LES MOYENS D'EXERCICE DU MANDAT D'ÉLU DANS LES ENTREPRISES À PARTIR DE 50 SALARIÉS

SOMMAIRE

LES HEURES DE DÉLÉGATION

LA DURÉE ET LA FIN DE MANDAT

DE QUELLES FORMATIONS DU CSE PEUVENT-ILS BÉNÉFICIER ?

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE DÉPLACEMENT ET DE CIRCULATION DES MEMBRES DU CSE ?

LES MEMBRES DU CSE SONT-ILS PROTÉGÉS ?

CETTE FICHE DÉCRYPTE LE CONTENU DES ORDONNANCES RATIFIÉES PAR LA LOI DU 29 MARS 2018 ET DE LEURS DÉCRETS D'APPLICATION.

Les ordonnances du 22 septembre et 20 décembre 2017 bouleversent totalement la représentation du personnel en entreprise. La création d'une nouvelle instance unique obligatoire de représentation du personnel, le comité social et économique (CSE) - qui efface les DP, le CE et le CHSCT - constitue le point central de ce grand renversement.

Le décret d'application n° 2017-1819, publié le 29 décembre 2017, vient préciser le fonctionnement et les moyens alloués à cette institution unique.

Ça y est ! Le CSE est donc pleinement entré en vigueur, mais de manière progressive, dans l'optique d'une mise en place généralisée au 1er janvier 2020 (cf. fiche CSE relative au processus d'entrée en application du CSE).

Les fiches sur le CSE vous permettront de prendre connaissance de toutes ces nouvelles règles et de faire face à ce grand remaniement !

Pour vous repérer au mieux, nous avons fait le choix de distinguer :

- les moyens d'exercice du mandat, propres à l'élu (heures de délégation, le mandat, la formation...) ;
- les moyens attachés au fonctionnement de l'instance (le budget, l'expertise, l'accès à un local...).

Ces moyens seront mis en exergue selon l'effectif de l'entreprise : les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises à partir de 50 salariés.

Cette fiche pratique expose les moyens d'exercice du mandat dans les entreprises à partir de 50 salariés.

À titre liminaire, il convient de rappeler que le CSE doit être instauré dans les entreprises à partir de 11 salariés.

À partir de 50 salariés, le CSE remplace le CE et le CHSCT (ou le cas échéant la DUP ou l'instance unique) avec les moyens d'exercice du mandat qui vont avec.

Les ordonnances laissent une grande place à la négociation collective pour mettre en place et faire vivre le CSE. Si vous vous interrogez sur le type d'accord à négocier, nous avons créé une fiche dédiée « La négociation sur le CSE : quels accords pour quels contenus ? » pour aider à vous y retrouver.

Mes notes

LES HEURES DE DÉLÉGATION

DE COMBIEN D'HEURES DE DÉLÉGATION LES MEMBRES DU CSE DISPOSENT-ILS ?[1]

Comme auparavant, l'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions :

- aux membres titulaires de la délégation du personnel du CSE ;
- aux représentants syndicaux au CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés ;
- aux représentants syndicaux au CSE central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Le nombre d'heures suivants sont fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

Ce nombre peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

Le nombre d'heures de délégation est défini ci-après.

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre d'heures de délégation par titulaire	Total heures de délégation par mois
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360

1. L. 2315-7, R. 2314-1, L. 2314-7, L. 2314-6, R. 2315-4 du Code du travail.

Mes notes

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre d'heures de délégation par titulaire	Total heures de délégation par mois
900 à 999	16	24	384
1 000 à 1 249	17	24	408
1 250 à 1 499	18	24	432
1 500 à 1 749	20	26	520
1 750 à 1 999	21	26	432
2 000 à 2 249	22	26	572
2 250 à 2 499	23	26	598
2 500 à 2 749	24	26	624
2 750 à 2 999	24	26	624
3 000 à 3 249	25	26	650
3 250 à 3 499	25	26	650
3 500 à 3 749	26	27	702
3 750 à 3 999	26	27	702
4 000 à 4 249	26	28	728
4 250 à 4 499	27	28	756
4 500 à 4 749	27	28	756
4 750 à 4 999	28	28	784
5 000 à 5 249	29	29	841
5 250 à 5 499	29	29	841
5 500 à 5 749	29	29	841
5 750 à 5 999	30	29	870
6 000 à 6 249	31	29	899
6 250 à 6 499	31	29	899
6 500 à 6 749	31	29	899
6 750 à 6 999	31	30	930
7 000 à 7 249	32	30	960
7 250 à 7 499	32	30	960
7 500 à 7 749	32	31	992
7 750 à 7 999	32	32	1 024
8 000 à 8 249	32	32	1 024
8 250 à 8 499	33	32	1 056
8 500 à 8 749	33	32	1 056

ATTENTION

Les suppléants assistent aux réunions si et seulement si les titulaires sont absents.

En conséquence, ils ne bénéficient pas d'un crédit d'heures de délégation.

RÉFLEXE MILITANT

Nous vous conseillons de négocier dans le règlement intérieur ou dans l'accord communément appelé « de droit syndical », la présence des suppléants aux réunions et l'octroi d'heures de délégation.

Nous vous rappelons que le règlement intérieur peut prévoir, avec l'accord de l'employeur, des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre d'heures de délégation par titulaire	Total heures de délégation par mois
8 750 à 8 999	33	32	1 056
9 000 à 9 249	34	32	1 088
9 250 à 9 499	34	32	1 088
9 500 à 9 749	34	32	1 088
9 750 à 9 999	34	34	1 156
10 000	35	34	1 190

Les représentants syndicaux au CSE bénéficient d'un crédit d'heures maximum de 20 heures/mois, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Cette notion de circonstances exceptionnelles n'est pas définie par le Code du travail. C'est la Cour de cassation qui a donné la définition de cette notion : « pour que des circonstances exceptionnelles soient reconnues, il faut qu'elles constituent une activité inhabituelle nécessitant, de la part des représentants, un surcroît de démarches et d'activité débordant le cadre de leurs tâches coutumières en raison, notamment, de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre »[2].

Dernièrement, le juge a donné une nouvelle illustration de cette notion[3].

Les juges ont estimé que « l'absence de plusieurs membres du comité d'établissement, dont celle du trésorier adjoint en arrêt maladie » caractérisait bien l'existence de circonstances exceptionnelles. Le dépassement de 8 heures pratiqué par le trésorier du CE était donc justifié dans cette affaire. L'employeur a été condamné à payer ces heures.

Cette décision a certes été rendue pour un CE. Mais, à notre sens, cette nouvelle illustration est transposable au CSE.

Toutefois, il convient tout de même de rappeler que les membres du CSE peuvent mutualiser et reporter leurs heures de délégation dans certaines conditions. Cette souplesse, qui n'existait pas pour le comité d'entreprise, peut en pratique amener les membres du CSE à avoir moins besoin d'invoquer des circonstances exceptionnelles pour justifier un dépassement du crédit d'heures mensuel.

RÉFLEXE MILITANT

Compte tenu de l'impact négatif des ordonnances sur les moyens accordés à la représentation du personnel, l'objectif est d'obtenir dans le PAP une augmentation du nombre de représentants et/ou du nombre d'heures de délégation.

Si une telle négociation est impossible, nous vous conseillons de vous en remettre à l'application du décret R. 2314-1 du Code du travail (voir tableau ci-dessus).

2. Cass. crim., 3 juin 1986, n° 84-94.424.
3. Cass. Soc., 12 mai 2021, n° 19-21.124.

UN ACCORD PEUT-IL MODIFIER LE NOMBRE D'HEURES DE DÉLÉGATION ?[4]

Oui, le PAP (et non un accord collectif de droit commun) peut modifier, à la hausse mais aussi à la baisse, le nombre de membres ou le volume individuel des heures de délégation.

Il est donc possible **de modifier, à la hausse mais aussi à la baisse :**

- le nombre de sièges à pourvoir ;
- le volume individuel des heures de délégation.

Le PAP peut donc désormais :

- augmenter le nombre de titulaires et suppléants et augmenter le nombre d'heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège ;
- augmenter uniquement le crédit d'heures de délégation de tous les titulaires ;
- augmenter uniquement le crédit d'heures de délégation pour les titulaires siégeant dans un collège spécifique ;
- augmenter uniquement le nombre de titulaires et suppléants ;
- réduire le nombre de titulaires et de suppléants et augmenter le nombre d'heures de délégation dans le collège ;
- augmenter le nombre de titulaires et suppléants et réduire le nombre d'heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège.

ATTENTION

La diminution du nombre de sièges et/ou du volume individuel d'heures de délégation est limitée[5].

4. L. 2314-7, L. 2314-1 du Code du travail.
5. Voir infra.

Les limites de la modification à la baisse du nombre de sièges et/ou du volume individuel d'heures de délégation

La possibilité de baisser le nombre de sièges et ou le volume individuel d'heures de délégation est toutefois encadrée par la loi et la jurisprudence. Elle connaît ainsi trois limites :

- quelle que soit la modification réalisée, le volume d'heures dont bénéficie individuellement chaque titulaire doit respecter le crédit d'heures mensuel minimum de 10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés, et de 16 heures pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
- il est impossible de n'attribuer aucun siège à un collège ;
- le volume global des heures de délégation, par collège, doit être au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

De prime abord, la mise en œuvre concrète de cette dernière limite n'est pas évidente. La loi vise le volume global des heures par collège, mais ne fixe ni le volume d'heures de délégation par collège, ni une quelconque règle d'attribution des sièges à chaque collège, dont on pourrait déduire le volume global d'heures de délégation correspondant.

En effet, le Code du travail se contente de fixer le nombre total de mandats au regard de l'effectif total de l'entreprise. La répartition du personnel et des sièges dans les collèges relève du PAP et n'est pas fixée directement par la loi.

Pour la modulation du nombre d'heures de délégation et d'élus, plusieurs étapes préalables sont nécessaires :

1. Calculer le montant théorique de l'enveloppe globale des heures de délégation, tous collèges confondus, en fonction de l'effectif de l'entreprise en se référant à l'article R. 2314-1 du Code du travail ;
2. Calculer le montant théorique de l'enveloppe des heures de délégation par collège.

Ces deux montants constituent, chacun à leur niveau, des planchers fixés en fonction des effectifs de l'entreprise.

Les calculs pour chaque collège sont importants car d'une part la loi y fait référence puis d'autre part afin de vérifier que le volume global d'heures de délégation est bien respecté en fonction du nombre d'élus du collège concerné.

Mes notes

EXEMPLE

Une entreprise de 101 salariés ; 6 élus ; 21 h/élu (d'après le décret[6]) ; 16 h min/élu[7] (car entreprise de plus de 50 salariés).

Calculs théoriques (étape 1 et 2 cf. ci-contre)	Enveloppe globale	6 x 21 h = 126 h
	Enveloppe par collèges	Collège 1 : 4 élus 4 x 21 = 84 h
		Collège 2 : 2 élus 2 x 21 = 42 h

Ces volumes sont des planchers, un PAP peut moduler à la hausse le nombre d'élus et le nombre d'heures de délégation.

Par accord, on peut modifier ce montant en modulant le nombre d'élus ou le nombre d'heures, **à condition de respecter le volume plancher théorique global des heures (126 heures), le volume plancher théorique par collège (84 heures et 42 heures) ainsi que le minimum légal individuel (16 heures au vu de l'effectif).**

Mes notes

6. Article R. 2314-1 du Code du travail.
7. Article L. 2315-7 du Code du travail.

EXEMPLE

2 cas possibles :

Le nombre d'élu est augmenté ET le nombre d'heures de délégation par élu est diminué	Le nombre d'élus est diminué ET le nombre d'heures de délégation par élu est augmenté
Passer de 6 élus à 7 élus dont 4 élus au collège 1 et 3 élus au collège 2. Le volume global fixé à 126 h doit a minima être respecté dans la négociation. Soit, chacun des 7 élus a 18 heures de délégation (126/7), au lieu des 21 heures : 7 x 18 h = 126 heures. Le volume d'heures minimal dans le collège 1 doit a minima rester à 84 heures 4 élus x 21 h = 84 heures. Le volume d'heures minimal dans le collège 2 doit a minima rester à 42 heures 3 élus x 14 h = 42 heures. Quand bien même le volume par collège est respecté, cet exemple est impossible car le collège 2 ne respecte pas le volume minimum par élu, à savoir 16 heures. Il faut donc augmenter, par la négociation, le volume du collège 2 et, de fait, le volume global : Exemple de ce que vous pouvez négocier à minima : Volume par collège : Collège 1 : 4 élus x 21 h = 84 heures (rien à modifier) Collège 2 : 3 élus x 16 h = 48 heures (soit une augmentation de 2 heures par élus) Nouveau volume global 84 h + 48 h = 132 h.	**Passer de 6 élus à 3 élus dont 2 élus collège 1 et 1 élu collège 2.** Le volume global fixé à 126 h doit a minima être respecté dans la négociation. Soit, chacun des 3 élus a 42 heures de délégation (126/3), au lieu des 21 heures : 3 élus x 42 h = 126 heures . Le volume d'heures minimal dans le collège 1 doit a minima rester à 84 heures 2 élus x 42 h = 84 heures. Le volume d'heures minimal dans le collège 2 doit a minima rester à 42 heures 1 élu x 42 h = 42 heures. **Dans ce cas, on respecte les volumes planchers théoriques.**

ATTENTION

Une 3e configuration est possible : le nombre d'élus et le volume d'heures n'est pas modifié, l'accord modifie seulement la répartition entre élus.

En d'autres termes, le nombre individuel d'heures de délégation peut augmenter pour certains ou diminuer pour d'autres, au sein du même collège.

Nous vous conseillons de ne pas négocier cette configuration qui crée de facto une inégalité entre élus de même collège.

COMMENT LES SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS PEUVENT-ILS DÉCOMPTER LEURS HEURES DE DÉLÉGATION ?[8]

Le décompte des heures de délégation pour les membres du CSE qui sont en forfait-jours a été conservé, dans la mesure où leur temps de travail se décompte en jours et pas en heures, ce qui posait problème par rapport au fait qu'un représentant du personnel bénéficie d'heures et pas de jours de délégation.

Ainsi, sauf disposition contraire dans le PAP, le crédit d'heures de délégation des membres titulaires[9] est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le membre titulaire du CSE qui en bénéficie dispose d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait du salarié.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL RÉDUIRE LE CRÉDIT D'HEURES D'UN ÉLU TITULAIRE DU CSE TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL ?[10]

Non. Le principe a été rappelé par l'administration dans la circulaire DRT n° 4 du 21 avril 1994 : le crédit d'heures des représentants du personnel travaillant à temps partiel est le même que celui des représentants du personnel travaillant à temps plein. Il n'y a donc pas de raison qu'un salarié à temps partiel ait moins d'heures de délégation.

Mais attention, le Code du travail nous dit que le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut pas être réduit de plus d'un tiers du fait de l'attribution du crédit d'heures auquel le salarié peut prétendre s'il exerce un ou plusieurs mandats, mais que le solde éventuel peut être utilisé en dehors des heures de travail.

Par exemple, un représentant du personnel travaillant 120 heures par mois doit travailler 80 heures par mois, son crédit d'heures utilisable au travail étant limité à 40 heures par mois. S'il dispose de 55 heures de délégation, il perd donc 15 heures.

RÉFLEXE MILITANT

L'implication du suppléant dans le CSE est loin d'être évidente, sans participation en réunion et sans heures de délégation.

Le partage des heures de délégation est donc un moyen de répondre à cette difficulté.

8. L. 3121-58, R. 2315-3, R. 2315-4 du Code du travail.
9. Il en est de même pour les représentants syndicaux du CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés et pour les représentants syndicaux des CSE centraux = R. 2315-4 du Code du travail.
10. Article L 3123-14 du Code du travail.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE MUTUALISATION ET D'ANNUALISATION DE CES HEURES DE DÉLÉGATION ?[11]

L'annualisation donne la possibilité de cumuler, à titre individuel, les heures dans la limite de 12 mois.

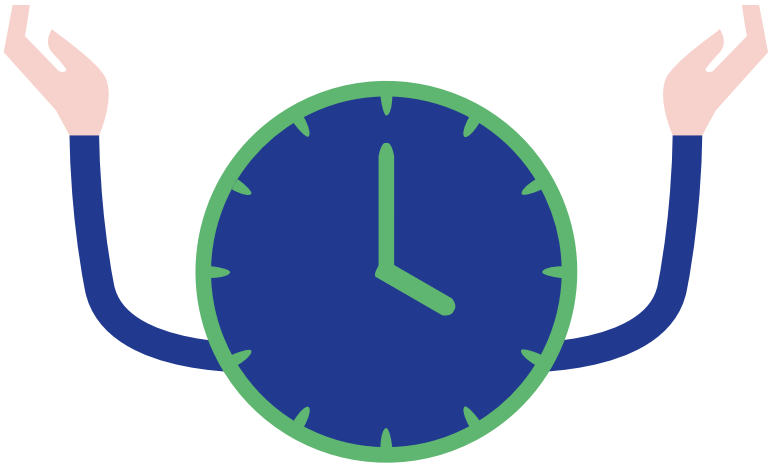
La mutualisation donne la possibilité de répartir les heures de délégation entre titulaires eux-mêmes et avec les membres suppléants.

La mutualisation et l'annualisation sont librement organisées par les élus à condition d'en avertir l'employeur.

Ces possibilités ne peuvent conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.

Pour les heures mutualisées ou cumulées, le représentant doit informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de l'utilisation des heures de délégation.

Dans le cas de la mutualisation, les membres titulaires du CSE doivent informer l'employeur par un document écrit précisant leur identité, ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.



Mes notes

11. L. 2315-9, R. 2315-5, R. 2315-6 du Code du travail.

QUE PEUT-ON DÉCOMPTER DES HEURES DE DÉLÉGATION ?[12]

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé comme tel.

N'est pas décompté des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE et est payé comme temps de travail effectif, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE :

1 - à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent ;

2 - aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

3 - aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE aux réunions du comité et de ses commissions n'est pas déduit des heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas :

- 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1 000 salariés ;
- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés.

L'effectif est apprécié une fois par an, sur les douze mois précédents.

ATTENTION

Nous attirons votre attention sur, selon nous, une défaillance rédactionnelle.

En effet, la formulation du point 3 pourrait être mal interpréter de sorte que le temps passé en réunions « plénières » du CSE pourrait être décompté des heures de délégation au-delà d'un plafond fixé par accord d'entreprise.

Or selon notre lecture, ce plafonnement ne peut s'appliquer qu'au temps passé en réunion des commissions (sauf commission SSCT, toujours hors crédit d'heures) car les réunions plénières avec l'employeur sont au cœur des prérogatives des élus et une limitation de leur durée est incompatible avec le mandat d'ordre public dont ils sont porteurs.

ATTENTION[13]

Par dérogation, le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré comme du temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

12. L. 2315-10, L. 2315-11, R. 2315-7, L.2315-12, L.2315-13, L. 2315-16 du Code du travail.
13. R. 2315-7 du Code du travail.

Le temps passé aux réunions du CSE avec l'employeur par les représentants syndicaux au comité est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation dans les entreprises d'au moins 501 salariés.

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel (ce point est développé page 10). Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un membre titulaire du comité pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail.

Ces heures de délégation sont réputées rattachées, en matière de rémunération et de charges sociales, au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu membre titulaire du comité.

ATTENTION

Pour rappel, comme avant, l'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation doit saisir le juge judiciaire[14].

LA DURÉE ET LA FIN DE MANDAT

QUELLE EST LA DURÉE DU MANDAT DES MEMBRES DU CSE ?[15]

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus pour quatre ans.

Par dérogation, un accord de branche, de groupe ou d'entreprise (et pas un PAP) peut prévoir une durée inférieure, comprise entre deux et quatre ans.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une de ces causes ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

14. L. 2315-10 du Code du travail.
15. L. 2314-33, L. 2314-34, L. 2314-36, L. 2314-37 du Code du travail.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

À défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Tout membre de la délégation du personnel du CSE peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté, avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Y A-T-IL UNE LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS À TROIS MANDATS SUCCESSIFS DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS ?[16]

Oui, pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, le nombre de mandats successifs est limité à trois, sauf si le PAP en dispose autrement.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, il n'y a pas de limitation de mandats.

Le PAP pourrait donc dans ce cas réduire, supprimer ou augmenter le nombre maximal de mandats successifs. Il pourrait même prévoir l'absence de toute limitation.

À défaut de stipulation contraire, les stipulations du PAP relatives à l'exception à la limitation du nombre de mandats successifs sont à durée indéterminée.

RÉFLEXE MILITANT

Pour la CFE-CGC, il est hors de question de limiter encore plus que ne le fait la loi le nombre de mandats successifs autorisés.

La signature du PAP par la CFE-CGC n'est dès lors envisageable que dans trois hypothèses :

- le PAP supprime toute limitation du nombre de mandats successifs ;
- le PAP augmente le nombre de mandats successifs autorisés ;
- le PAP ne modifie pas la règle légale.

ATTENTION

La dernière disposition sus-citée apparait incohérente de sorte que le PAP est par nature un accord à durée déterminée, et les dispositions relatives à la limitation du mandat qui peuvent y figurer seront, quant à elle, à durée indéterminée !

16. L. 2314-33, L. 2314-6 du Code du travail.

COMMENT APPLIQUER LA LIMITATION DES MANDATS EN CAS D'INTERRUPTION DE MANDAT ?

En l'absence de disposition précise, nous ne savons pas l'impact d'une interruption de mandats, notamment en cas de démission qui interviendrait en cours de mandat, dans le calcul des trois mandats successifs. Ces mandats interrompus comptent-ils comme un « mandat plein » ? La question est posée...

QUE DEVIENT LE MANDAT DES MEMBRES DU CSE EN CAS DE FUSION, CESSION DE L'ENTREPRISE ?[17]

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, le mandat des membres élus de la délégation du personnel du CSE et des représentants syndicaux de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement ou si la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des représentants syndicaux subsiste et le mandat des membres élus de la délégation du personnel du CSE se poursuit jusqu'à son terme.

Toutefois, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat des membres élus peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique intéressé.

Dans le cadre d'une fusion-absorption d'une entreprise non dotée d'un CSE par une entreprise n'ayant pas d'IRP, des règles spécifiques ont été définies dans l'ordonnance dite balai du 20 décembre 2017[18]. Dans ce cas, si la modification porte sur un ou plusieurs établissements qui conservent ce caractère, en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement, il est procédé à des

Mes notes

17. L. 2314-35, L. 1224-1 du Code du travail.
18. Ordonnance n°2017-1886, 22 septembre 2017, article 9.

élections au sein de chaque établissement concerné pour la mise en place d'un CSE d'établissement. Il est également procédé à des élections pour la mise en place d'un CSE central.

DE QUELLES FORMATIONS LES MEMBRES DU CSE PEUVENT-ILS BÉNÉFICIER ?[19]

À titre liminaire, nous rappelons que le temps consacré aux formations prévues au présent chapitre est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Les membres du CSE peuvent bénéficier de deux types de formation.

La formation en santé, sécurité et conditions de travail

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Cette formation a pour objet :

- de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

La formation est dispensée dès la première désignation des membres de la délégation du personnel du CSE.

Elle est dispensée selon un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte :

- des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise ;
- des caractères spécifiques de l'entreprise ;
- du rôle du représentant au comité social et économique.

La loi prévoit une durée minimum pour cette formation lorsqu'elle est effectuée par un élu CSE qui n'est pas membre de la Commission santé (Voir fiche « Commission santé sécurité et conditions de travail »). En revanche, lorsque cette formation est effectuée par un élu CSE qui n'est pas membre de la CSSCT, aucune durée minimum n'est prévue par la loi.

Mes notes

19. L. 2315-17, L. 2315-18, L. 2315-63, R. 2315-9, R. 2315-10, R.2315-11 du Code du travail.

Ces formations doivent être renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre années consécutives ou non.

Ce renouvellement a pour objet de permettre au membre de la délégation du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. À cet effet, le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé. Il est adapté aux demandes particulières du stagiaire et tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.

Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur.

La formation économique

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours, dont le financement est pris en charge par le CSE.

Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

ATTENTION

La formation ne sera pas renouvelée lorsque le mandat a été exercé pendant quatre ans, alors que pour les membres titulaires du comité d'entreprise, elle devait l'être.

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE DÉPLACEMENT ET DE CIRCULATION DES MEMBRES DU CSE ?[20]

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

20. L. 2315-14 du Code du travail.

LES MEMBRES DU CSE SONT-ILS PROTÉGÉS ?[21]

Oui, les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient du même statut protecteur que les délégués du personnel et les élus du comité d'entreprise, notamment en matière de licenciement.

Mes notes

21. L. 2411-1, L. 2411-3, L.2411-5, L. 2411-7, L. 2412-1, L. 2412-2, L. 2413-1, L. 2414-1, L. 2421-3, L. 2422-1, L. 2432-1, du Code du travail.