



LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DES IRP, UN OUTIL AU SERVICE DES ÉLUS

A ne pas confondre avec celui de l'entreprise, le règlement intérieur d'une institution représentative du personnel (IRP) est devenu une obligation, qu'il s'agisse encore du comité d'entreprise (CE)¹ ou du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)², et maintenant du comité social et économique (CSE). Trop souvent encore, il se borne à reprendre les dispositions du code du Travail, ou des accords collectifs, alors qu'il doit être considéré comme un outil en faveur des élus, et conçu comme un moyen de compléter judicieusement les dispositions légales et conventionnelles.

La première utilité du règlement intérieur consiste à pallier les imprécisions de la loi, à compléter l'accord de mise en place de l'IRP quand il existe, et à adapter les modalités de fonctionnement de l'instance aux spécificités de l'entreprise, aux besoins des élus et aux attentes des salariés.

Pour le CE, ou pour les prérogatives économiques du CSE, si l'employeur est d'accord, l'alignement du droit des suppléants sur celui des titulaires en termes de formations économiques et de crédits d'heures de délégation peut être un exemple de clause à inclure dans un règlement intérieur, de même que la mise en place de réunions extraordinaires annuelles dédiées aux informations / consultations.

Pour le CHSCT, ou pour les prérogatives en matière de conditions de travail, le règlement intérieur peut permettre de faciliter le travail des élus et de renforcer leurs moyens de fonctionnement. Par exemple, il peut servir à préciser l'organisation des enquêtes, les modalités d'officialisation des rapports d'inspection, ou à instaurer une obligation d'informer immédiatement l'instance lorsqu'un salarié exerce son droit de retrait.

Attention toutefois, les améiora-

tions prévues dans le cadre d'un règlement intérieur ne sont possibles qu'à condition d'être acceptées par l'employeur ! De même, le président de l'IRP peut être associé au processus de rédaction du règlement intérieur. Un RI coconstruit par les partenaires sociaux sera plus solide.

Le deuxième avantage du règlement intérieur est de formaliser des usages non écrits favorables aux élus qui, à défaut d'accord, risquent d'être remis en cause à l'occasion d'un changement de direction (prise en charge par l'employeur de la rédaction du procès-verbal, mise à disposition de personnel, de matériel, ou financement d'un prestataire).

Troisième intérêt, et non des moindres, les élus peuvent s'appuyer sur le règlement intérieur en tant qu'outil de bonne gestion, au moins pour deux raisons :

La première renvoie à la loi sur la transparence des comptes de mars 2014, qui a rendu le règlement intérieur du CE incontournable³, et demain celui du CSE, car plusieurs articles se réfèrent explicitement à ce texte sur l'arrêté des comptes, l'établissement du rapport annuel sur les activités et la gestion financière du CE⁴, et demain du CSE.

De plus, certains se dotent de dispositions de vote contraignantes

pour des dépenses importantes, qui pourraient engager l'instance, ou de doubles signatures de chèques, par exemple.

En second lieu, vis-à-vis de l'ensemble du personnel, le règlement intérieur peut garantir aux salariés qu'ils seront traités sur la base de critères objectifs en matière d'activités sociales et culturelles.

Idéforce accompagne les élus qui le souhaitent dans la rédaction de ce règlement intérieur. N'hésitez pas à prendre contact avec nous. •

NOTES

1 Loi du 5 mars 2014 (article L. 2325-2), article abrogé par l'ordonnance du 22/09/2017

2 Loi du 17 août 2015 (article L. 4614-2), article abrogé par l'ordonnance du 22/09/2017

3 Le règlement intérieur du CE est rendu obligatoire depuis 2007, mais sans sanction

4 L.2327-49 et L.2327-50, abrogés par l'ordonnance du 22 septembre 2017