

JUIN
2015

PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE DU CRÉDIT MUTUEL

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU COMITÉ D'ENTREPRISE

L'article L. 2325-2 du Code du travail énonce que « *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 confiées par le présent titre.* »

A la lecture de ce texte, le règlement intérieur du comité d'entreprise est donc obligatoire. Il faut également retenir que le terme « comité d'entreprise » (CE) est un terme générique et ainsi sont également concernés le comité d'établissement ainsi que le comité central d'entreprise.

Pourtant, aucune pénalité ou amende n'est prévue en cas de non-respect de cette formalité.

Tous les comités ne se sont pas dotés d'un règlement intérieur, certains ne voyant pas l'intérêt d'ajouter du formalisme aux règles légales. Parfois, le règlement intérieur du CE est même confondu avec le règlement intérieur de l'entreprise (cf articles L. 1321-1 et suivants du Code du travail) alors que ces documents n'ont pas du tout la même finalité.

Or, mettre en place un règlement intérieur au sein du CE **permet de disposer d'un outil pour faciliter et sécuriser le mandat** des membres de l'institution. Il ne s'agira pas seulement d'effectuer un rappel des dispositions légales mais aussi de les adapter en fonction de son propre fonctionnement, voire de les améliorer ou de les compléter.

Par ailleurs, à travers le chapitre IV sur la transparence financière des comptes du comité d'entreprise de la loi du 5 mars 2014, le législateur a réaffirmé l'obligation de mettre en place un règlement intérieur.



Ainsi, tout CE (comité d'entreprise, d'établissement et comité central d'entreprise) doit intégrer qu'**à compter du 1^{er} janvier 2015, son règlement intérieur doit prévoir de :**

- désigner un trésorier et détailler ses attributions,
- assurer la conservation des archives comptables,
- établir des comptes annuels selon des modalités déterminées en fonction du niveau de leurs subventions et/ou de leurs ressources,
- fixer les modalités de l'arrêt et du contrôle de ces comptes,
- fournir des informations sur les transactions significatives,
- prévoir une commission des marchés le cas échéant,
- établir un rapport de gestion présentant des informations qualitatives sur ces activités et sur sa gestion financière.

Se doter d'un règlement intérieur permet de **mettre en place de bonnes pratiques relatives à la gestion financière** du comité en conformité avec la loi précitée. Et même s'il n'est toujours pas prévu de sanction en cas d'absence de règlement intérieur, il apparaît indispensable vis-à-vis des tiers et des salariés de s'approprier les règles de bonne gouvernance du CE.

PAGE 1 Le règlement intérieur du CE
PAGE 2 Quel contenu pour le RI du CE ?
PAGE 3 Comment rédiger son RI ?
PAGE 4 Actualité juridique et sociale

CONTENU DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CE : UNE LIBERTÉ ENCADRÉE

La loi impose peu de règles en la matière ! Et il n'existe pas de modèle officiel.

Le règlement intérieur est donc librement défini par les membres du CE en fonction de leur propre fonctionnement. Et ce qui sera adapté ou important pour les uns, ne le sera pas forcément pour les autres.

Les limites seront de **ne pas contrevenir aux textes légaux** concernant les attributions et le fonctionnement du comité d'entreprise et de ne pas introduire des dispositions contraires à l'ordre public.

Enfin, le règlement intérieur **devra intégrer les nouvelles obligations** à respecter dans le cadre de la transparence des comptes du comité.

Le CE est une personne morale de droit privé et fonctionne collégialement : son règlement intérieur **doit être élaboré en commun** par les membres élus du comité d'entreprise.

Le projet de règlement intérieur sera élaboré au cours de réunions préparatoires avec un nombre réduit de membres du CE : membres du bureau, président des commissions...

La version définitive sera **adoptée par un vote**, après inscription de la mention à l'ordre du jour d'une réunion plénière.

S'agissant de l'aménagement des règles de fonction interne, nous nous situons dans l'hypothèse où le président peut également voter. Ce dernier n'aura pas de voix prépondérante, et si la majorité des membres présents vote pour l'adoption du règlement intérieur, celui-ci sera applicable sans autre formalité.

Par ailleurs, le renouvellement du comité ne rend pas le règlement du comité caduc, sauf disposition spécifique prévue par celui-ci.

Toutefois, le comité **devra obligatoirement obtenir l'accord de l'employeur** s'il désire intégrer, dans le règlement, des obligations pour ce dernier.

Nous pouvons citer notamment : l'octroi d'un crédit d'heures de délégation supérieur au crédit légal au secrétaire pour rédiger le procès-verbal de réunion, la prise en charge de la rémunération d'un salarié détaché pour effectuer des missions pour le compte du comité, l'octroi d'un crédit d'heures aux suppléants, la possibilité pour les élus de bénéficier d'un nombre de jours de congé de formation à une périodicité plus favorable que la loi (tous les 2 ans), la détermination de moyens pour les commissions obligatoires, la prise en charge des frais de fonctionnement de commissions facultatives... Cette liste est non exhaustive.



C'est la jurisprudence qui a également donné des précisions sur les **éléments qui ne peuvent figurer dans le règlement intérieur du CE**.

Ainsi, le règlement intérieur ne peut contenir de dispositions qui imposent à l'employeur des obligations ou charges supplémentaires à celles prévues par la loi. Concrètement, il s'agira de clauses prévoyant :

- le report automatique des questions qui n'ont pu être examinées en séance à l'ordre du jour de la réunion suivante, l'ordre du jour des réunions du CE devant être arrêté par l'employeur et le secrétaire (Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-17.133) ;
- un envoi des convocations, ordres du jour et documents s'y rapportant 8 jours ouvrés avant la séance, l'article L. 2325-16 du Code du travail prévoyant que l'ordre du jour est communiqué 3 jours au moins avant la réunion. Ce délai minimum de 3 jours peut toutefois être augmenté par accord entre l'employeur et le comité (Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-15.769) ;
- la fixation de la date des réunions périodiques du comité d'entreprise car il s'agit là d'une prérogative de l'employeur prévue à l'article L. 2325-14 du Code du travail, qui ne peut être aménagée par les élus dans une clause du règlement intérieur de l'institution. Ainsi, une clause générale du règlement ne peut pas imposer à l'employeur des réunions à date fixe, chaque troisième jeudi du mois (Cass. soc. 15 janvier 2013, n° 11-28324).

Enfin, certains CE **définissent également leur politique sociale et culturelle** dans leur règlement intérieur. Il sera alors nécessaire de veiller à prévoir des règles de distribution des prestations qui ne soient pas assujetties aux cotisations de l'Urssaf.

Le CE peut définir qui sont les bénéficiaires des prestations qu'il distribue. Il sera alors impératif de prévoir des critères d'octroi en évitant tout risque de discrimination : ne pas exclure des apprentis ou stagiaires, ne pas limiter les droits des temps partiels en raison de la nature de leur contrat.

CONSEIL DE L'EXPERT

Soyez vigilants dans la rédaction du règlement intérieur du CE : il doit à la fois reprendre les obligations prescrites par le Code du travail, mais aussi être adapté en fonction des spécificités propres à chaque CE !

RÉDIGER SON RÈGLEMENT INTÉRIEUR : QUELLES QUESTIONS SE POSER ?

Voici une liste non exhaustive des éléments à valider afin de disposer d'un outil adapté aux obligations et aux besoins du comité :

Missions des membres du bureau (secrétaire, trésorier, adjoints...) :

il faut prévoir le rôle de chacun, leur remplacement, les modalités de démission, de révocation. Un soin tout particulier devra être apporté aux missions du secrétaire et du trésorier notamment afin de se conformer aux obligations liées à la transparence des comptes du CE.

Les commissions : en fonction de l'effectif de la société, faut-il des commissions obligatoires ? Si tel est le cas, il faut déterminer leurs moyens de fonctionnement avec l'employeur. Est-ce que le CE souhaite prévoir des commissions facultatives ? Quels seront leurs moyens, leur mission, leur composition ? Il faudra désigner leur président.

La désignation des représentants du CE, ainsi que de leurs éventuels suppléants, au sein de différents organes :

- au conseil d'administration ou de surveillance suivant la forme juridique de la société,
- à l'assemblée générale,
- au comité central d'entreprise (CCE).

Le président : on peut indiquer quel est son rôle, le nombre de personnes de la direction présentes en réunion.

Concernant les réunions : un rappel des règles de rédaction de l'ordre du jour et de la procédure en cas de désaccord peut être utilement effectué. Il s'agira d'aborder les règles concernant :

- les convocations : délai, modalités (mail ou courrier recommandé) ;
- la tenue des réunions préparatoires (hypothèses, participation ou non des suppléants) ;
- la tenue des réunions (fréquence, suspensions, enregistrement, prise en charge de la sténotypie, réunions extraordinaires, exercice des votes, rédaction des PV et règles de leur diffusion, confidentialité, présence d'invités...).

Les modalités d'exercice de la communication auprès des salariés ne doivent pas être négligées : « flash info » à l'issue des réunions, validation de la possibilité d'utiliser les mails professionnels, négocier l'éventualité de réunions du personnel dans les locaux de l'entreprise aux heures de travail.

Détermination des moyens du CE : les dispositions du règlement intérieur rappelleront les moyens qui sont à la charge de l'employeur en intégrant, après leur identification, les engagements de la direction qui iraient au-delà de la loi. Ceci va concerner :

- les heures de délégation (nombre, règles de prise, crédit pour les suppléants),
- les frais de déplacement (prise en charge ou non par la direction),
- les règles de maintien de salaire pour les formations aux élus titulaires et suppléants, les locaux (accès, entretien, règles de partage avec les autres
- délégations) et matériel fourni.

Les ressources du CE : Un audit des moyens financiers doit être fait. Le règlement intérieur reprendra l'assiette, le taux, la périodicité de versement, la régularisation, le contrôle. Il sera utile que le CE rappelle la distinction entre le budget de fonctionnement et celui des activités sociales et culturelles.

Les membres du CE devront faire un point sur le reversement éventuel à un CCE ou comité inter-entreprises (subventions, calendrier, convention). Le CE vérifiera s'il ne perçoit pas des dons et subventions de tiers (droits perçus à l'exposition de ventes, produits perçus sur des distributeurs de boissons, subventions de clubs sportifs, etc.). On indiquera si le CE est concerné par la rétrocession du montant des titres restaurants périmés.

L'intégration des nouvelles obligations liées à la transparence des comptes du CE :

Il conviendra de s'interroger sur les procédures de présentation des comptes à respecter selon le montant des ressources gérées. Les membres du CE devront prévoir d'intégrer les obligations suivantes : tenue d'une comptabilité ultra-simplifiée, d'une comptabilité d'engagement, validation des comptes par un expert-comptable, recours à un commissaire aux comptes, nécessité de mise en place d'une commission des marchés, établissement du rapport de gestion et moyens pour informer les salariés.

Les prestations du CE : le CE peut rappeler sa politique sociale et culturelle, les bénéficiaires des activités sociales et culturelles, les pièces justificatives qui seront demandées... mais il pourra préférer donner ces précisions dans une annexe qui pourra plus facilement être modifiée.

Dossier réalisé par GROUPE LEGRAND
Expert-comptable des CE



CONSEIL DE L'EXPERT

Prenez le temps de vous interroger sur tous les aspects de votre rôle d'élus du CE pour rédiger un règlement intérieur le plus exhaustif possible : rôle économique, rôle social et obligations liées à la transparence des comptes.

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

Action en justice du CE : le mandat doit être précis

Personne morale de droit privé, le CE peut agir en justice (article L. 2325-1 du Code du travail). A cette fin, il doit désigner l'un de ses membres qui est une personne physique. Il faut donc une délibération préalable et expresse du CE qui figure au PV. Mais le mandat doit être très précis. C'est ce qu'illustre une décision du 3 mars de la Chambre sociale de la Cour de cassation (n°14-87.041). En l'espèce, le CE avait donné mandat au secrétaire adjoint qui est devenu secrétaire en raison du départ du secrétaire initial. Or, le PV donnait mandat au « secrétaire adjoint » et non au « secrétaire ». Il aurait donc fallu une nouvelle délibération du CE.

En l'absence de la réalisation de cette démarche, l'action en justice du CE a été jugée irrecevable.

Ch. Soc. Cour cass. n°14-87.041

Une rupture conventionnelle est possible même en cas de congé maternité

Selon les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail (CT), l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qui les lie. Cette rupture reste soumise aux dispositions impératives fixées par le CT et notamment celles destinées à garantir la liberté du consentement des parties. Une circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009 précisait qu'une rupture conventionnelle ne pouvait être conclue dans les cas où la rupture du contrat est rigoureusement encadrée par le CT. Il en était ainsi quand le salarié bénéficiait d'une protection particulière concernant la rupture de son contrat de travail (salariée en congé maternité, en accident du travail,

etc.). Mais la jurisprudence semble au contraire vouloir faciliter le recours à la rupture conventionnelle. Celle-ci n'est pas entachée d'une nullité de droit lorsqu'elle survient pendant la période de protection de la salariée due à la maternité.

Ch. Soc. Cour cass. n°14-87.041

L'employeur peut consulter les SMS envoyés ou reçus avec le téléphone professionnel

Dans un arrêt du 10 février 2015 (n°13614779), la Cour de cassation a indiqué que les SMS sur un téléphone fourni par l'employeur étaient « présumés avoir un caractère professionnel » et étaient donc consultables par l'employeur et ce même hors de la présence du salarié. Le juge applique donc la même logique que celle utilisée pour les courriels envoyés ou reçus avec l'adresse professionnelle. Pour éviter une interception de messages à caractère personnel, il sera nécessaire de faire porter la mention « personnel » au début du message ou d'accoler ce terme au nom du destinataire.

Bien entendu, la solution la plus simple restera d'éviter d'utiliser son téléphone professionnel pour des messages à caractère privé.

Cass. 10 février 2015 n°13614779

Actualités fournies

par GROUPE LEGRAND, Experts-comptables



LE SERVICE D'INFORMATIONS JURIDIQUES DÉDIÉ AUX CE

Pour consulter ce service et vous procurer ainsi les textes d'actualité cités ou poser des questions juridiques, fiscales, sociales, administratives ou financières à notre avocat conseil, rendez-vous dans votre Caisse locale.

Un service exclusif pour les CE clients du Crédit Mutuel !

**INDICES
2015**

Bons d'achat

limite d'exonération de cotisations sociales 159 €

Titres restaurant

limite d'exonération de cotisations sociales 5,36 €

Primes de crèche, nourrice, garde d'enfants

limite d'exonération de cotisations sociales 1 830 €

Plafond mensuel de la sécurité sociale

3 170 €

SMIC horaire

9,61 €

Minimum garanti

3,52 €

Valeur du point ARRCO

1,2513 €

Valeur du point AGIRC

0,4352 €

Prix à la consommation

avec tabac avril 2015 128,12

BON À SAVOIR

Votre nouveau guide « Gérer son CE » !

Entièrement mis à jour, avec notamment les nouvelles obligations des CE en matière comptable, votre guide Partenaire CE est disponible dans votre agence du Crédit Mutuel.



Téléchargez

notre lettre de novembre 2014, « Les nouvelles obligations comptables des CE » sur le site du Crédit Mutuel de votre région, espace « associations-CE ».



EXPERTS



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

