



Représentants du personnel : un entretien en début de mandat, un entretien en fin de mandat

Il est important, tant pour les représentants du personnel que pour l'employeur, de pouvoir discuter en amont de l'articulation entre l'exercice du mandat et l'activité professionnelle.

Cela l'est d'autant plus que l'employeur doit aménager la charge de travail pour permettre à chacun d'assurer son mandat.

En fin de mandat, il peut être intéressant de faire un bilan des compétences acquises par le représentant du personnel grâce à l'exercice de son mandat.

D'où l'intérêt de ces entretiens, un en début de mandat, un en fin de mandat.

➤ **En début de mandat, un entretien pour aborder avec l'employeur la question de l'articulation exercice du mandat/activité professionnelle**

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur.

Il est possible de s'y faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (C. trav., art. L. 2141-5).

Sauf accord plus favorable, les élus suppléants ne sont pas concernés.

On peut néanmoins penser qu'un suppléant qui serait amené à remplacer définitivement un titulaire pourrait demander à être reçu en entretien.

Quant aux éventuels représentants de proximité, même si le code du travail ne dit rien à leur sujet, il serait logique d'admettre qu'ils sont en droit de bénéficier de cet entretien.

L'entretien de début de mandat porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise au regard de l'emploi occupé.

Il ne remplace pas l'entretien professionnel dont tout salarié doit bénéficier tous les 2 ans et qui sert à examiner les perspectives d'évolution professionnelle.

Les accords d'entreprise relatifs au fonctionnement du CSE traitent parfois de l'entretien de début de mandat.

Généralement, il est prévu que l'entretien porte sur les points suivants : évaluation des temps d'absence liés au mandat (réunions, heures de délégation, temps de déplacement intersites, etc.), appréciation des répercussions possibles des activités de représentant du personnel sur l'exercice de l'activité professionnelle et adaptation de la charge de travail et des objectifs professionnels.

Le code du travail précise bien que l'entretien de début de mandat est organisé à la demande du représentant du personnel.

Si rien n'est prévu par accord d'entreprise, il peut être utile d'aborder la question dès la première réunion du CSE et d'interroger l'employeur sur les modalités concrètes d'organisation des entretiens de début de mandat (Qui s'en charge ? Les RH ? Le manager du représentant du personnel ? Quand ont-ils lieu ? Quels sont les points qui y sont abordés ? etc.).

Il est en effet fort probable que les nouveaux élus ignorent totalement l'existence de ce mécanisme et il se peut que l'employeur ne prenne pas les devants.

Il peut être préférable de laisser passer un peu de temps après le début du mandat avant d'organiser les entretiens.

Cela permettra aux nouveaux membres du CSE d'avoir déjà une petite idée de leur mandat et de se rendre compte du temps que cela peut leur prendre.

➤ **En fin de mandat, un entretien pour faire le point sur les compétences acquises au cours du mandat**

D'après le code du travail (C. trav., art. L. 2141-5), « lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ».

L'entretien professionnel, qui doit avoir lieu tous les 2 ans, est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il a pour objet d'accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion, etc.) et d'identifier ses besoins de formation.

Même si cet article n'est pas très bien rédigé, il faut considérer que l'entretien de fin de mandat est bien obligatoire, même si la fin du mandat ne coïncide pas avec l'entretien professionnel.

Soit l'employeur s'arrange pour faire coïncider les deux entretiens, soit il les mène séparément.

En l'absence d'accord relatif au CSE organisant les entretiens de fin de mandat, il peut être utile d'aborder la question au cours de la dernière réunion du comité social et économique et d'interroger l'employeur sur les modalités pratiques d'organisation des entretiens de fin de mandat.

Mais attention, ce n'est que dans les entreprises de 2 000 salariés et plus que l'entretien de fin de mandat doit bénéficier à tous les représentants du personnel visés par l'article L. 2141-5 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, il est réservé aux seuls titulaires de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Par exemple, pour un salarié à temps complet, c'est-à-dire à 1 607 heures annuelles, l'entretien de fin de mandat est ouvert aux titulaires de mandat disposant de $1\ 607 - 30/100 = 482$ heures, soit 40 heures mensuelles de délégation.

Pour les salariés aux forfaits jours, il convient selon nous d'appliquer les règles prévues par le code du travail pour le décompte des heures de délégation en cas de forfait jours (C. trav., art. R. 2315-3 et R. 2315-4).

➤ **A l'employeur d'aménager la charge de travail et les objectifs professionnels du représentant du personnel**

Entre les heures de délégation dont il dispose et les temps de réunion de CSE, de fait, le représentant du personnel ne peut objectivement pas consacrer autant de temps à son activité professionnelle qu'un salarié lambda, il est forcément moins disponible sur un plan professionnel.

Sous peine de discrimination, il ne doit bien évidemment pas en être pénalisé en termes de rémunération, de promotion, de formation, d'évaluation, etc.

Par exemple, il a été jugé que la mention sur les fiches d'évaluation d'un représentant du personnel de son faible temps de présence dans l'entreprise et de ses absences fréquentes et non prévisibles, lesquelles étaient liées à l'exercice de ses fonctions syndicales, était de nature à laisser supposer une discrimination syndicale (Cass. soc., 23 oct. 2019, no 18-14.976).

Mais cela va plus loin car l'employeur doit, pour lui permettre d'assurer son mandat, aménager son poste de travail, sa charge de travail et ses objectifs professionnels (Cass. soc., 6 juill. 2010, no 09-41.354 ; CA Grenoble, 19 déc. 2019, no 18/04112).

Il a été jugé qu'un retard de plusieurs mois de l'employeur pour adapter la charge de travail d'un salarié titulaire de plusieurs mandats représentatifs, malgré plusieurs relances de l'intéressé et intervention de l'inspection du travail, constituait une discrimination (CA Amiens, 17 oct. 2019, no 17/04536).

Il se peut que la question soit déjà réglée par un accord d'entreprise, notamment par l'accord qui aurait été conclu pour fixer les règles de fonctionnement du CSE ou par un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Sous peine d'entrave, l'employeur devra s'y conformer (Cass. crim., 5 nov. 2013, no 12-84.862).

Si rien n'est prévu, plutôt que de laisser chaque membre du CSE aborder individuellement le problème avec son supérieur hiérarchique ou les RH, il peut être utile d'aborder la question de manière collective dès les premières réunions du CSE.

Ce sera l'occasion d'interroger l'employeur sur le sujet.

L'entretien de début de mandat constitue le moment privilégié pour prendre acte de la moindre disponibilité du représentant du personnel et pour définir d'un commun accord les aménagements nécessaires.

Mais attention, l'aménagement de la charge de travail doit se faire en veillant à préserver l'intérêt du travail et à maintenir les possibilités d'évolution professionnelle.

Il ne faudrait pas que le représentant du personnel connaisse, au terme de son mandat, une perte de qualification ou de compétence.

Il faut donc veiller aux mesures proposées en guise d'aménagement des objectifs et de la charge de travail car le représentant du personnel ne doit pas être cantonné, le temps de son mandat, à des tâches secondaires ou inintéressantes.