité durable pour les fonctionnaires à hauteur de 200 € / an.

Par conséquent, l'indemnité kilométrique vélo, entrée en vigueur en 2016, prend fin.

Le plafond de la prise en charge des frais de carburant pour l'alimentation des véhicules électriques (hybrides rechargeables, etc.) double et atteint 200 €.

Par ailleurs, les entreprises de plus de 50 salariés sont dans l'obligation d'ouvrir des négociations sur les déplacements des salariés. Des accords devront être trouvés sur la manière dont l'employeur s'engage pour faciliter les trajets de ses salariés (aménagement d'horaires, télétravail, facilitation de l'usage du vélo ou du covoiturage, etc.).

Pour les entreprises qui n'ont pas l'obligation de négocier sur les déplacements des salariés, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE. Pour les employeurs publics, elle sera décidée par décret.

Pour les entreprises qui sont dans l'obligation de négocier, la prise en charge des frais (modalités, critères d'attribution, etc.) sera déterminée par accord d'entreprise ou par accord interentreprises, et à défaut par accord de branche.

#### Intéressement : un dispositif désormais ouvert aux projets de l'entreprise

L'intéressement de projet s'adresse à des entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement.

Ces entreprises pourront ajouter un intéressement de projet qui pourra n'intéresser qu'une partie des salariés à la réalisation d'un projet et d'objectifs particuliers.

- Depuis 2006, il est possible de mettre en place un intéressement de projet externe, mais le mécanisme est très contraignant puisque plusieurs sociétés devaient être impliquées dans un même projet d'où un effet très limité. Cet accord d'intéressement de projet est autonome par rapport à l'intéressement de base.
- La loi PACTE a ouvert le dispositif d'intéressement de projet aux projets internes à l'entreprise. Une entreprise, sans activité coordonnée avec d'autres entreprises, peut désormais, via un accord d'intéressement classique, mettre en place un intéressement de projet.

Actualités fournies par **Groupe LEGRAND**  
Expert-comptable des CSE

## INDICES 2020

**Bons d'achat**  
limite d'exonération  
de cotisations sociales 171 €

**Titres restaurant**  
limite d'exonération  
de cotisations sociales 5,55 €

**Primes de crèche, nourrice,  
garde d'enfants**  
limite d'exonération  
de cotisations sociales 1 830 €

**Plafond mensuel  
de la sécurité sociale** 3 428 €

**SMIC horaire** 10,15 €

**Minimum garanti** 3,65 €

**Valeur du point Agirc-Arrco** 1,2714 €

**Prix à la consommation hors tabac**  
Décembre 2019 104,39

## BON À SAVOIR

### Demandez notre livret sur le CSE

avec une nouvelle fiche  
« Les points essentiels  
pour passer en CSE »

Réalisé en collaboration  
avec Groupe LEGRAND

Pour le commander écrivez à  
[cncmobnl@creditmutuel.fr](mailto:cncmobnl@creditmutuel.fr)



## À LIRE

### « Le CSE en 117 Questions-Réponses »

Un recueil du Ministère du Travail.  
Pour répondre à toutes les questions des élus CSE !



## CONSULTEZ NOTRE SERVICE D'INFORMATIONS JURIDIQUES DÉDIÉ AUX CSE.

Rendez-vous dans votre Caisse locale.  
Un service exclusif pour les CSE clients du Crédit Mutuel.

## EXPERTS

**GROUPE  
LEGRAND**

est un cabinet d'expertise comptable et de conseil leader dans l'assistance économique des CSE, depuis plus de 20 ans.



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

- **Directeur de la publication** : Martine Gendre ([martine.gendre@creditmutuel.fr](mailto:martine.gendre@creditmutuel.fr))
- **Rédactrice en chef** : Laurence Arnaud ([laurence.arnaud@creditmutuel.fr](mailto:laurence.arnaud@creditmutuel.fr))
- **Comité de rédaction** : Eric Anglade, Jean-Bernard Auder, Chantal Béato, Nathalie Boudet-Tionck, Christel Clargé, Christophe Cornet, Bruno Englard, Soazig Gallais, Stéphanie Guimard, Dominique Janin, Marie-Anne Lafaye, Stéphanie Lelièvre, Ronan Marrec, Delphine Spanhove, Carine Vanbecelaere.
- **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 06 07 39 60 31
- **Imprimeur** : Technicom Paris - 32 av. Pierre Grenier 92100 Boulogne-Billancourt
- **ISSN** : 1637 - 6110
- **Dépôt légal** : Mars 2020