#### Fiche 1er pas

Référence Internet : CSE.03.4.010

**Je connais l’impact du mandat sur ma rémunération**

La mission d’un élu du comité social et économique va interférer avec ses fonctions contractuelles. Or, ce sont ces fonctions qui conditionnent le versement de sa rémunération par l’employeur. Il est donc important pour un élu de comprendre quand et comment ses missions accomplies en qualité d’élu peuvent impacter le montant de sa rémunération.

**Comprendre**

**1) Les missions d’élu CSE**

Sauf cas plutôt rares où un élu se voit dispenser de toute exécution de ses missions contractuelles pour se consacrer exclusivement à son mandat, un élu du comité social et économique (CSE) cumule les missions prévues dans son contrat de travail et son rôle de membre du CSE.

Cela conduit l’élu à s’absenter durant ses heures habituelles de travail pour se rendre à des réunions du CSE, prendre des heures de délégation, mener des enquêtes, participer aux commissions légales, etc. Pendant ces heures d’absence, sa rémunération est suspendue. Elle donne toutefois lieu à un **maintien de salaire** de la part de l’employeur dès lors que les absences correspondent à du temps passé dans le cadre de missions listées par le Code du travail ou à des heures posées en délégation. En effet, le temps consacré au CSE n’entre pas dans le cadre d’une activité bénévole mais constitue bien du temps de travail, régi non pas par le Code des associations mais bien par le Code du travail !

Si l’élu mène des missions liées au CSE en dehors de ses heures habituelles de travail, cela peut donner lieu au paiement de ces heures ou à l’attribution de repos compensateur, selon la pratique applicable dans l’entreprise en matière d’heures supplémentaires, à condition que ces missions soient accomplies sur la convocation de l’employeur ou qu’elles aient donné lieu au dépôt d’heures de délégation. Un élu peut décider de mener à bien des missions en dehors de son temps de travail, telles que la rencontre de fournisseurs ou l’animation d’une fête de Noël sans poser d’heures de délégation : il assure alors ces missions à titre bénévole et ne peut pas être rémunéré. Mais cela doit être un choix individuel de l’élu, sans lien avec son employeur.

Le maintien de salaire auquel peut prétendre un élu pour le temps passé à l’exercice de ses fonctions n’est assuré que par l’employeur lui-même. Le CSE ne peut pas utiliser son budget de fonctionnement ou son budget des activités sociales et culturelles pour financer le temps passé par un élu dans le cadre de ses missions. Seuls les frais engagés par un élu peuvent donner lieu à une prise en charge décidée par le CSE sur son budget, lorsqu’ils ne peuvent être remboursés directement par l’employeur.

**2) L’articulation du mandat et des fonctions contractuelles**

Le temps consacré au CSE venant réduire concrètement le temps dévolu à ses fonctions contractuelles, l’élu va éprouver davantage de difficultés à remplir les objectifs fixés jusqu’alors par sa hiérarchie. Difficultés grandissantes en fonction de l’investissement de l’élu dans son mandat, notamment avec l’utilisation de son crédit d’heures de délégation. C’est pourquoi il est conseillé à tout nouvel élu de demander à son employeur de bénéficier de son droit à un **entretien de début de mandat,** qui offrira l’occasion d’échanger sur l’impact à venir du mandat sur le travail habituel et donc sur la rémunération.

Il convient de garder à l’esprit qu’un élu ne doit pas être discriminé par rapport aux autres salariés en matière salariale. Cela nécessite en pratique qu’un élu voie ses **objectifs adaptés** au prorata du temps passé pour le compte du CSE lorsque l’atteinte des objectifs conditionne le versement de primes. Certains élus bénéficient même par ailleurs d’une garantie de réévaluation salariale au regard des autres salariés de leur catégorie professionnelle.

Si un élu ne s’assure pas du respect de ses droits en matière de rémunération, il risque d’être perdant financièrement en prenant un mandat au CSE. Ce préjudice financier est d’ailleurs consciemment organisé par l’employeur ou résulte de la simple application des procédures de paie habituelles de l’entreprise ! L’agent de contrôle de l’inspection du travail peut apporter à tout moment une aide aux élus du CSE si l’employeur ne prend pas en compte leurs droits en matière de rémunération.

**Points clés à retenir**

* **Dans l’exercice de ses missions pour le CSE, l’élu doit toujours être en capacité de déterminer s’il doit ou non poser des heures de délégation pour s’assurer le maintien de sa rémunération.** Lors des réunions décidées par l’employeur, aucune heure de délégation n’est à poser car le temps de réunion est assimilé automatiquement à du temps de travail rémunéré. Il en va de même notamment pour le temps passé pour mener des enquêtes suite à des accidents du travail. En dehors des cas permettant un maintien automatique de sa rémunération, l’élu doit veiller à poser des heures de délégation, sinon, aucune rémunération ne lui est versée de la part de l’employeur.
* **Dans certaines entreprises, la rémunération d’un élu évolue différemment de celles de ses collègues non élus.** Cela peut constituer une discrimination dite « syndicale », même si l’élu est non syndiqué. Il est possible d’inscrire à l’ordre du jour d’une réunion du CSE une réclamation portant sur les critères utilisés pour différencier les évolutions de rémunération entre salariés d’un même service.
* **Il est conseillé que l’élu tienne à jour un décompte mensuel du temps passé au titre de son mandat alors qu’il aurait dû être à son poste.** Ce décompte peut ainsi par exemple permettre à un élu d’appuyer sa demande d’adaptation de ses objectifs annuels, en tenant compte des heures de délégation posées sur le temps de travail habituel mais aussi du temps passé en réunion du CSE. Ce décompte est une base pour échanger sur une réduction des objectifs par rapport à ceux fixés aux salariés de l’entreprise non titulaires d’un mandat.

**Références aux textes officiels**

C. trav., art. L. 2315-10 (paiement des heures de délégation), L. 2145-1 (interdiction de discrimination syndicale en matière de rémunération), L. 2315-11 (missions des élus assurant un maintien automatique de la rémunération)

**Contenus connexes**