La représentation du personnel

# Quizz

L’employeur peut prolonger la durée des mandats des représentants du personnel avant de mettre en place un comité social et économique.

**🡪 Vrai**

À l’issu du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, celui-ci n’est pas renouvelé si l’effectif de l’entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 24 mois consécutifs.

**🡪 Faux**: pas possible de renouveler, ce n’est pas 24 mois mais 12 mois consécutifs. Pas de représentant pour des effectifs inférieurs à 11

Pour mettre en place un comité sociale économique, il faut avoir 11 salariés. Donc comme on est en dessous, nous n’avons pas l’obligation de renouveler.

Le nombre de mandats successifs des membres du CSE est limité à trois dans les entreprises d’au moins 50 salariés

**Vrai :** Ordonnance Macron fixant le nombre à 3

Le CSE devra se doter d’une commission *« santé, sécurité et conditions de travail »* quel que soit le nombre de salariés dans l’entreprise.

**Faux :** obligatoire que dans les entreprises de plus de 300 salariés. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE possède la *personnalité morale*.

# Etude de cas

## Cas 1

Vous êtes consulté par la Société Transport AULONCOUR qui vous indique qu’elle a décidé de mettre en place un système de suivi par GPS de ses camions afin de les géolocaliser et ainsi rationaliser leur utilisation par ses 80 chauffeurs

Elle vous interroge sur ce qu’elle doit faire pour cette mise en place. Qu’allez-vous lui répondre ?

* Doit indiquer dans le contrat de travail pour porter à connaissance l’employé
* Informer la CNIL, si elle ne le fait pas cela rend illicite le système de géolocalisation
* Consulter le CSE, car cela peut être vu comme de la surveillance de l’activité (espionnage) 🡪 impact sur les conditions de travail des employés

## Cas 2

La société TAMALOU vous indique qu’un de ses salariés vient d’être déclaré inapte à tout emploi par le Médecin du Travail le 20 Avril 2018 et qu’en conséquence, en l’absence de poste de reclassement, elle vient de le convoquer hier, le 24 avril 2018 à un entretien préalable à licenciement prévu le mercredi 2 mai 2018

Elle vous précise qu’elle a 75 salariés et un CSE. Qu’en pensez-vous ?

* 5 jours ouvrables entre le moment où il reçoit et la convocation : ici il manque un jour ouvrable
* Vocation indemnité licenciement (versée pour cause réelle et sérieuse) : dommages et intérêt en raison de la rupture du contrat de travail, versée pour dédommager de la rupture donc

## Cas 3

Une association vous indique que depuis plus de 15 mois, ses effectifs ont dépassé 11 salariés (12 salariés à ce jour), dont 10 salariés à temps complet et deux salariés à mi-temps. Cependant, ces salariés sont dispatchés sur deux sites, le siège situé à Rennes où se trouvent 8 salariés et une antenne située à Saint-Malo où se trouvent 4 salariés.

Elle vous interroge sur ses obligations

* Les salariés à mi-temps comptent pour *un demi personne*, ce qui fait donc 11 salariés en équivalent temps plein
* Obligation de mettre en place un CSE ? Non car nous sommes à tout juste 11 salariés, peu importe qu’ils soient dispatchés entre deux antennes
  + Le cas où cela importe est si les deux antennes sont à plus de 11 salariés chacune 🡪 un CSE par antenne avec un Comité Centrale pour piloter les deux

## Cas 4

Vous êtes salariés élu membre titulaire du CSE dans une Société de 55 salariés. Vous avez été en arrêt maladie du 15 janvier 2018 au 20 avril 2018. Compte tenu de votre arrêt maladie, vous n’avez été convoqué à aucune réunion du CSE depuis le début de l’année.

En outre, vous vous interrogez sur le fait que vous n’avez pas pu poser non plus d’heures de délégation ?

Vous vous interrogez sur votre situation en qualité de représentant du personnel ?

* Est-ce que l’employeur a l’obligation de convoquer un membre malade ? Oui, ce n’est pas parce qu’il est malade qu’il ne faut pas le convoquer. Donc le fait qu’il n’ait pas été convoqué pose un souci.
* On peut être malade pour travailler mais en bon état de santé pour aller aux réunions, l’employeur a donc l’obligation de convoquer tout le monde, même les employés malades ou en arrêt maternité/paternité. Ce n’est pas parce que vous êtes malades que vous ne pouvez pas remplir vos fonctions d’élus
* Si l’état de santé ne permet pas d’assister aux réunions, le suppléent est là pour ça
* Heures de délégation : heures mises à disposition afin de remplir ses fonctions de représentant du personnel
* Les heures de délégation non posées se cumulent avec le temps
* Donc deux choses pas bonnes pour l’employeur
  + Ne pas convoquer le salarié en arrêt maladie
  + Le salarié est en droit de poser son crédit d’heures