



Les membres du CSE peuvent-ils se partager les heures de délégation ?

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL Publié vendredi 17 novembre 2023 / par Patricia Drevon, Secteur juridique

CSE Représentant du personnel - RP

Le crédit d'heures attribué aux membres du CSE, CSE central et aux représentants syndicaux peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois (art. R 2315-5). Cette règle ne peut conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie du crédit d'heures mensuel dont bénéficie un membre titulaire.



Ainsi, les élus peuvent, en raison du principe même de l'annualisation, reporter l'intégralité de leurs heures non utilisées le mois suivant mais ne peuvent utiliser, dans le mois, qu'une fois et demie leur crédit d'heures légal. Dit autrement, toutes les heures non utilisées au cours d'un ou plusieurs mois doivent être reportées sur les mois suivants mais, au cours d'un même mois, l'élu ne peut utiliser qu'une fois et demie son crédit d'heure légal normalement dû.

Ex : dans une entreprise de 75 salariés, un membre titulaire du CSE peut décider d'utiliser 24 heures de délégation dans le même mois (au lieu de 19 heures normalement). La limite maximale d'utilisation est fixée à 28,5 heures par mois (19 heures x 1,5), pour une durée annuelle maximale d'heures de délégation de 228 heures sur l'année (19 heures x 12 mois).

Un salarié qui dispose de 19 heures de crédit d'heures tous les mois ne peut déposer au cours d'un même mois que 28,5 heures de délégation maximum. Si au cours de deux mois consécutifs, il n'utilise pas son crédit d'heure légal, il reporte sur le 3^e mois 38 heures et dispose donc sur le 3^e mois de 38 heures + 19 heures (soit 57 heures) mais ne peut utiliser au cours de ce 3^e mois que 28,5 heures. Pour les autres heures, il a tout à fait la possibilité de les partager avec d'autres élus (titulaires ou suppléants).

Les modalités de ce report (on peut également parler d' « annualisation » des heures de délégation) n'ont été précisées ni par les textes ni par l'administration et la Cour de cassation n'a pas encore eu l'occasion de se prononcer sur ces points.

Comment doit être appréciée cette période de 12 mois ? Doit-on raisonner sur 12 mois calendaires ou par 12 mois glissants ?

Faute pour les textes ou la jurisprudence de régler cette question, il nous paraît important d'aborder ce point dans l'accord instituant le CSE ou éventuellement dans le règlement intérieur du CSE. De manière générale, le règlement intérieur du CSE ne peut pas imposer à l'employeur des obligations qui ne relèvent pas de la loi, sauf s'il donne son accord. Dans ce cas, cet accord constitue un engagement unilatéral que l'employeur peut, par la suite, dénoncer en respectant les règles en la matière (information du CSE et des salariés bénéficiant de l'avantage et un délai de prévenance suffisant).

Le calcul de l'annualisation en mois glissants est le mode de calcul le plus favorable aux élus puisque chaque reliquat aura bien 12 mois de validité. Alors que sur une période de 12 mois calendaire, les reliquats qui se forment au cours de l'année seront invalidés à la fin de la période, et cela même s'ils sont disponibles depuis moins de 12 mois.

Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE peuvent également, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent (art. L 2315-9). Ce partage (ou cette mutualisation) ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article R 2314-1.

Dans son questions-réponses sur le CSE, l'administration du travail précise que ce partage peut aussi bénéficier, le cas échéant, aux représentants de proximité. *A priori*, il ne semble pas que le partage des heures puisse bénéficier aux représentants syndicaux au CSE. Qu'il s'agisse d'un report ou d'un partage du crédit d'heures, le membre du CSE doit informer l'employeur au moins huit jours avant la date prévue de leur utilisation (art. R 2315-5 et R 2315-6).

Dans le cadre d'un partage du crédit d'heures, l'information de l'employeur doit se faire par un document écrit précisant l'identité des membres et le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux. Pour l'administration, le crédit d'heures étant mensuel, il convient que l'employeur soit informé tous les mois de la répartition retenue pour le partage des heures. Cette mutualisation ne peut donc se faire pour toute la durée du mandat ; elle doit être faite tous les mois et au moins 8 jours avant leur utilisation.

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR JURIDIQUE

Programme des Stages juridiques 2023

Sur le même sujet

Quid du RS au CHSCT en cas de mise en place d'un CSE ?

Le représentant syndical (RS) au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) n'est pas prévu par le code du travail mais par l'accord-cadre du 17 mars 1975 modifié par l'avenant du 16 octobre 1984 sur l'amélioration des conditions de travail.

Des IRP créées conventionnellement ont-elles le statut de salarié protégé ?

Traditionnellement, la Cour de cassation considère que « les institutions représentatives du personnel créées par voie conventionnelle doivent, pour ouvrir à leurs membres le bénéfice de la procédure spéciale protectrice prévue en faveur des représentants du personnel et des syndicats, être de même nature que celles prévues par le code du travail ».

Inaction du CSE : que peut faire le syndicat ?

En cas de défaut de consultation du CSE pourtant obligatoire, un syndicat peut demander la suspension de la mesure prise par l'employeur sans consultation du CSE, même si ce dernier n'a pas réagi (Cass. soc., 24-6-08, n°07-11411).

ACTUALITÉS

Toute l'actualité
InFO militante
Communiqués de FO
Éditoriaux de FO
Dossiers
Rapports financiers

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
Tous vos droits
Veille juridique
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

NOS ACTIONS

Campagnes
Entre Militants
Outils syndicaux
Vidéos & Interviews
« Bienvenue dans le monde du travail »
Le groupe FO au CESE

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?

Pourquoi adhérer

Adhérer à FO

NOTRE NEWSLETTER

Votre email

