



Heures de délégation imposées pour calcul balances horaires

Par Sylvette

Bonjour, je suis membre CSE. Pourriez-vous me confirmer que mon employeur n'a pas à m'imposer de 2 jours dans le mois pour que je fasse les décomptes des balances horaires de 2024 de mes collègues.

Je compte lui demander d'avoir recours à un expert comptable mais je ne sais pas si cette expertise sera à la charge de mon employeur, notre CSE ayant peu de moyens...

Merci d'avance.

Par Xav84

Bonjour,

Tout dépend du poste que vous occupez.

Si vous êtes le comptable de l'entreprise, c'est votre job !

Si vous êtes élu CSE sans lien avec le RH/PAYE, ce n'est pas à vous de faire le travail de l'entreprise !

Par kang74

Bonjour

Y a-t-il un contexte particulier ?

Il est assez courant que le CSE fasse cela en cas d'accord d'aménagement du temps de travail, notamment pour vérifier le calcul de l'employeur ainsi que les situations où l'employé est débiteur (notamment pour faire valoir la responsabilité de l'employeur)

Tout comme ils sont amenés à vérifier la pose des congés payés, pour vérifier les critères de priorités, les situations à anticiper ou éviter selon leurs expériences passées.

Par Sylvette

Merci à Xav84 et Kang74 pour vos réponses.

Je suis Aide Soignante dans un ehpad privé.

Le contexte est que en tant que membre Cse je demande depuis 6 mois les décomptes balances horaires des salariés qui font postes 12h ou 10h par jour. Trop de salariés avec balances élevées et toujours pas de retour sur année 2024. beaucoup d'arrêts maladie et de AT...

Et maintenant la direction qui veut nous imposer heures de délégation pour faire tous les calculs ..

Je voudrais que ce soit un expert comptable extérieur qui vérifie, suis-je en droit de le demander et est-ce que cela sera à la charge de mon employeur ?

Par Xav84

Dans la situation que vous décrivez, l'attente de l'employeur à l'égard de l'élue du CSE ? qu'elle consacre ses heures de délégation à établir elle-même les balances horaires des salariés ? est juridiquement infondée. L'obligation de suivre et comptabiliser le temps de travail des salariés incombe exclusivement à l'employeur, comme le prévoit l'article L. 3171-2 du Code du travail.

Le rôle de l'élu du personnel, lorsqu'il utilise ses heures de délégation, est d'exercer son mandat représentatif, non d'accomplir à la place de l'employeur des tâches administratives relevant de sa gestion.

Une telle demande constitue un détournement de la fonction représentative et pourrait même être qualifiée d'entrave si

elle était accompagnée de pressions ou de menaces.

En outre, un employeur ne peut en AUCUN CAS imposer une prise d'heure de délégation à un élu, jamais.

Quant à l'idée de recourir à un expert-comptable pour vérifier ou fiabiliser les décomptes, cette possibilité existe effectivement mais elle ne peut être mobilisée qu'à certaines conditions très strictement encadrées par les articles L. 2315-91 et suivants du Code du travail.

Il ne s'agit pas d'un droit individuel de l'élu mais d'une prérogative collective du comité, soumise à décision formelle en réunion et, dans certains cas, à la signature d'un accord collectif autorisant l'expertise. Par ailleurs, le déclenchement d'une expertise, qu'elle soit économique ou relative au temps de travail, doit être accompagné dès le départ par une organisation syndicale ou un conseil juridique, pour sécuriser la procédure et garantir sa recevabilité. Toute démarche isolée, sans délibération du comité ni cadre juridique clair, expose l'élu à un refus de l'employeur ou à un contentieux sur le fondement et le financement de l'expertise.