

Présidence du CSE : qui est compétent ?

La désignation de la personne appelée à présider le comité social et économique (CSE) est loin d'être anodine. En effet, le bon fonctionnement de l'instance, ainsi que la régularité de ses réunions et consultations dépendent d'elle.

La question de la personne habilitée à présider le comité social et économique (CSE) présente de réels enjeux pour les associations. Enjeu pratique, puisqu'un dialogue social efficient implique que les élus aient un interlocuteur compétent pour mener les informations et les consultations de l'instance. Enjeu juridique, puisqu'une présidence assurée par une personne non compétente peut emporter l'annulation des consultations effectuées et être constitutive d'un délit d'entrave.

Principes applicables

La loi prévoit seulement que le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant^[1]. Dans les associations, le pouvoir de représentation de l'employeur découle des statuts. En règle générale, cette compétence est dévolue au président. En pratique, il est rare qu'il assure lui-même ce rôle qui est plus fréquemment dévolu à un dirigeant « de terrain », tel que le directeur général (pour le CSE ou le CSE central) ou un directeur (pour le CSE d'établissement).

Si le président du CSE n'est pas celui de l'association, il convient de formaliser une délégation de pouvoir dans le respect des dispositions statutaires. Dans tous les cas, ce représentant doit disposer de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires pour assurer son rôle. Cela implique que le délégataire puisse engager l'association par ses déclarations, dispose du pouvoir de prendre des décisions de façon autonome, ainsi que de connais-

sances lui permettant d'informer les élus et de répondre à leurs interrogations.

Vers un assouplissement de la jurisprudence ?

Dans une récente affaire, un comité d'entreprise demandait l'annulation de réunions présidées par des salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif^[2], avec octroi d'une délégation de pouvoir du président pour présider l'instance. La Cour de cassation rappelle que « l'employeur peut déléguer cette attribution qui lui incombe légalement, à la condition que la personne assurant la présidence par délégation ait la qualité et le pouvoir nécessaires à l'information et à la consultation de l'institution représentative du personnel (IRP), de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de celle-ci ». Tout en précisant pour la première fois que « peu important que le délégataire soit mis à disposition de l'employeur par une autre entreprise »^[3].

Dans le même sens, la cour d'appel de Versailles a récemment jugé que la loi n'impose pas que le président de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) soit nécessairement un salarié de l'entreprise, dès lors que la délégation est donnée à « une personne qui en raison de ses liens et missions n'est pas étrangère à l'entreprise et qui par ailleurs présente les compétences nécessaires pour être un interlocuteur utile des représentants du personnel »^[4].

Faut-il en déduire que la jurisprudence entend élargir le schéma



Le président du CSE est membre de droit de l'instance et sa présence aux réunions est obligatoire.

déjà admis d'une présidence du comité par des salariés d'un même groupe, à toute personne extérieure à l'association – comme un manager de transition prestataire –, dès lors que les critères de validité de la délégation de pouvoir sont remplis ?

Outre le fait que l'affaire soumise à la Cour de cassation, rendue en référé, concernait exclusivement une situation de prêt de personnel à but non lucratif, les deux entreprises ayant mis à disposition les salariés n'étaient pas étrangères à l'association concernée puisqu'ayant le même dirigeant et appartenant au même groupe. Dans l'attente de précisions, la prudence est donc de mise.

Anticipez tout empêchement

Le président du CSE est membre de droit de cette instance et sa présence aux réunions est obligatoire. Ce principe emporte plusieurs conséquences. Si le pré-

sident est absent et qu'il ne se fait pas remplacer, le comité ne peut pas valablement siéger. S'il se soustrait à son obligation de présidence du CSE, il s'expose au délit d'entrave. S'il est défaillant, et à la

Si le président du CSE n'est pas celui de l'association, il convient de formaliser une délégation de pouvoir.

demande d'au moins la moitié de ses membres, le CSE peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence (en général, l'inspecteur du travail se borne à rappeler l'employeur à l'ordre pour qu'il respecte ses obligations). Il est donc opportun de prévenir un empêchement du président, qu'il soit ponctuel ou de plus longue durée, afin d'assurer la continuité du fonctionnement de l'instance. Cette anticipation peut utilement résider dans la signature d'une délégation principale pour le président habituel du CSE d'une part, et d'une délégation subsidiaire pour la personne appelée à le suppléer d'autre part. Le cas échéant, il est recommandé de communiquer ces documents au CSE pour prévenir tout risque de contestation.

Cécile Noël,
juriste, Picard avocats

[1] Code du travail, article L2315-23

[2] Code du travail, article L8241-2

[3] Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 19-18.681

[4] CA Versailles, 12 mars 2020, n° 19/02628