

ENTRÉE EN VIGUEUR DU CSE (2) : PRÉCISIONS ET MODIFICATIONS SUR SA COMPOSITION ET LES HEURES DE DÉLÉGATION DE SES TITULAIRES

L'essentiel

Deuxième volet de la série de publications consacrées au comité social et économique (CSE), ce bulletin d'informations détaille :

- le nombre de titulaires et de suppléants composant la délégation du personnel à défaut de dispositions prévues dans le protocole d'accord préélectoral (PAP) ;
- le volume du crédit d'heures dont bénéficient les titulaires et ses modalités d'utilisation.

En la matière, les dispositions applicables au nouveau CSE s'inscrivent dans la continuité de celles régissant les anciennes institutions représentatives du personnel (IRP).

On rappellera simplement que :

- les suppléants n'assistent plus aux réunions, sauf lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire absent ;
- dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur ou son représentant peut désormais être accompagné de 3 collaborateurs (contre 2 auparavant) ;
- la logique d'appréciation des heures de délégation est modifiée : d'un plafond dépendant à la fois du mandat du salarié (délégués du personnel, comité d'entreprise) et de l'effectif de l'entreprise, le volume d'heures est désormais fixé en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation.

Sauf indications contraires, les dispositions détaillées ci-après sont applicables depuis le **1^{er} janvier 2018**.

Contact : social@fntp.fr



COMBIEN D'ÉLUS POUR QUEL CONTIGENT D'HEURES DE DÉLÉGATION ?

En l'absence de dispositions spécifiques prévues dans le PAP ?

Le nombre minimal d'élus est fixé par décret

En l'absence de dispositions spécifiques dans le PAP, le tableau ci-après indique, en fonction de l'effectif de l'entreprise, le nombre de titulaires à élire et le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient :

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 75	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 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
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	546
2 000 à 2 249	22	26	572
2 250 à 2 499	23	26	598
2 500 à 2 999	24	26	624
3 000 à 3 499	25	26	650
3 500 à 3 999	26	27	702
4 000 à 4 249	26	28	728
4 250 à 4 749	27	28	756
4 750 à 4 999	28	28	784
5 000 à 5 749	29	29	841
5 750 à 5 999	30	29	870
6 000 à 6 749	31	29	899
6 750 à 6 999	31	30	930
7 000 à 7 499	32	30	960
7 500 à 7 749	32	31	992
7 750 à 8 242	32	32	1 024
8 250 à 8 999	33	32	1 056
9 000 à 9 749	34	32	1 088
9 750 à 9 999	34	34	1 156
10 000	35	34	1 190

A noter que les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

Le nombre d'élus au CSE central est limité

Sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, **le nombre des membres du CSE central ne peut dépasser 25 titulaires et 25 suppléants.**

Pour plus d'informations en ce sens, veuillez-vous référer au [Bulletin d'Informations n° 33 – Social n° 23 du 1er mars 2018](#).

Le nombre d'heures de délégation peut être augmenté dans certains cas

Le nombre d'heures de délégation indiqué dans le tableau ci-dessus peut être augmenté **en cas de circonstances exceptionnelles.**

En présence de dispositions spécifiques prévues dans le PAP ?

Suite aux modifications apportées par l'ordonnance « balai » ([BI n° 29 – SOCIAL n° 19 du 1^{er} mars 2018](#)), **le PAP peut modifier, à la hausse comme à la baisse, le nombre de membres et le volume d'heures de délégation.**

En tout état de cause, le **volume global de ces heures**, au sein de chaque collège, doit au moins être égal à :

- **10 heures par mois** dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- **16 heures** dans les autres entreprises.

COMMENT LES ÉLUS PEUVENT-ILS UTILISER LEURS HEURES DE DÉLÉGATION ?

Ils peuvent les mutualiser entre eux et les cumuler toute une année

Le législateur transpose au CSE les dispositions déjà applicables aux membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) et aux membres de l'ancienne délégation unique du personnel (DUP) élargie au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les membres du CSE ont la possibilité :

- d'utiliser cumulativement leurs heures de délégation dans la limite de 12 mois ;
- de mutualiser entre eux le crédit d'heures dont ils disposent.

Avant d'utiliser ces heures, le représentant doit en **informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de leur utilisation** ; étant précisé qu'**en cas de mutualisation, l'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant l'identité des membres titulaires concernés ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.**

En tout état de cause, l'application de ces règles ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation d'un titulaire.

Il existe également des dispositions spécifiques aux en forfait-jours ...

La loi « Travail » du 8 août 2016 a pour la première fois déterminée les modalités d'utilisation du crédit d'heures des salariés sous convention annuelle de forfait en jours ([Bulletin d'informations n°111 – Social n°52 du 20 octobre 2016](#)).

Ainsi, sauf accord collectif contraire, leur **crédit d'heures** est **regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés** fixé dans la convention individuelle du salarié, étant précisé qu'**une demi-journée correspond à 4 heures de mandat**.

Lorsque le crédit d'heures ou la fraction restant est inférieur à 4 heures, les conditions dans lesquelles l'élu pouvait en bénéficier devaient être définies par décret en Conseil d'Etat. Or ce dernier n'est jamais paru.

Il aura fallu attendre le décret sur le CSE pour que soit précisé que, dans ce cas, **les représentants** qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année **disposent d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans leur convention individuelle**.

... et aux représentants de proximité ...

Pour rappel, l'accord d'entreprise majoritaire ayant défini le nombre et le périmètre des établissements distincts peut mettre en place des représentants de proximité qui, dans les faits, jouent le rôle des anciens délégués du personnel (DP).

Lorsque les membres du CSE sont également représentants de proximité, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions **peut rester inchangé** par rapport au temps dont ils disposent en vertu du PAP ou, à défaut, du tableau ci-dessus. En d'autres termes, ils ne bénéficient pas automatiquement d'un crédit d'heures supplémentaires.

... et aux représentants syndicaux

Les représentants syndicaux au CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés et au CSE central dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil, **bénéficient d'un crédit d'heures qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois**.

Sauf accord collectif contraire, lorsqu'ils sont salariés en forfait-jours, leurs sont également applicables les dispositions détaillées ci-dessus concernant les membres du CSE.

QUELLES SONT LES HEURES DE DÉLÉGATION QUI, PAR EXCEPTION, NE SONT PAS DÉCOMPTÉES DU CRÉDIT D'HEURES GLOBAL ?

Par principe, le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Il est donc naturellement déduit du crédit d'heures dont dispose chaque titulaire.

Par exception, le Code du travail liste certains « temps » qui ne sont pas déduits des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

Il s'agit :

- du temps passé par les élus aux réunions du comité et de ses commissions, dès lors qu'à défaut d'accord, **la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas** :
 - **30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés** ;
 - **60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés**.*A noter que cet effectif est apprécié une fois par an, sur les 12 mois précédents, à compter du premier mois suivant celui au cours duquel a été élu le comité.*
- des **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 ;
- **du temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**.

L'ordonnance « balai » modifie la liste de ces exceptions :

- elle y **ajoute, le temps passé 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 ;
- elle y **supprime le temps passé en réunions internes**.

IMPORTANT : Parce qu'elles proviennent de l'ordonnance « balai », ces dispositions sont applicables depuis le **21 décembre 2017**, soit le lendemain du jour de la publication de la 6^{ème} ordonnance au JO.

TEXTES DE REFERENCE :

Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, JO du 21 décembre.

Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique, JO du 30 décembre.