

LA GESTION DES RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES (RIC) VIA L'OUTIL I-RP : QUESTIONS REPONSES

MERCREDI 12 DECEMBRE 2018

Afin d'accompagner la mise en place des CSE et tenant compte des nouvelles dispositions du code du travail, l'entreprise a décidé de développer un outil digital qui permet aux élus du CSE de présenter à l'employeur ou son représentant, en flux continu, les réclamations individuelles et collectives (RIC) des salariés.

Cet outil I-RP permet une digitalisation totale du traitement des RIC. Il a été conçu pour faciliter et fluidifier les échanges dans le domaine des RIC entre les élus et les représentants de l'entreprise, pour assurer un niveau de réponse pertinent et de qualité aux élus et pour simplifier la mission des pôles RH/RS.

Cette procédure nouvelle est intégrée à l'accord national sur la mise en place des CSE lequel risque de ne pas obtenir les signatures nécessaires.

Aujourd'hui, y compris en l'absence d'accord, l'entreprise fait le choix de **digitaliser la gestion des RIC** en utilisant l'outil I-RP **de façon exclusive dans l'ensemble des CSE du GPF**.

Vous trouverez ci-dessous tous les arguments utiles à la mise en œuvre de cette décision et les réponses aux questions que vous pourriez vous poser.

- **QUELS SONT LES ARGUMENTS QUI NOUS PERMETTENT D'IMPOSER L'OUTIL I-RP POUR LES RIC ?**

- ❖ **La Loi a expressément supprimé tout formalisme**

Les premières ordonnances sur le CSE prévoyaient d'appliquer dans tous les CSE, quelque soit la taille de l'entreprise, le formalisme issu des anciens DP pour le traitement des RIC (remise d'une note deux jours avant la réunion, réponse de l'employeur dans les 6 jours et tenue d'un registre).

Or, la loi de ratification n°2018-17 du 29 mars 2018 a expressément et volontairement supprimé ce formalisme pour les CSE des entreprises de plus de 50 salariés. Il ne s'impose aujourd'hui qu'aux CSE des entreprises de plus de 11 salariés ne dépassant pas 50, dont les attributions se limitent justement aux RIC et à quelques attributions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

Le législateur a donc intentionnellement retiré tout formalisme imposé pour le traitement des RIC dans les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés.

- ❖ Les modalités de traitement des RIC ne relèvent **pas du champ de la négociation** spécifique prévu par le Code du travail

Les modalités de traitement des RIC ne constituent pas un sujet de négociation spécifique prévu par le Code du travail. Rien n'empêche donc qu'elles soient fixées par **décision unilatérale de l'employeur**, sans qu'il soit nécessaire de passer par un accord collectif.

- ❖ La jurisprudence antérieure a jugé que **lorsqu'il n'existe aucun formalisme légal, le recours à un moyen digitalisé est admis**

La jurisprudence, rendue à propos des anciennes instances représentatives du personnel, considère que dès lors qu'aucun formalisme légal n'est prévu, le recours à un moyen numérique/digitalisé est admis (Cass. Soc. 25 novembre 2015; n°14-16067; Cass. Soc. 23 mai 2017, n°15-24713).

Il y a tout de même **deux conditions** à respecter :

- il faut mettre à disposition des membres du CSE les **outils nécessaires**, ce qui est bien le cas avec la fourniture de tablettes.
- il faut que ces **outils fonctionnent**.

Dès lors que ces conditions sont réunies, le recours à un outil digital peut être imposé.

*A noter : l'outil I-RP permet d'imprimer, à une fréquence laissée au choix de chacun, un **registre** des questions posées et des réponses apportées. La tenue d'un registre n'est plus obligatoire. Elle permet toutefois d'assurer un suivi des questions et des réponses, de pouvoir le porter à la connaissance des salariés, d'être en mesure, en cas de contentieux, de prouver que les réclamations ont été traitées, et de pouvoir fournir une copie papier à l'inspecteur du travail si nécessaire.*

- **FAUT-IL FORMALISER LA DIGITALISATION DES RIC DANS LE REGLEMENT INTERIEUR DU CSE ?**

Suivant les arguments développés ci-dessus, le recours exclusif à l'outil I-RP pour traiter les RIC peut être appliqué en l'absence d'accord collectif le prévoyant et en l'absence de précisions dans le règlement intérieur.

Il est toutefois tout à fait possible de prévoir une clause relative à l'utilisation de l'outil I-RP dans le règlement intérieur, et il est même conseillé de le faire pour éteindre toute éventuelle discussion sur ce sujet.

Il conviendra d'être vigilant sur le contenu du règlement intérieur proposé par les élus du CSE qui pourraient essayer de faire passer dans le RI une autre procédure que celle souhaitée par l'entreprise (et qui serait contraire à la digitalisation notamment).

- **QUE FAIRE SI LE REGLEMENT INTERIEUR ADOPTE PAR LE COMITE CONTIENT UNE CLAUSE PREVOYANT UNE AUTRE PROCEDURE POUR TRAITER LES RIC ?**

Une telle clause peut être qualifiée de clause supra-légale.

Ainsi, le Président du CSE doit exprimer, lors de l'adoption du règlement intérieur, son désaccord ferme sur cette clause. Elle ne sera alors pas considérée comme valablement adoptée.

- **DOIS-JE FIXER UN POINT A L'ORDRE DU JOUR SUR LES RIC ?**

Tout comme l'absence de formalisme, **la loi n'impose pas d'évoquer ces réclamations en réunion plénière du CSE.**

Cette obligation n'existait déjà pas pour les réunions de DP puisque la jurisprudence avait précisé que les réunions devaient servir à faire préciser le sens des questions si besoin et non à y répondre en séance.

Le traitement des RIC étant digitalisé, les RIC ne doivent pas faire l'objet d'une inscription systématique à l'ordre du jour.

- **QUE FAIRE SI MON SECRETAIRE M'IMPOSE D'INSCRIRE UN POINT SUR UNE RIC A L'ORDRE DU JOUR ?**

Dans la mesure où le traitement d'une réclamation ne relève pas d'une consultation obligatoire du CSE, le secrétaire ne peut pas décider de l'inscrire unilatéralement à l'ordre du jour. Le Président

doit refuser d'inscrire ce point en rappelant que le traitement des réclamations passe par l'outil I-RP.

Cependant, lorsqu'une thématique particulière émerge des RIC présentées, il peut paraître utile de l'aborder en réunion plénière du CSE, afin d'avoir un débat, un moment d'échange sur ce sujet.

Par exemple, lors de la mise en place du forfait-jours, une centaine de questions portaient sur ce sujet. Il aurait alors pu être considéré que cela méritait d'être abordé en réunion plénière du CSE.

Il peut également être prévu un point général "RIC" à l'ordre du jour afin de consacrer un temps à ces sujets pendant la réunion. La difficulté sera alors, pour le Président de CSE, de réussir à limiter le débat dans le temps. Il faut donc le circonscrire aux RIC qui mériteraient un échange ou des compléments de réponse.