CSE /PAP/heures de délégation

Par **PNF**, le **13/10/2018** à **19:39**

Bonjour,
Je rencontre quelques difficultés pour résoudre ce cas pratique [smile17]
Pouvez vous m'aider s'il vous plait ?
Merci d'avance

Je vais poster le cas pratique et mon raisonnement dans un autre message pour plus de clarté

Par **PNF**, le **13/10/2018** à **19:48**

L'entreprise X, composée d'un établissement unique, compte un effectif de 234 salariés. Elle était jusqu'alors pourvue de délégués du personnel, d'un comité d'entreprise, d'un CHSCT et de délégués syndicaux, le précédant cycle électoral ayant débuté le 1er février 2015 pour des mandats d'une durée de 4 ans.
L'employeur, désireux de mettre en place au plus tôt la nouvelle instance prévue par l'ordonnance du 22/09/2017 a décidé d'avancer le terme des précédents mandats du CE et des DP au 1er octobre 2018. Il a simplement informé les élus de cette décision lors d'une réunion du Comité d'entreprise le 1/07/2018. Un protocole d'accord préélectoral a été valablement conclu le 20/07/2018. Son article 7 stipule : Heures de délégation des élus titulaires du CSE. Conformément aux dispositions du code du travail, la délégation du personnel au Comité social et économique dispose d'un crédit mensuel global de 220 heures de délégation.
- à ce titre, chaque membre titulaire de la délégation du personne au CSE dispose d'un crédit minimum de 11 heures de délégation
- le secrétaire du CSE se voit attribuer un portefeuille des 110 heures de délégation restantes, qu'il lui revient de répartir librement entre les membres de la délégation du personnel
Les élections professionnelles se sont déroulées en 2 tours (1er et 8 octobre 2018), les résultats étant proclamés le soir même du 2nd tour. Elles ont donné lieu à l'élection :
- de 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants issus de la liste syndicale CGT
- d'un délégué titulaire (Mr J, membre du CSE sortant et ancien adhérent de la CGT qui a claqué la porte de son syndicat) et d'un délégué suppléant, présentés sur la liste indépendante "tous ensemble, tous pour un !"
Mr J a décide de tout faire pour mettre des bâtons dans les roues de son ancien syndicat et remonté contre son employeur, il se demande, s'il serait possible de faire annuler le scrutin ou d'envisager d'autres voies contentieuses " contre cette élection qui n'aurait jamais du se tenir".
Par ailleurs, Mr J est très inquiet de la disposition du PAP (qu'il a négocié mais pas signé) concernant les heures de délégation. Il craint en effet que le secrétaire (CGT) du CSE ne lui attribue systématiquement que 11 heures de délégation, criant d'ores et déjà à la

discrimination. Il vous demande votre avis sur ce point.

Par **PNF**, le **13/10/2018** à **19:53**

Mon raisonnement :
L'employeur doit informer le personnel et les organisations syndicales représentatives sinon -> risque d'annulation de l'élection : donc d'après le cas il y aurait possibilité d'annuler les élections car il y a une juste une information des élus

Ensuite, j'ai trouvé qu'en cas de changement d'affiliation syndicale, le salarié garde son mandat d'élu mais il ne peut se prévaloir des suffrages obtenus pour se prétendre représentatif

Pour les heures de délégation, j'ai juste trouvé qu'il faut respecter un minimum de 16h dans les entreprises de + de 50 salariés lors de la mise en place d'un Protocole d'accord préélectoral (qui peut modifier le volume des heures individuelles) : donc d'après le cas le PAP pourrait être invalide car il prévoit un minimum de 11heures de délégation.
Merci beaucoup, j'ai vraiment besoin d'aide :)

Par **Lorella**, le **14/10/2018** à **17:33**

Bonjour

Le droit du travail relations collectives est plus difficile que celui des relations individuelles à mon avis. Je suis moins à l'aise sur les relations collectives. Je vais toutefois essayer de vous aider.

Les mandats des IRP de l'entreprise X courent jusqu'au 31 janvier 2019. Les ordonnances Macron exigent une mise en place du CSE au plus tard le 31 décembre 2019. Mais il est possible de réduire les mandats en cours des élus du personnel pour une durée maximale d'un an.

L'employeur souhaite des élections au 1er octobre 2018 : donc c'est ok.
La décision de l'employeur doit être prise après consultation du CE : ok réunion du CE le 1er juillet 2018. Pour les délais je ne sais pas.

Détermination du nombre de membres : le code du travail prévoit le nombre en fonction de l'effectif. Entre 200 et 249 salariés, il est prévu 10 titulaires

Nombre d'heures de délégation : le code du travail a aussi prévu cette donnée. Pour cette tranche d'effectif, les 10 titulaires disposent chacun de 22 heures soit un total d'heures de délégation de 220 heures : c'est ok.

Le PAP peut modifier à la hausse comme à la baisse des membres à condition que le volume d'heures total soit identique.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Le nombre d'heures de chaque membre ne peut être inférieur à 16 heures pour les entreprises de plus de 50 salariés : problème ici

Voilà c'est tout ce que je peux dire.

Par **PBN**, le **14/10/2018** à **23:53**

Merci Lorella !! Je vais creuser avec ce que tu m'as dit.
Je pense que je peux creuser aussi du côté de la discrimination syndicale aussi non ?

Par **Lorella**, le **15/10/2018** à **11:19**

Oui il est possible que ce n'est pas un hasard, mais une mesure de rétorsion en réplique à son départ du syndicat.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés