



Les heures de délégation du CSE : comment les utiliser au mieux ?

L'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 a profondément modifié la représentation des salariés dans l'entreprise. Avec la mise en place du comité social et économique (CSE), le dialogue social dans l'entreprise est à repenser.

Une nouvelle instance : le CSE

Le regroupement de toutes les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT) en une seule, le CSE, nécessite de la part des élus, un investissement plus important que par le passé. D'où la nécessité, pour être efficace, d'optimiser l'utilisation des heures de délégation.

Les heures de délégation (ou crédit d'heures) sont des heures attribuées aux élus du CSE, pour exercer leur rôle. Elles doivent servir aux attributions économiques et sociales du CSE. Elles sont considérées comme du temps de travail effectif et donc payées à l'échéance normale.

Attention : le temps passé en réunion à l'initiative de l'employeur

est du temps de travail effectif payé, qui ne s'impute pas sur les heures de délégation.

Qui bénéficie des heures de délégation ?

Seuls les membres titulaires du CSE bénéficient des heures de délégation. Les suppléants en sont privés, sauf en cas de remplacement d'un titulaire, sauf si un accord collectif prévoit le contraire ou si les heures ont été réparties entre titulaires et suppléants.

Quel est le nombre d'heures de délégation attribuées aux élus ?

Ce nombre d'heures de délégation varie en fonction de l'effectif de l'entreprise. Il est possible de le modifier par accord préélectoral, sous réserve de respecter le volume global d'heures de délégation fixé par la loi, au sein de chaque collège. Chaque élu titulaire bénéficie d'un minimum d'heures de délégation (16 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés, 10 heures pour les autres entreprises).

Peut-on se répartir les heures de délégation entre élus ?

Les élus titulaires peuvent se répartir chaque mois, entre eux et



Didier FORNO

Président-Directeur Général

Groupe CEOLIS

Éditorial

Vers un rééquilibrage du partage des richesses ?

Liban, Chili, Irak, Equateur, Soudan, Egypte, Bolivie, etc...

La contestation sociale prend de l'ampleur partout dans le monde.

Tous ces mouvements dénoncent la corruption et le partage inéquitable des richesses.

Avec le mouvement des gilets jaunes, les français ont été les précurseurs.

Le capitalisme sauvage, la mondialisation à outrance, fracturent les peuples.

Sans un rééquilibrage du partage des richesses, le système capitaliste actuel sera confronté à de graves difficultés.

avec les suppléants, leur crédit d'heures de délégation. Cette répartition est plafonnée. Elle ne doit pas conduire un élu à disposer dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie habituellement.



Les heures de délégation non utilisées sont-elles perdues ?

Les élus titulaires peuvent utiliser les heures de délégation sur une durée supérieure au mois, dans la limite de 12 mois. Cette utilisation est limitée. Elle ne doit pas conduire un élu à disposer dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Quel est le régime applicable aux temps partiels ?

Les salariés à temps partiel bénéficient du même crédit d'heures que les salariés à temps complet. Par contre, l'utilisation des heures de délégation ne peut pas conduire à la réduction de plus d'un tiers, du temps de travail du salarié concerné. Dans ce cas, le solde éventuel peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Quel est le régime applicable en forfait jours ?

À défaut d'accord collectif, les heures de délégation sont regroupées en demi-journées. Une demi-journée correspondant à 4 heures.

L'employeur peut-il contrôler l'utilisation des heures de délégation ?

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance. Il y a une présomption de bonne utilisation. L'employeur qui a un doute sur la bonne utilisation des heures doit d'abord les payer et ensuite demander des précisions au représentant du personnel concerné.

L'employeur peut-il instaurer un bon de délégation ?

Oui, mais le bon de délégation ne peut pas être mis en place unilatéralement par l'employeur. Une concertation préalable doit être menée.

Le membre du CSE peut-il utiliser les heures de délégation comme bon lui semble ?

L'élu titulaire choisit librement le moment où il utilise les heures de délégation, aussi bien pendant le temps de travail, qu'en dehors du temps de travail, lorsque les nécessités du mandat le justifient. L'employeur ne peut pas imposer un planning d'utilisation des heures de délégation. Il ne peut pas non plus imposer l'utilisation des heures par journée entière.



Le membre du CSE peut utiliser les heures de délégation pendant une grève, en cas de chômage technique, pendant les congés payés et en cas de mise à pied. En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, l'utilisation des heures de délégation n'est possible que si une autorisation du médecin a été obtenue.

Peut-on dépasser le crédit d'heures prévu par la loi ?

En cas de circonstances exceptionnelles, le crédit d'heures peut être dépassé. Ces circonstances supposent une activité inhabituelle nécessitant un investissement des élus, dépassant le cadre normal de la gestion du CSE (conflit collectif, réduction d'effectif, déclenchement d'un droit d'alerte).

Comment sont payées les heures de délégation ?

Les membres du CSE ne doivent subir aucune réduction de rémunération du fait des heures de délégation prises. L'employeur doit verser une rémunération strictement identique à celle que le membre du CSE aurait perçue, s'il avait travaillé (salaire de base, primes et accessoires).

La législation sur les heures de délégation est complexe. Une bonne organisation du CSE et un suivi précis des heures évitent d'éventuels litiges avec l'employeur. Dans la très grande majorité des entreprises, l'utilisation de ces heures ne pose d'ailleurs pas problème.

Pauvreté et inégalités en France : le rapport-choc de l'INSEE !

L'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) vient de publier son nouvel indicateur d'étude du taux de pauvreté et des inégalités en France.

Le taux de pauvreté a fortement augmenté

En 2018, le taux de pauvreté a fortement augmenté et concerne 14,7 % de la population. Ce sont donc 9,3 millions de personnes qui sont touchées par cette pauvreté. C'est la plus forte hausse depuis 2010.

Comment expliquer cette dégradation ?

Elle est le résultat des « réformes » Macron, dans les domaines économiques : suppression de l'ISF (impôt de solidarité sur la fortune), mise en place du prélèvement forfaitaire sur les dividendes et baisse des allocations logement dans les HLM.

Un autre élément a également un impact important : la nature des revenus financiers des ménages. 2018 a été une année record de distribution de dividendes par les grandes sociétés. Ces dividendes sont principalement perçus par les hauts revenus. À l'inverse la rémunération des placements à taux fixes (livrets d'épargne) qui concernent surtout les ménages modestes, n'ont jamais été aussi bas.

La conjonction de ces deux phénomènes (baisse des impôts pour les plus riches et faibles des taux de rémunération de l'épargne des plus modestes) fracture encore un peu plus notre société.

La théorie du « ruissellement » chère à notre Président de la République fonctionnera-t-elle ?

Quand on voit le creusement des inégalités dans le monde, depuis 20 ans, on peut en douter. Le dernier

rapport publié par OXFAM laisse sans voix :

- la fortune des milliardaires a augmenté de 900 milliards de dollars, soit 2,5 milliards de dollars par jour en 2017,
- les 26 personnes les plus riches du monde, possèdent autant que les 3,8 milliards de personnes qui composent la moitié la plus pauvre de l'humanité,
- pour chaque dollar de recette fiscale, seulement 4 centimes proviennent de la fiscalité sur la fortune,
- tous les jours 10,000 personnes meurent du fait d'un manque d'accès à des soins de santé abordables.



Préjudice d'anxiété, il ne concerne pas que l'amiante !

La Cour de cassation a reconnu le préjudice d'anxiété en 2010, dans un arrêt concernant des salariés de l'amiante.

Dans ses prévisions faites en 2012, l'Institut de veille sanitaire (InVS) a estimé que le pic de mortalité lié à l'amiante (mésothéliome) semble avoir déjà atteint - en France - au début des années 2000, avec de 600 à 800 décès annuels chez les hommes et de 100 à 200 chez les femmes. Il faut s'attendre à 18 000 à 25 000 décès par mésothéliome d'ici à 2050 en France, et de 50 000 à 75 000 décès en ce qui concerne les cancers broncho-pulmonaires en lien avec cette exposition à l'amiante.

L'exposition à cette matière dangereuse peut générer un préjudice d'anxiété, pour le salarié.

Le préjudice d'anxiété, c'est la possibilité pour un salarié (ou ancien salarié) d'obtenir une indemnisation au titre de la situation d'inquiétude permanente dans laquelle il est plongé, du fait du risque de développer à tout moment une pathologie grave.

Le préjudice d'anxiété, pas seulement pour l'amiante !

Dans un arrêt récent (Cassation sociale du 11 septembre 2019), la Cour de cassation vient de reconnaître, pour la première fois, la possibilité d'un préjudice d'anxiété, lié à d'autres substances que l'amiante.

L'affaire jugée concerne des mineurs du charbon, exposés à des substances nocives ou toxiques.



Mais attention, le préjudice ne se présume pas. Le salarié doit établir que la substance est nocive ou toxique, qu'elle génère un risque de maladie grave et qu'il a été exposé à la substance en raison de l'absence de mesures de protection suffisantes.

L'employeur, pour s'exonérer de sa responsabilité, devra démontrer qu'il a pris toutes les mesures qui s'imposaient pour protéger ses salariés.

Il faut rappeler que l'employeur a des obligations en matière de santé et de sécurité au travail. Tous les risques auxquels un salarié est exposé au travail, y compris les risques psychosociaux (stress, harcèlement moral ou sexuel, violences au travail) doivent être pris en compte.

L'employeur doit mettre en place :

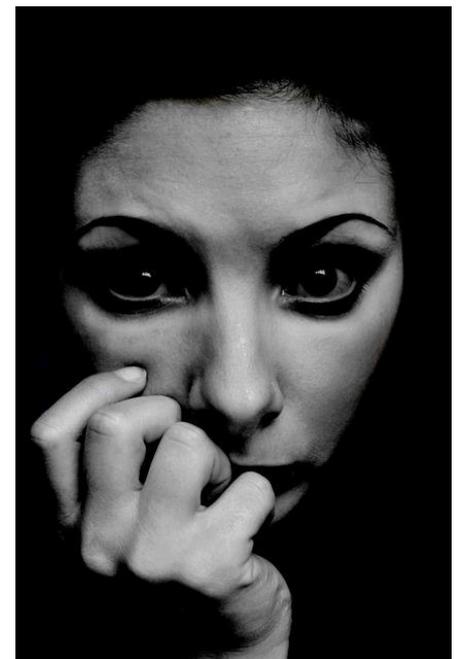
- Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail,
- Des actions d'information et de formation,

- Une organisation et des moyens adaptés.

Il doit également évaluer les risques dans l'entreprise.

L'employeur doit, en fonction des activités de l'entreprise, évaluer les risques auxquels est exposé le salarié, y compris dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Les résultats de cette évaluation sont insérés dans un document appelé « *document unique d'évaluation des risques professionnels* (DUERP) ». Ce document est obligatoire dans toute entreprise.

Il peut être consulté notamment par les salariés, les membres du comité social et économique (CSE) et l'inspecteur du travail.



La prescription de l'action en matière de préjudice d'anxiété est de 5 ans. Ce délai débute à partir du jour où le salarié a connaissance de son exposition aux substances nocives.

Harcèlement sexuel et comportement ambigu de la prétendue victime

Le Code du travail donne une définition du harcèlement sexuel :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. ».

La Cour de cassation (arrêt du 25 septembre 2019) vient de traiter une affaire un peu particulière...

Un salarié exerçant une autorité sur une salariée, lui envoyait des SMS à caractère pornographique. A priori, le harcèlement était incontestable... Sauf que la Cour de cassation souligne que la salariée, destinataire des messages, était entrée dans un « jeu de séduction réciproque ».

Dès lors, en ayant participé volontairement à ce jeu de séduction réciproque, elle ne pouvait plus invoquer le harcèlement sexuel.



La salariée n'avait pas invité l'expéditeur à cesser ses messages et y avait même répondu. La salariée avait également adopté sur le lieu de travail, une attitude familière de séduction.

Dissimuler un trop-perçu de salaire peut être une faute grave

Dissimuler un trop-perçu de rémunération pendant plusieurs mois peut aboutir à un licenciement pour faute grave.

La Cour de cassation (arrêt du 25 septembre 2019) vient de se pencher sur le cas d'une salariée qui a été licenciée pour faute grave au motif qu'elle a dissimulé pendant

plusieurs mois un trop-perçu de rémunération.

Par erreur, cette salariée et deux collègues ont bénéficié pendant plusieurs mois, du paiement d'un acompte sur salaire indu. Ses deux collègues ont informé l'employeur et régularisé la situation. La salariée sanctionnée a refusé de rembourser les sommes en question (25 000 euros).

La Cour de cassation valide le licenciement en s'appuyant sur la perte de confiance de l'employeur dans sa salariée, sachant que celle-ci, de par son métier, disposait d'une autonomie importante, dans l'exécution de son travail.

L'absence prolongée pour maladie d'un salarié ne peut justifier son licenciement que si, et seulement si, elle désorganise l'entreprise et non son seul service

Succès judiciaire de Maître Eric ROCHEBLAVE à faire reconnaître que **« le licenciement intervenu par la suite au motif pris de la désorganisation du service nécessitant un remplacement définitif dont la réalité n'est pas établie est sans cause réelle et sérieuse dès lors qu'aucune pièce ne démontre au surplus que la perturbation alléguée dans le fonctionnement du laboratoire ait conduit à une perturbation du fonctionnement de l'entreprise. »**

En arrêt de travail à compter du 19 avril 2014 pour maladie non professionnelle, Monsieur C. a été licencié le 30 septembre 2014 au motif d'une désorganisation du service rendant nécessaire son remplacement définitif.

La Cour d'appel a rappelé que **« l'employeur peut valablement invoquer le fait que la prolongation de l'absence entraîne de graves perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise et le place devant la nécessité de procéder au remplacement définitif de l'intéressé. »**

En l'espèce, l'employeur a soutenu que **« l'absence prolongée du salarié désorganisait l'entreprise et qu'il a dû procéder à un remplacement en cascade en nommant un des collaborateurs directs de Monsieur C. à son poste. »**

La Cour d'appel a jugé qu' **« en premier lieu, et comme le relève à juste titre le conseil de prud'hommes, pour justifier un licenciement, l'absence du salarié doit perturber objectivement le fonctionnement de l'entreprise, le terme « entreprise » étant entendu au sens strict. Ainsi, la simple perturbation du service auquel était affecté le salarié ne saurait justifier le licenciement dès lors que l'entreprise dispose d'un effectif**

de 370 salariés dont les 2/3 sont employés à Frontignan et qu'elle ne justifie en aucune manière du trouble objectif occasionné, alors même que son chiffre d'affaires continuait à progresser et que la réorganisation du service avait été anticipée.

En effet, le surcroît d'activité des collaborateurs directs du salarié malade, Messieurs P et G, pendant l'absence de monsieur C au cours de l'année 2014, tout autant que l'allongement des délais invoqués par l'employeur comme conséquence de cette absence, résultent en réalité d'un accroissement de l'activité des mélanges de couleurs de 80 à 100 % par rapport aux années précédentes, comme l'indique sans ambiguïté la note établie par Monsieur B, directeur de laboratoire, si bien que les embauches réalisées par la société correspondant à une hausse d'activité de ce secteur, ne démontrent pas davantage la réalité du remplacement en cascade invoqué alors même que le remplacement de monsieur C. était effectif depuis plusieurs mois et que l'activité de coloriste pouvait être assurée par une « assistante-coloriste » en CDD comme cela avait été initialement mis en place par l'employeur sans perturbation du fonctionnement de l'entreprise.

Ainsi, bien que les bulletins de paye de monsieur P. démontrent que sa promotion au poste de responsable technique formulation couleur soit postérieure au 30 septembre 2014, le courriel du 22 avril 2014 précité, et l'annonce faite préalablement par le PDG aux salariés, décrite par madame S, leur indiquant que M. C. ne travaillait plus pour Hexis, établissent en revanche qu'à cette date la rupture du contrat de travail avait été actée et le remplacement définitif de monsieur C. par monsieur P. déjà mis en œuvre de fait.

Il s'évince en réalité des pièces produites par la SA Hexis que celle-ci estimait à minima nécessaire, pour apaiser les tensions au sein du service, une modification de l'organisation et de la structure du laboratoire refusée par le salarié, ce qui l'avait conduit à proposer une rupture conventionnelle de la relation de travail, puis à mettre en œuvre de fait, une réorganisation du service évinçant définitivement le salarié de son poste sans concrétisation d'une convention de rupture ou d'une procédure de licenciement. C'est pourquoi, le licenciement intervenu par la suite au motif pris de la désorganisation du service nécessitant un remplacement définitif dont la réalité n'est pas établie, est sans cause réelle et sérieuse dès lors qu'aucune pièce ne démontre au surplus que la perturbation alléguée dans le fonctionnement du laboratoire ait conduit à une perturbation du fonctionnement de l'entreprise.

Monsieur C, âgé de cinquante-trois ans, avait une ancienneté de sept années révolues dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat de travail. Son salaire mensuel brut moyen s'élevait alors à 3810 €. Bénéficiaire d'une pension d'invalidité de 2e catégorie à compter d'octobre 2016, il est inapte de façon totale et définitive à toute activité professionnelle.

Il convient par conséquent de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la SA Hexis à payer au salarié une somme de 36 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. »

Cour d'appel de Montpellier, 25 septembre 2019 n°16/05282

Éric ROCHEBLAVE
Avocat au Barreau de Montpellier
Spécialiste en Droit du Travail et
Droit de la Sécurité Sociale
<http://www.rocheblave.com>

Le fil d'actualité de Miroir Social

(Partenaire officiel de CEOLIS : www.miroirsocial.com)



[Les règles de suppléances pour le vote au CSE examinées par les juges](#)

Le leader du conseil Accenture a saisi la justice en référé concernant le processus de vote d'une expertise prise au niveau du CSE (...)

[Sortie d'un livre sur les dessous de l'univers syndical par l'ancien secrétaire général de FO](#)

Le silence du secrétaire évincé de Force Ouvrière, Pascal Pavageau, sera rompu avec la sortie d'*Allô Jupiter, ici la Terre*, chez Kero Éditions (Calmann-Lévy) (...)

[Adrexo : la badgeuse portable géolocalisée qui dit non aux heures supplémentaires](#)

Confrontée à une situation économique délicate, la direction a décidé en juillet dernier de modifier le paramétrage du boîtier de suivi d'activité qui équipe tous les distributeurs. La « badgeuse » s'arrête quand le temps maximal pour effectuer une tournée est atteint. L'Inspection du travail ne l'entend pas de cette oreille...

[Toupargel, entre PSE et procédure de sauvegarde](#)

Un PSE portant sur une suppression de 275 postes dans l'entreprise a été annoncé en mai dernier (...)

[Multiplication des abandons de poste au Crédit Agricole Atlantique Vendée](#)

La faute au refus systématique des demandes de ruptures conventionnelles (...)

[Les filiales de la galaxie du groupe Hopps en difficulté financière : Adrexo, Dispeo](#)

Le groupe spécialisé dans la distribution de prospectus serait proche de la cessation de paiement, selon SUD (...)

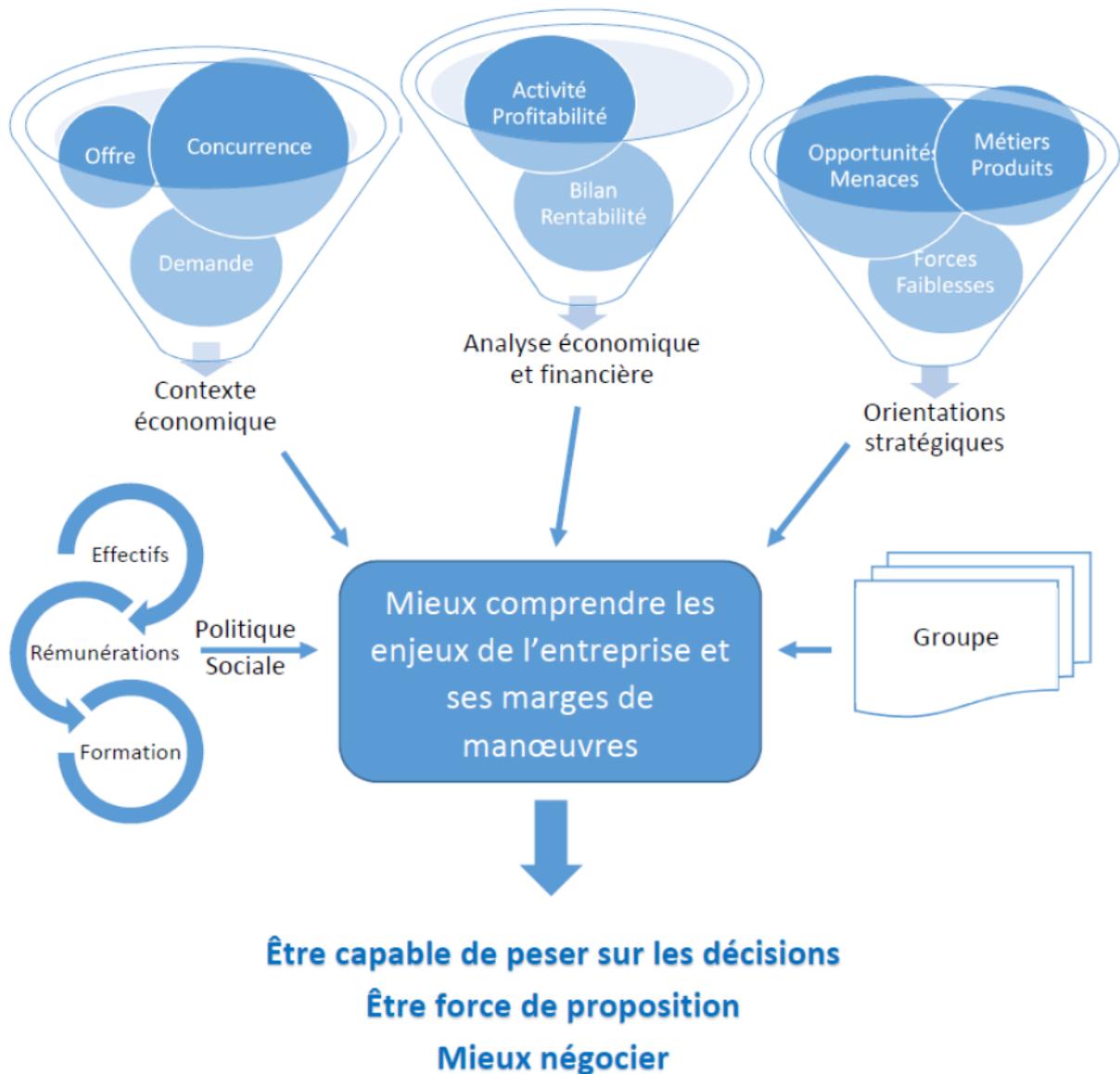
[Projet de loi de finances 2019-2020 : quel sort sera réservé aux ASC des CSE ?](#)

Nouvelle tentative en perspective pour la fiscalisation et la socialisation d'une partie des activités sociales et culturelles des CSE (...)

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le comité d'entreprise ou le CSE,
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

FORMATION :

Le comité social et économique (CSE)

Mise en place

Fonctionnement



Rôle
économique

Rôle social et
culturel

CEOLIS est
organisme de
formation agréé



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Formation sur 2
jours

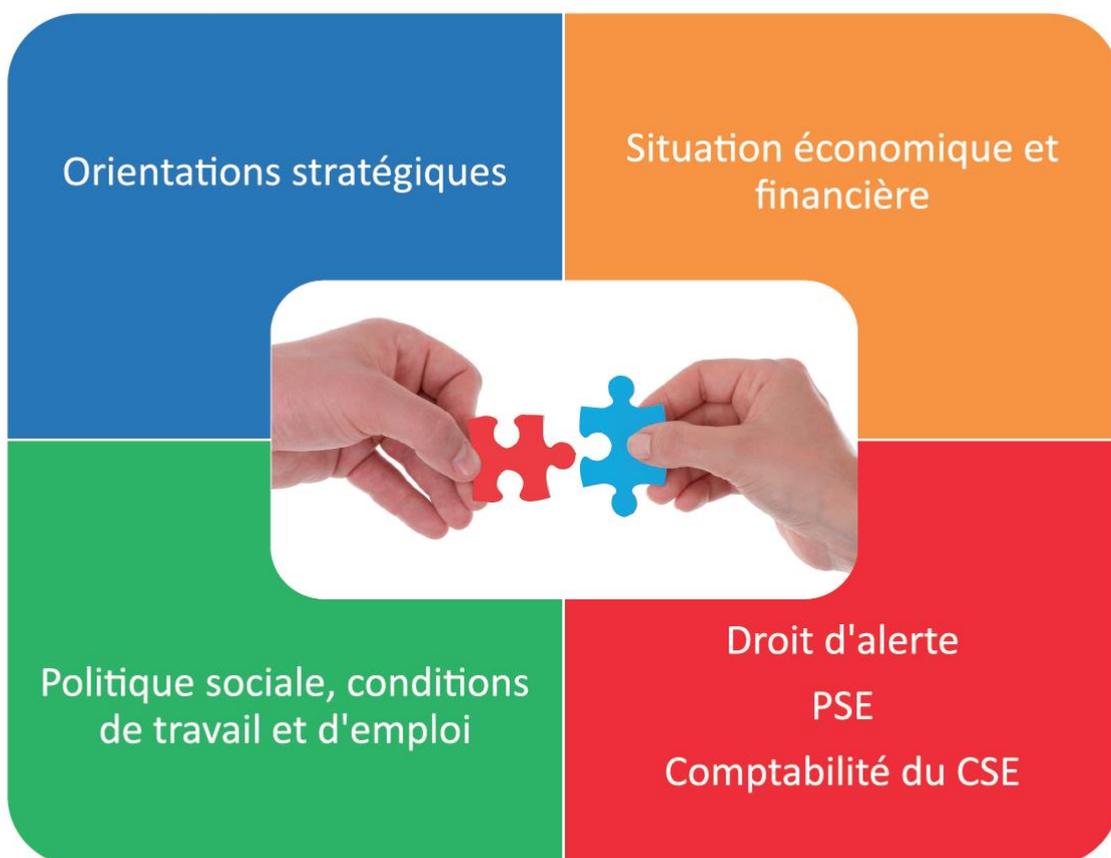
Devis sur simple
demande

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (novembre 2019)

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr / Tél : 09 67 22 32 35