



Le CSE peut organiser des réunions avec le personnel

Le CSE peut organiser dans le local mis à sa disposition des réunions d'information internes au personnel. Elles porteront notamment sur des problèmes d'actualité ou sur des sujets entrant dans ses attributions. Il peut également inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres. L'accord du chef d'entreprise est nécessaire quand il s'agit de personnalités autres que syndicales.

■ Le comité social et économique peut organiser des réunions d'information avec le personnel

Exposer aux salariés un projet de réorganisation de l'entreprise, faire connaître les positions du CSE sur telle ou telle décision de l'entreprise, recueillir les aspirations et les réactions des salariés, leur présenter les conclusions d'une expertise, etc. Pour diverses raisons, le comité peut souhaiter réunir tout ou partie du personnel de l'entreprise. La loi lui en donne expressément la possibilité, mais dans des conditions bien précises. Le code du travail prévoit en effet que « le comité social et économique peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information internes au personnel portant notamment sur des problèmes d'actualité » (C. trav., art. L. 2315-26).

Sauf en période de crise, généralement liée à un projet de licenciement économique collectif, il est assez rare que les CSE fassent usage de leur droit de réunir le personnel de l'entreprise. Compte tenu des conditions dans lesquelles ces réunions d'information sont possibles, on peut le comprendre. Il existe fort heureusement d'autres moyens de communication, dont le comité peut plus librement faire usage : création d'un site internet avec un espace réservé aux salariés pour permettre la diffusion d'informations concernant l'entreprise, création d'un journal du CSE, possibilité d'organiser des enquêtes auprès des salariés, mise en place d'une boîte aux lettres, etc.

■ Les réunions du personnel doivent être en rapport avec les missions du comité social et économique

Compte tenu de ses compétences, le comité social et économique peut organiser des réunions d'information du personnel sur :

- l'environnement économique et social de l'entreprise : conjoncture économique de la branche d'activité de l'entreprise, nouvelle réforme en droit du travail, entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, nouveau régime de prévoyance, etc. ;
- l'information et la consultation de tout ou partie du personnel sur des projets en cours d'examen : projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, projet de licenciements économiques, déménagement de l'entreprise, nouvel accord d'épargne salariale, etc.

Ces réunions d'information peuvent aussi porter sur les activités sociales et culturelles du comité social et économique : information sur l'organisation d'un voyage, mise en place d'une assistance juridique pour les salariés, etc.

Les membres du comité social et économique peuvent également informer les salariés des positions prises au cours de leurs réunions périodiques avec l'employeur. Dans ce cadre, la réunion d'information peut constituer le lieu d'échanges entre les membres du comité et leurs électeurs pour faire le point sur les positions prises en réunion sur certains sujets sensibles, et vérifier leur conformité à la volonté des salariés. Lors de ces réunions, les membres du comité devront bien sûr respecter le caractère confidentiel de certaines informations présentées comme telles en réunion par le chef d'entreprise.

■ Les réunions d'information doivent avoir lieu en dehors du temps de travail des salariés qui y participent

Les réunions d'information du personnel doivent avoir lieu en dehors du temps de travail des salariés qui y participent. Cette condition ne s'applique pas aux membres titulaires du CSE qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation. Le fait qu'une entreprise pratique un horaire de travail uniforme et ferme immédiatement après la fin du travail du personnel ne saurait remettre en cause le droit du CSE d'organiser des réunions d'information. Les modalités pratiques devront en être fixées alors par accord avec l'employeur (Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO min. Trav. n° 84/8 bis). Ces modalités pourraient être prévues dans le règlement intérieur du comité social et économique en accord avec l'employeur.

A partir du moment où la réunion a bien lieu en dehors du temps de travail, tous les salariés ont le droit d'y participer. Juridiquement, le CSE ne pourrait pas s'opposer à la présence des membres de la direction dès lors qu'ils sont salariés de l'entreprise.

S'il souhaite utiliser une salle de l'entreprise, le comité a forcément besoin de l'autorisation de l'employeur

Légalement, les réunions d'information du personnel doivent se tenir dans le local du comité social et économique. Il est illusoire de penser que ce local peut accueillir tout ou partie des salariés de l'entreprise ! Le comité n'a donc d'autre solution que de demander à l'employeur de mettre à sa disposition une salle afin de pouvoir accueillir un maximum de salariés. Toutefois, il ne peut rien exiger, cette décision restant à la discrétion de l'employeur.

Le comité social et économique a le droit d'inviter des personnalités extérieures à ces réunions

Aux termes de l'article L. 2315-26 du code du travail, le comité social et économique peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans des conditions identiques à celles fixées pour l'invitation de telles personnes par la section syndicale :

- il peut s'agir de personnalités syndicales : dirigeant d'une union interprofessionnelle, secrétaires fédéraux ou confédéraux d'une organisation syndicale, simple militant syndical, délégué syndical d'une entreprise extérieure, etc. Dans ce cas, le CSE n'a pas à obtenir d'autorisation de l'employeur sous réserve que cela se passe dans le local du comité (C. trav., art. L. 2142-10 ; Rép. min. n° 36025 : JOAN Q, 22 avr. 1996, p. 2244) ;
- il peut s'agir de toute autre personnalité. Dans ce cas le comité social et économique doit obtenir l'autorisation de l'employeur. On pourrait imaginer l'invitation de représentants de différentes mutuelles en vue de la mise en place d'un nouveau régime de prévoyance, ou encore d'un juriste, d'un expert-comptable expliquant aux salariés les implications d'un projet de fusion par exemple, etc. (C. trav., art. L. 2142-10).

OBSERVATIONS Il faut communiquer !

Panneaux d'affichage, réunions d'information avec le personnel, rencontres directes avec les salariés pendant le temps de travail, diffusion d'un bulletin d'information, permanences dans le local du CSE, création d'un site Internet, recours à une agence de communication, etc. Les moyens de communication à la disposition du comité ne manquent pas et il ne faut pas hésiter à en faire un usage intensif, tout type d'informations confondues. En pratique, il est conseillé aux élus de veiller périodiquement à la diffusion d'informations et à l'organisation d'échanges réguliers avec le personnel sur ces informations.