

Le procès-verbal des réunions du CSE

1. La rédaction du procès-verbal, prérogative et rôle exclusif du secrétaire

Article L2315-34, al. 1 2 du code du travail > « *Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire dans un délai et selon des modalités définis par un accord...*

A l'issue du délai mentionné au premier alinéa, le procès-verbal est transmis à l'employeur... »

On voit à la lecture de l'article précité qu'il y a obligation pour le secrétaire, « *sauf force majeure* » selon la jurisprudence, d'établir un procès-verbal et que c'est le secrétaire qui à la charge de le rédiger et de le signer.

Dans encore trop de CSE, l'employeur à tendance à vérifier la teneur du procès-verbal, voire à le rédiger avec le secrétaire et même d'en être cosignataire.

Toutes ces pratiques sont illégales et il convient de rappeler une jurisprudence de 1987 qui dispose que : « *si la rédaction matérielle du procès-verbal des délibérations du comité peut être confiées à une personne étrangère, l'établissement du procès-verbal et le contrôle de sa rédaction sont réservés au secrétaire du comité et que les prescriptions de l'article R. 434-1 du Code du travail sont impératives et ne peuvent être transgressées hors le cas de force majeure* » > [Cass. crim., 1^{er} déc.1987, n° 85-96612](#).

On le voit, la rédaction du procès-verbal est de l'exclusivité du secrétaire et que c'est une prérogative que lui a attribuée la loi et la jurisprudence.

Selon la Cour de cassation, même en cas de carence du secrétaire, l'employeur ne peut pas faire appel à un huissier pour rédiger le procès-verbal car elle estime que : « *l'huissier ne pouvait être désigné par l'employeur qui ne participe pas à la rédaction du procès-verbal de la réunion du comité* » > [Cass. soc., 25 nov. 2003, n° 01-14176](#).

On ne peut pas être plus clair pour dire que l'employeur est exclu de toute participation, même indirecte, à l'établissement du procès-verbal et à sa rédaction.

Notez quand même que si le secrétaire veut faire obstacle à la rédaction du procès-verbal par carence du fait de son inaction ou de la non transmission dans les délais impartis, il a été jugé que l'employeur a pu, dans ce cas, écrire un brouillon de procès-verbal pour terminer une procédure > [Cass. crim., 22 mars 1994, n° 93-82312](#). C'est un cas isolé mais à prendre tout de même en compte.

Après rédaction, le procès-verbal est transmis à l'employeur dans un délai qui est de 15 jours en l'absence d'un accord sur un délai différent.

2. Le contenu du procès-verbal

Sur ce point le secrétaire à une grande latitude d'appréciation : il transcrit dans ce procès-verbal ce qu'il a entendu et compris. Il n'est pas obligé de rapporter intégralement tous les propos tenus.

En revanche, il est tenu de faire mention a minima des avis que le comité a émis, des résultats des votes, des informations communiquées par l'employeur, des propositions émises par le comité auxquelles l'employeur devra apporter une réponse à la réunion suivante et des décisions prises par le comité.

Quant au reste, c'est-à-dire tous les échanges qui ont eu lieu, il n'est pas nécessaire que le procès-verbal reprenne mot à mot tout ce qui a été dit. Il doit seulement reproduire les débats quant à leur objet et contenu en faisant l'objet d'une synthèse.

Néanmoins un procès-verbal peut reproduire l'intégralité de toutes les interventions mais ce n'est pas une obligation légale. A ce sujet les grands comités produisent deux types de documents : un document volumineux destiné aux archives et un procès-verbal résumant la réunion.

En ce qui concerne les informations confidentielles et même sous obligation de discrétion présentées comme telles par l'employeur, le secrétaire doit en faire état dans le procès-verbal. L'employeur commettrait un délit d'entrave s'il fournissait une information sous réserve qu'elle ne figure pas dans le procès-verbal car cette retranscription fixe précisément les limites de l'obligation de discrétion.

N'oublions pas que le procès-verbal est archivé et que seuls les membres du comité, le Président et l'agent contrôleur de l'inspection du travail peuvent le consulter.

Remarque : Le code du travail mentionne à l'alinéa 2 de l'article L2315-34 que : «... *le procès-verbal est transmis à l'employeur, qui fait connaître lors de la réunion du comité suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises* ».

La pratique a pu montrer que beaucoup de comité terminent la réunion sans soumettre des propositions à leur employeur ou n'utilise que très peu ce dispositif qui est très intéressant.

Ce renvoi à une autre réunion est parfois utile lorsque le comité n'a pas eu le temps de terminer un sujet ou que l'explication du chef d'entreprise était succincte. C'est une manière de « tracer » une question, un problème, une situation et de ne pas l'enterrer à l'issue d'une réunion, ce qui est fréquemment le cas.

3. La révision, l'adoption et la communication du procès-verbal

Article L2315-35 du code du travail > « *Le procès-verbal des réunions du comité social et économique peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.* »

Avant son adoption le Président ainsi que tous membres du CSE peuvent présenter des observations et faire des propositions de rectification (modifications, adjonctions ou suppressions dans le procès-verbal et le secrétaire ne peut pas refuser de prendre note de ces observations.

Elles doivent seulement être inscrites au PV de la séance au cours de laquelle elles sont formulées.

Elles ne viennent rectifiées le PV en cours d'adoption que si la majorité du comité en décide ainsi. Notez que l'adoption peut être implicite, donc sans vote, si le secrétaire est d'accord pour revoir son projet dans le sens demandé par la majorité.

A défaut d'adoption par la majorité du comité d'une rectification demandée, le secrétaire n'est pas tenu de corriger son texte, même si le président ou un élu estime qu'on lui a fait dire ce qu'il n'a pas dit.

Le procès-verbal est la plupart du temps adopté lors de la réunion suivante et la communication de ce document se fait par affichage et diffusion auxquels le secrétaire est le seul autorisé à procéder.

Attention : Il conviendra toutefois de veiller à retirer du procès-verbal adopté les informations personnelles à certains salariés ainsi que les informations confidentielles.

Le texte nous dit que le procès-verbal est « ... *affiché ou diffusé selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité...* ». En conséquence, si le règlement intérieur ne contient aucune disposition, le secrétaire peut l'afficher ou le diffuser.

Attention, comme la rédaction du procès-verbal, cette prérogative d'affichage et de diffusion n'appartient aussi qu'au secrétaire. Selon la Cour de cassation qui nous dit que : « ... *les procès-verbaux des séances du comité sont établis par le secrétaire et chargent celui-ci de leur affichage ou de leur diffusion* ». > [Cass. crim., 25 fév. 1986, n° 84-96003](#).

Selon l'article L2315-35 le procès-verbal ne peut être diffusé qu'à l'intérieur de l'entreprise. Néanmoins il peut être communiqué à des experts, avocats ou personnes ayant vocation à les examiner dans l'intérêt du comité.

Toutes contestation concernant le procès-verbal doit être portée devant le tribunal judiciaire.

Une pratique de beaucoup de comité est d'afficher ou de diffuser, avant l'adoption du procès-verbal, un compte-rendu de réunion qui est une communication du comité sur les points les plus importants de la réunion afin que les salariés soient au courant des discussions en cours des représentants du personnel avec la direction car parfois il y a plus d'un mois qui sépare une réunion de l'autre. Il faudra juste faire bien attention d'expurger ce compte-rendu de toute information confidentielles ou relative à des informations personnelles concernant les salariés de l'entreprise.

Au final, et contrairement à ce qui se pratique dans de nombreuses entreprises, il convient de tenir compte de la loi et de la jurisprudence qui nous disent que le secrétaire est le seul maître à bord pour la rédaction, la modification l'affichage et la diffusion du procès-verbal du comité.

Vous avez besoin d'un soutien au fonctionnement de votre CSE, écrivez-nous à « ecce@cegetel.net »