

La gestion des heures des commissions du CSE

La réglementation relative aux heures passées en commissions du comité social et économique (CSE) suscite bien des interrogations. En effet, le législateur donnant davantage de place à la négociation collective, les dispositions juridiques ne règlent que partiellement le régime applicable en la matière.

Le principe de la gestion des heures consacrées aux commissions est posé par l'article L2315-11 du Code du travail : le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) aux réunions de celui-ci et de ses commissions est rémunéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation, dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'État. Cette limite annuelle est fixée à [1] :

- 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés ;
- 60 heures pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Ce même décret prévoit que le temps consacré à la réunion de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est également payé comme du temps de travail, non déduit des heures de délégation pour les membres titulaires du CSE.

Les commissions encadrées par ce crédit d'heures

Une première incertitude était relevée à la lecture de l'article L2315-11 du Code du travail, qui semblait inclure dans le calcul de la durée annuelle globale des heures de délégation le temps passé aux réunions du CSE, de la commission économique et des « autres commissions », à savoir celles dédiées à la formation, l'information et l'aide au logement, à l'égalité professionnelle ou toute autre commission conventionnelle.

Le ministère du Travail a apporté des premiers éclaircissements.

D'une part, le temps passé en réunion du CSE n'est jamais déduit des heures de délégation [2] ; d'autre part, la limite des 30 ou 60 heures ne s'applique que pour les réunions des autres commissions, excluant ainsi celles du CSE et de la CSSCT [3].

Le quota ne s'applique pas aux réunions présidées par l'employeur, contrairement à celles présidées par un membre du CSE.

Une distinction semble donc être opérée entre les réunions présidées par l'employeur (CSE et CSSCT), qui ne se voient pas appliquer le quota fixé par décret, et les autres présidées par un membre du CSE.

Ce raisonnement conduirait à considérer que le temps passé aux réunions de la commission économique présidées par l'employeur [4] inciterait ce dernier à tenter de faire passer, lors des négociations sur l'accord de fonctionnement du CSE, la présidence des commissions prévues

conventionnellement systématiquement par un élu. Une précision sur ce point serait néanmoins la bienvenue.

En effet, l'enjeu est important puisqu'au-delà des limites posées par le Code du travail [5], le temps passé par les membres de la délégation du personnel au CSE en réunion des autres commissions est déduit de leurs heures de délégation.

Quid des membres des autres commissions n'appartenant pas à la délégation du personnel ?

Pour mémoire, les membres de ces commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE [6] et ne disposant ainsi pas d'heures de délégation. Ces salariés, et à défaut de dispositions plus favorables, pourraient être contraints de solliciter une autorisation d'absence auprès de leur responsable pour participer aux réunions des autres commissions. Dans ces conditions, un accord d'entreprise aurait tout intérêt à prévoir des moyens spécifiques pour ces membres non élus.

Qu'en est-il du CSE central ?

Il demeure également une incertitude lorsque ces « autres commissions » sont instituées au niveau du CSE central (CSEC). Sauf accord d'entreprise, le temps passé aux réunions par les membres élus du CSEC ne devrait a priori pas être imputé de leur crédit d'heures, dans la limite du

quota fixé par l'article R2315-7 du Code du travail. Pour le surplus, et faute d'heures de délégation légalement attachées au mandat de membre du CSEC, le temps passé à ces réunions serait alors déduit des heures de délégation dont ils bénéficient en tant qu'élus au CSE d'établissement.



Le temps passé en réunion du CSE n'est jamais déduit des heures de délégation.

À noter. Selon le ministère du Travail [7], concernant les représentants syndicaux, lorsqu'ils sont désignés pour être membres des autres commissions, le temps dédié aux réunions des commissions du CSE n'est pas rémunéré comme du temps de travail effectif et pourra être pris sur les heures de délégation.

La négociation d'un accord collectif d'entreprise traitant notamment du fonctionnement des commissions du CSE est donc vivement encouragée.

Marion Soler,
avocate,
cabinet Picard avocats

[1] Code du travail, article R2315-7

[2] Questions-réponses sur le CSE n° 73, Le comité social et économique en 117 questions-réponses, version de janvier 2020, à télécharger sur <https://travail-emploi.gouv.fr>

[3] Questions-réponses sur le CSE n° 81

[4] Code du travail, article L2315-47

[5] Code du travail, article R2315-7

[6] Code du travail, article R2315-28

[7] Questions-réponses sur le CSE n° 89