



Repos représentant du personnel

Par AlineLiline63

Bonjour,

Un salarié représentant du personnel élu, travaille de nuit. Il a une réunion CSE un jour de semaine de 9h à 16h. Peut-il reprendre son poste de nuit à 21h après la réunion ? Dans le cas contraire, quand peut-il le reprendre et quelle incidence y a-t-il sur les jours suivants ?

Merci.
Aline

Par Prana67

Bonjour,

Vous parlez bien des réunions organisées par l'employeur ?

Vous devez en principe respecter les règles concernant les repos.
Vu que l'employeur fixe les dates et heures de réunion il doit tenir compte des horaires des élus.

Si votre réunion a lieu de 9h à 16h vous ne devez plus travailler 11h avant et ne pas reprendre moins de 11h après.
Vous pouvez aussi vous faire remplacer par un suppléant.

Les heures de réunion comptent comme temps de travail notamment pour le quota d'heures sup, les amplitudes journalières, hebdomadaires, etc. Les heures de délégation sont payées et majorées si ce sont des heures sup mais ne rentrent pas dans le quota annuel en ne sont pas soumis aux règles de repos quotidiens, hebdomadaires, etc.

Par AlineLiline63

Merci pour votre réponse qui me conforte dans mon idée.

Par AlineLiline63

Ce salarié sera t-il rémunéré en heure de nuit sur la réunion ?

Par Prana67

Non, pas si la réunion a lieu en journée.

Reste la question de la perte de salaire. Vu que ce salarié passe d'un horaire de nuit à un horaire de jour il perd les majorations de nuit mais il n'a pas la contrainte de travailler la nuit.

S'il travaille toujours de nuit et que c'est prévu comme ça dans son contrat l'employeur n'aura pas vraiment le choix, il devra lui verser les majorations de nuit.

Si le travail de nuit est exceptionnel ou en roulement 3x8 ou autre c'est à négocier avec l'employeur je dirais.

Par AlineLiline63

Voici ce que j'ai trouvé pour les représentants de nuit qui assiste à une réunion en journée. La majoration de nuit est maintenue.

"Le calcul du maintien de salaire, pour le temps passé en réunion ou en heures de délégation pendant l'horaire habituel de travail, est réalisé sur la base du taux horaire habituel du membre du CSE concerné applicable sur le mois de l'absence. Si le taux horaire est affecté d'un taux de majoration, par exemple en raison de l'ancienneté, du travail de nuit, du travail dominical, etc., il doit être appliqué exactement de la même manière que si le membre du CSE avait été à son poste de travail." Editions Tissot