

L'ORDRE DU JOUR

Une étape essentielle et parfois sensible

Pas de réunion du CSE sans ordre du jour évidemment. Mais chacun mesure-t-il combien l'échange entre le secrétaire et le président du CSE peut dynamiser comme tendre voire éteindre le dialogue entre la représentation du personnel et celle de l'entreprise ?

La ténacité et l'habileté du secrétaire du CSE sont déterminantes pour préparer le rendez-vous des élus avec la direction et disposer des moyens de faire entendre la voix des salariés.

Un préalable obligatoire

La rédaction de l'ordre du jour est une étape préalable incontournable des réunions du CSE et un exercice qui peut s'avérer délicat pour le secrétaire, quand le président ne veut pas aborder certains

des points proposés par les élus. Ainsi, il arrive qu'un secrétaire renonce à lui tenir tête ou que la direction le convoque en ayant pris l'initiative de supprimer une question, un sujet. Bien sûr cela relève de l'entrave au fonctionnement régulier du comité mais dans les faits, tous les CSE n'alertent pas l'inspection du travail ou ne se précipitent pas au tribunal correctionnel. D'autres solutions existent, à commencer par imposer une réunion extraordinaire qui revient à permettre aux élus de fixer unilatéralement un ordre du jour en soutenant leur secrétaire !

L'ordre du jour est un document obligatoire que la réunion du CSE soit « ordinaire » ou « extraordinaire » : il fixe le cadre de la discussion à venir, recense les obligations de consultation et d'information de l'employeur, les projets à débattre mais aussi les propositions des élus et les réclamations du personnel, les réunions de délégués du personnel ayant disparues. Bref, aucune raison d'écarter un sujet, individuel ou collectif, d'autant qu'il n'existe plus d'autre instance officielle permettant de consigner dans un procès-verbal les suites données par la



Par Maimouna Diallo, juriste en droit social chez Alinea, et Ronan Darchen, cofondateur d'Alinea

SECRÉTAIRE VS ÉLUS

Le secrétaire doit-il accepter tous les points des élus ?

Selon une réponse ministérielle, un membre du comité ou un représentant syndical au CSE peut demander au président ou au secrétaire du comité l'inscription d'une question. Mais en cas de refus de l'un ou de l'autre, il ne peut exiger que cette dernière figure effectivement à l'ordre du jour. De cette réponse, il faut comprendre que l'élu dispose d'une faculté de demander, mais pour autant, cette mise à jour ne s'impose ni au secrétaire ni au président puisqu'il leur appartient d'approuver conjointement l'inscription à l'ordre du jour d'un nouveau point, dès lors que ce dernier ne relève pas des consultations obligatoires.

direction de l'entreprise aux demandes. La loi définit donc le cadre à respecter pour établir l'ordre du jour, et les contentieux ne manquant pas, la jurisprudence apporte des précisions bien utiles pour permettre l'expression collective et clarifier l'espace de dialogue social que doivent être les réunions du CSE.

Pourquoi un ordre du jour conjoint ?

En premier lieu, les réunions du CSE ont pour objectif de mettre en pratique la participation des salariés par l'intermédiaire de leurs délégués à la détermination

de leurs conditions de travail. C'est le préambule de notre Constitution. Cette participation se matérialise par le rôle de veille et de contrôle de l'activité de l'entreprise et des modalités de réalisation du travail qu'exerce le comité social et économique, et se traduit pour l'employeur par le respect des obligations d'information et de consultation du comité. L'ordre du jour est conjoint car il doit assurer aux élus que ces obligations seront tenues mais aussi permettre au secrétaire d'ajouter les points remontés par les salariés et les préoccupations ►►



► des élus. La réunion du CSE ne sert pas de tribune au président, c'est un lieu de discussions que chacun doit aborder au même niveau que son interlocuteur, sans lien de subordination, dans un rôle de représentant d'intérêts qui peuvent fort heureusement converger mais qui sont ceux des personnes représentées : les salariés d'une part, l'entreprise et ses actionnaires d'autre part. Imposer un ordre du jour, c'est aussi décréter que le dialogue est obligatoire pour organiser le travail.

La dimension collective de l'ordre du jour ne doit pas être oubliée ; si la rencontre avec le président ou son représentant n'implique que le secrétaire, l'ensemble du CSE est concerné pour préparer convenablement les sujets qui seront abordés lors de la réunion. L'ordre du jour est un fil conducteur pour se concerter entre élus lors d'une séance préparatoire ou encore pour mener une enquête sur le terrain auprès des salariés avant de rencontrer la direction.

En principe, tous les points inscrits à l'ordre du jour doivent être traités durant la réunion concernée. Exceptionnellement, les points non traités peuvent être abordés ultérieurement, souvent reportés à la séance suivante mais attention aux procrastinateurs côté ressources humaines, plusieurs CSE en connaissent ! La loi autorise le comité à provoquer une seconde réunion pour

ne pas surcharger celle du mois suivant ou bien encore suspendre la séance pour la reprendre le lendemain ou quelques jours plus tard sans laisser filer plusieurs semaines.

Modifier l'ordre du jour en début de séance

La jurisprudence confirme que les élus ont la possibilité de modifier l'ordre du jour en début de séance par un vote à l'unanimité. En effet, l'obligation de transmettre l'ordre du jour aux élus avant la réunion dans un délai minimum de trois jours pour le CSE (article L. 2315-30 du Code du travail), et huit jours pour le CSE central (article L. 2316-17 du Code du travail), a été instaurée dans « l'intérêt » des élus pour leur permettre d'examiner les questions y figurant et d'y réfléchir. Dans ce cadre, lorsque les élus présents adoptent une modification de l'ordre du jour à l'unanimité et en début de séance, cela signifie qu'ils acceptent, sans objection, de discuter de la question concernée, manifestant ainsi avoir été avisés en temps utile (Cassation criminelle 13 septembre 2022, n° 21-83914). Cette décision s'entend de la représentation des salariés à qui le président propose un point qui n'était pas prévu. L'inverse, à savoir l'ajout d'un point de la part des élus du CSE, ne sera

L'ordre du jour est un document obligatoire que la réunion du CSE soit " ordinaire " ou " extraordinaire " : il fixe le cadre de la discussion à venir, recense les obligations de consultation et d'information de l'employeur, les projets à débattre mais aussi les propositions des élus et les réclamations du personnel, les réunions de délégués du personnel ayant disparues. Bref, aucune raison d'écarter un sujet, individuel ou collectif, d'autant qu'il n'existe plus d'autre instance officielle permettant de consigner dans un procès-verbal les suites données par la direction de l'entreprise aux demandes »



QUESTIONS REPORTÉES

Figurent-elles automatiquement à l'ordre du jour de la réunion suivante ?

Même lorsque la réunion a pour objet d'épuiser l'ordre du jour de la précédente et de traiter les questions qui figuraient sur le précédent ordre du jour, ces questions ne peuvent faire, non seulement l'objet d'une inscription automatique, mais aussi d'une inscription unilatérale par le président ou le secrétaire. La jurisprudence nous indique clairement que l'employeur ne peut pas inscrire ces questions de son seul chef sur le nouvel ordre du jour. De même, le règlement intérieur du CSE, prévoyant le report automatique à la réunion suivante des questions qui n'ont pu être examinées lors de la réunion, est considéré comme étant illégal (Cassation sociale, 8 octobre 2014, n° 13-17.133).

en revanche possible que si l'employeur y consent. À défaut, il reste la possibilité de solliciter une réunion extraordinaire avec un ordre du jour unilatéralement rédigé par la majorité des élus.

Et quel sort le secrétaire peut-il réserver à la question qui vient d'un syndicat minoritaire ? Inutile de rappeler que le comité social et économique est supposé transcender les appartenances syndicales ou non pour œuvrer collectivement ; ce sujet est une réalité récurrente. Au regard des dispositions légales relatives à l'ordre du jour, ce n'est pas tant la question de la couleur syndicale qui doit être mise en avant mais plutôt la nature et l'actualité des points soulevés. Dans la pratique, les points à inscrire doivent faire l'objet d'un débat entre élus en amont de l'élaboration de l'ordre du jour, et il est vrai qu'une question évoquée par un syndicat majoritaire au sein d'un CSE a plus de chance d'être inscrite à l'ordre du jour que celle d'un minoritaire. Résumons en rappelant que le secrétaire décidera, si le règlement intérieur du CSE n'en a pas décidé autrement en lui imposant un processus de validation préalable entre élus, des points qui seront présentés à l'employeur.

Aborder un ordre du jour extraordinaire

Une réunion extraordinaire à la demande des élus est effectuée soit à la majorité des membres titulaires soit à la demande de deux membres sur les sujets de la santé, sécurité et conditions de travail. Dans ce cadre, les questions nécessitant la tenue d'une telle réunion doivent obligatoirement figurer à l'ordre du jour (article L. 2315-27 du Code du travail). En tout état de cause, après validation des questions à évoquer, l'ordre du jour reste établi conjointement entre le secrétaire et le président.

En ce sens, il est nécessaire de s'interroger sur la possibilité de l'employeur de proposer des questions supplémentaires à l'ordre du jour d'une réunion extraordinaire à la demande des élus. La loi n'exclut pas la proposition du président de compléter l'ordre du jour dès lors que le secrétaire est d'accord, mais il semble et il serait d'ailleurs plus judicieux de limiter la réunion au sujet principal pour lequel elle a été organisée, compte tenu du principe légal.

À l'initiative de l'employeur, le principe de base reste le même, c'est-à-dire l'établissement conjoint de l'ordre du jour même s'il s'agit d'une réunion extraordinaire. Il est important de souligner que les réunions extraordinaires organisées à l'initiative de l'employeur sont soumises à l'ensemble des règles applicables aux réunions ordinaires du CSE. Dans ce contexte, il a été jugé que ce dernier ne peut pas établir seul l'ordre du jour d'une réunion extraordinaire à moins qu'il ne s'agisse, encore une fois, d'une consultation obligatoire et qu'il soit en mesure de démontrer l'absence d'accord avec le secrétaire. À défaut, la réunion est irrégulière et l'employeur commet un délit d'entrave.

Le secrétaire doit-il signer l'ordre du jour ?

La signature n'est pas une formalité obligatoire prévue par la loi, l'obligation est d'arrêter conjointement le contenu, à défaut, il s'agirait d'un ordre du jour établi de manière unilatérale par l'employeur. Or, une telle possibilité n'est pas autorisée par la loi. En revanche, si l'obligation de signature est prévue par le règlement intérieur du CSE, le président doit respecter cette exigence dès lors qu'il aura lui-même validé ce règlement en le signant.

Dans la pratique toutefois, la signature de l'ordre du jour exprime l'approbation du contenu par le secrétaire et le président, ce qui n'est pas sans intérêt pour les sala- ►►

Formations / Assistance

CSE - SSCT



En association avec **AVIMO**, expert-comptable, et en partenariat avec **Me Jessy LEVY et Me David ALVES DA COSTA**, avocats spécialistes en droit du travail et droit de la sécurité sociale et protection sociale



auceo.fr
info@auceo.fr
09 74 77 30 95





La jurisprudence confirme que les élus ont la possibilité de modifier l'ordre du jour en début de séance par un vote à l'unanimité. En effet, l'obligation de transmettre l'ordre du jour aux élus avant la réunion dans un délai minimum de trois jours pour le CSE (article L. 2315-30 du Code du travail) et huit jours pour le CSE central (article L. 2316-17 du Code du travail), a été instaurée dans " l'intérêt " des élus pour leur permettre d'examiner les questions y figurant et d'y réfléchir »

► riés qui le découvriront sur les panneaux d'affichage, une occasion de rappeler que l'ordre du jour n'est pas confidentiel et qu'il mérite d'être partagé avant la réunion pour que les élus puissent, le cas échéant, être renseignés par des salariés sur des sujets qui y sont portés. Il convient de noter tout de même que l'absence de signature n'invalide pas un ordre du jour dès lors qu'il a été conjointement établi par le secrétaire et le président. Que se passe-t-il si une réunion est convoquée sur un ordre du jour unilatéral ? L'inscription des consultations obligatoires de plein droit dans l'ordre du jour (L. 2315-29 du Code du travail) laisse supposer l'absence d'une élaboration conjointe mais même dans le cas d'une inscription de plein droit, la Cour de cas-

sation rappelle que la règle reste l'élaboration conjointe, c'est-à-dire que l'article L. 2315-29 n'exonère pas que l'un (secrétaire ou président) soumette à l'autre le point à inscrire. Par conséquent, c'est seulement en cas de désaccord constaté sur l'inscription de plein droit d'un point sur une consultation obligatoire, que le secrétaire ou l'employeur pourra l'inscrire unilatéralement dans l'ordre du jour. En dehors des consultations obligatoires en cas de désaccord, le seul cas où l'ordre du jour peut résulter réellement de la décision unilatérale du président du CSE concerne la première réunion à l'issue des élections.

Un ordre du jour possible sans remise de documents ?

L'absence de document est possible lorsque le contenu de l'ordre du jour ne nécessite pas au préalable la remise de documents d'information aux élus. Ces derniers peuvent être également mis à disposition des élus dans la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Dans ce cas, la mention de la mise à disposition des documents doit être précisée dans l'ordre du jour. Bien évidemment, lorsque l'employeur a omis la transmission des documents avec l'ordre du jour, les élus en feront la demande.

En revanche, lorsqu'il n'y a ni transmission, ni mise à disposition de ces documents à l'appui d'un projet et d'une consultation, les élus peuvent rappeler à l'employeur l'obligation légale selon laquelle, le CSE doit disposer « *d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur* » pour

lui permettre de formuler un avis motivé (article L. 2312-15 du Code du travail). En cas de non-respect de cette obligation, l'employeur s'expose à un délit d'entrave.

Place au dialogue en CSE !

Pas de sujet tabou à l'ordre du jour évidemment et ce dernier est un préalable incontournable pour identifier les acteurs à convoquer, les sujets à traiter, les documents à examiner. Toutefois, il est devenu trop souvent volumineux sous l'effet de la réforme du CSE. À la concentration des missions, s'ajoute l'espacement des réunions ordinaires dans les sociétés de moins de 300 salariés voire les plus grandes si l'accord d'entreprise déroge au rythme mensuel. La délégation des missions SSCT à une commission (quand elle existe) devait alléger en partie l'ordre du jour. Mais les premiers retours d'expérience sont mitigés. Toutes les CSSCT n'arrivent pas à se faire entendre : veillez à une restitution au CSE si c'est nécessaire mais préparez vos interventions en amont pour être certains qu'elles soient répercutées au procès-verbal. De l'ordre du jour au procès-verbal, en passant par la réunion mensuelle ou bimestrielle avec l'employeur, chaque étape est importante pour faire avancer vos sujets. Prenez tout le soin nécessaire dès l'ordre du jour en n'abandonnant pas votre secrétaire au motif que c'est son rôle de rencontrer le président en amont des réunions. ■

ORDRE DU JOUR

Délai de communication

L'ordre du jour des réunions est communiqué aux membres du CSE par le président au moins trois jours avant la réunion (article L. 2315-30 du Code du travail). Le principe jurisprudentiel, selon lequel ce délai a été établi dans l'intérêt des élus, a été confirmé par la Cour de cassation en 2023 (Cassation sociale du 28 juin 2023, n° 22-10586) : en clair, disposer de l'ordre du jour quelques jours avant doit permettre au CSE de préparer la réunion et de ne pas découvrir les documents en séance.

Faites **décoller** votre CSE !

Retrouvez-nous
au salon ELUCEO Paris,
les 6 et 7 mars 2024,
au Stade de France.
Animations, ateliers,
quizz et lots à gagner !



**ECODIA
MARQUANT**
Experts aux côtés des CSE

©ECODIA MARQUANT 2024

01 44 53 94 06

contact@ecodia-marquant.fr



Formation &
information du CSE



Expertises, accompagnement,
assistance à la négociation



Comptabilité &
audit organisationnel