

Accueil > Vos droits > Veille juridique > Représenter
> Représentants du personnel : le point sur les entretiens de début et de fin de (...)



Représentants du personnel : le point sur les entretiens de début et de fin de mandat

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL Publié samedi 1er juillet 2023 / par Patricia Drevon, Secteur juridique

Beaucoup de CSE vont être renouvelés en 2023. Aussi, il est bon que les membres élus ou désignés sachent qu'ils sont en droit de bénéficier d'un entretien avec l'employeur en début et fin de mandat. Rappel des principales règles en la matière.

Selon l'article L 2141-5 du code du travail, le représentant du personnel titulaire (membre titulaire du CSE, représentant de proximité, membre du comité de groupe ou du comité d'entreprise européen), le délégué syndical (DS ou délégué syndical central) ou le titulaire d'un mandat syndical (RSS, RS au CSE...) bénéficie, au début de son mandat et à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.



Les suppléants n'étant pas visés, il semble important d'aborder ce point dans l'accord de mise en place ou de fonctionnement du CSE. Un suppléant qui est amené à remplacer définitivement un titulaire doit indiscutablement bénéficier de cet entretien.

L'entretien de début de mandat ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L 6315-1, obligatoire tous les 2 ans. Pour rappel, l'entretien professionnel porte, quant à lui, sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi et ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.

Lors de cet entretien de début de mandat, le salarié peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Généralement, cet entretien a pour objectif d'aborder les temps d'absence liés au mandat (réunions, heures de délégation, temps de déplacement...), d'apprécier les répercussions possibles des activités de représentant du personnel sur l'exercice de l'activité professionnelle et d'adapter la charge de travail et les objectifs professionnels. Il semble préférable de rédiger un compte-rendu de cet entretien venant acter les mesures prises.

En pratique, il est conseillé de demander cet entretien après avoir laissé s'écouler un petit laps de temps après le début du mandat (environ 3 mois) afin d'avoir du recul sur les difficultés d'exécution de celui-ci.

Un employeur ne peut mentionner sur les fiches d'évaluation d'un représentant du personnel son faible temps de présence dans l'entreprise et ses absences fréquentes et non prévisibles, lesquelles étaient liées à l'exercice de ses fonctions syndicales, une telle mention étant de nature à laisser supposer une discrimination syndicale (Cass. soc., 23-10-19, n°18-14976).

De manière générale, l'employeur doit, pour permettre au salarié élu ou désigné d'assurer son mandat, aménager son poste de travail, sa charge de travail et ses objectifs professionnels (Cass. soc., 6-7-10, n°09-41354).

Au terme du mandat, le représentant du personnel titulaire ou le salarié titulaire d'un mandat syndical bénéficie d'un entretien permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Cet entretien de fin de mandat constitue une version approfondie de l'entretien professionnel, il semble donc qu'il puisse se confondre avec l'entretien professionnel. Ainsi, soit l'employeur s'arrange pour faire coïncider les deux entretiens (professionnel et de fin de mandat), soit il les mène séparément.

L'initiative de l'organisation de l'entretien de fin de mandat appartient à l'employeur.

Attention, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2000 salariés, cet entretien est réservé au seul titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Dans les entreprises de plus de 2000 salariés, cet entretien concerne tous les représentants du personnel titulaires et tous les salariés bénéficiant d'un mandat syndical, quel que soit leur nombre d'heures de délégation.

D'un point de vue pratique, en l'absence d'accord relatif au CSE organisant les entretiens de fin de mandat, il semble judicieux d'aborder la question au cours de la dernière réunion du CSE et d'interroger l'employeur sur les modalités pratiques d'organisation de ces entretiens.

Lorsque le nombre d'heures de délégation dont les représentants du personnel et syndicaux disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, ceux-ci bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise (art. L 2141-5-1 du code du travail).

Ce mécanisme ne s'applique toutefois qu'en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération de ces salariés au moins aussi favorables. Les dispositions d'un accord d'entreprise prévoyant un mécanisme de garantie d'évolution de rémunération ne peuvent s'appliquer qu'à compter du premier mandat acquis par le salarié postérieurement à l'accord (Cass. soc., 20-6-18, n°17-12491).

PATRICIA DREVON

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

SECTEUR JURIDIQUE

[Programme des Stages juridiques 2023](#)

Télécharger

PDF **Veille Juridique du 26 au 30 juin 2023**
30 juin - PDF - 399,8 ko
