



Le règlement intérieur du CE et du CHSCT

publié le 26/11/2014, vu 2692 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

La Cour de cassation vient de statuer sur la question du règlement intérieur du CE et du CHSCT, jugeant qu'ils ne peuvent imposer à l'employeur des obligations non prévues par la loi (Cass. soc. 8 octobre 2014, n° 13-17133 et 22 octobre 2014, n° 13-19427). Ces décisions aident à circonscrire le régime du règlement intérieur de ces instances de représentation du personnel.

1. Domaine d'application

Formellement, le Code du travail n'impose la rédaction d'un règlement intérieur qu'au seul comité d'entreprise, le rendant facultatif pour le CHSCT.

1.1. Comité d'entreprise

Le comité d'entreprise 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 conférées (C. trav. art. L 2325-2).

Tel que l'article est rédigé, il impose au comité d'entreprise d'établir un règlement intérieur.

Cependant, cette obligation n'est pas sanctionnée par les textes.

Précisons que la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale rend indirectement obligatoire l'établissement d'un règlement intérieur pour certains comité d'entreprise.

En effet, selon un nouvel article L. 2325-34-3 du Code du travail, en vigueur au 1^{er} janvier 2015, les modalités de fonctionnement de la commission des marchés (à mettre en place dans les plus gros CE) doivent être fixées par le règlement intérieur du comité d'entreprise.

L'article L. 2325-34-2 nouveau ajoute que la commission des marchés doit, au moins une fois par an, rendre compte au comité d'entreprise de ses choix de fournisseurs et prestataires, précisant que ce compte-rendu s'effectue selon des modalités à déterminer par le règlement intérieur du comité.

1.2. CHSCT

Aucun texte ne traite du règlement intérieur du CHSCT et, en pratique, il est effectivement plus rare que les CHSCT adoptent un règlement intérieur.

Cela étant, l'employeur ne pourrait pas s'opposer à la mise en place d'un règlement intérieur du CHSCT.

Une telle initiative serait en effet considérée comme un délit d'entrave.

Qu'il s'agisse de l'adoption du règlement intérieur du comité d'entreprise ou du CHSCT, il convient de préciser que l'employeur participe au vote sur le document (JO déb. : AN 1er octobre 1982 p. 5348).

2. Contenu

2.1. Clauses autorisées

Concernant le comité d'entreprise, il ressort de l'article L. 2325-2 susvisé (§ 1.1) que le règlement intérieur a deux objectifs :

- Déterminer les modalités de son fonctionnement ;
- Déterminer les modalités de ses rapports avec les salariés de l'entreprise.

Les clauses habituelles des règlements intérieurs des comités d'entreprise ont trait aux sujets suivants :

- constitution du bureau, des commissions et modalités de leurs attributions ;
- organisation des réunions du comité d'entreprise (convocation, déroulement des séances,...) ;
- règles relatives aux procès-verbaux des réunions (adoption, diffusion,...) ;
- interactions avec les salariés (réunions d'information, permanences, déplacements,...) ;
- moyens du comité d'entreprise,...

D'une manière générale, doivent être admises toutes les clauses qui permettent au comité d'entreprise d'exercer normalement les missions qui lui sont confiées par la loi.

Il en va de même du CHSCT, dont le règlement intérieur peut contenir des règles relatives au fonctionnement du comité ou à ses rapports avec les salariés.

Dans l'arrêt du 22 octobre 2014, la Cour de cassation a admis, par ailleurs, la validité des clauses imposant à l'employeur :

- de fournir au CHSCT les moyens de fonctionnement nécessaires ;
- de lui communiquer les informations utiles à l'exercice de ses missions ;
- de réunir en urgence le comité à la suite de tout accident du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Le même arrêt considère qu'est valable la clause rappelant que le « *temps passé aux enquêtes prévues par l'article R 4612-2 du Code du travail n'est pas considéré comme du temps de délégation mais comme du temps de travail effectif.* »

2.2. Clauses prohibées

Le règlement intérieur du CE ou du CHSCT ne peut comporter des clauses contraires aux règles de fonctionnement normal du comité ou imposant à l'employeur des obligations supérieures à celles prévues par la loi.

Ainsi, doivent être annulées les clauses du règlement intérieur du comité d'entreprise prévoyant que le premier point de l'ordre du jour de chaque réunion comprendra les 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 des réunions devra être adressé aux membres du comité 8 jours au moins avant la séance (Cass. soc. 8 octobre 2014, n° 13-17133).

Des arrêts précédents avaient déjà statué sur le sujet, la Cour de cassation considérant par exemple que le règlement intérieur ne peut imposer au chef d'entreprise de convoquer aux réunions toute personne invitée par le comité d'entreprise (Cass. soc. 22 novembre 1988, n° 86-13368).

Dans l'arrêt du 22 octobre 2014, rendu à propos du CHSCT, la Cour de cassation a rappelé que les clauses du règlement intérieur ayant pour effet d'imposer à l'employeur des obligations plus contraignantes que celles prévues par la loi sont nulles.

Ont été censurées les clauses suivantes :

- Celle qui imposait de faire apparaître de manière distincte, dans l'ordre du jour, les points apportés par les membres du CHSCT et ceux inscrits par son président.
- La clause qui imposait à l'employeur de tenir les réunions pendant les heures de travail des membres du CHSCT.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com