

Les heures de délégation des représentants du personnel



Vous nous interrogez souvent sur l'utilisation des heures de délégation par les représentants du personnel.

Les « heures de délégation », ou « crédit d'heures », consistent en des autorisations d'absence du poste de travail au bénéfice des représentants du personnel afin d'exercer leurs fonctions pendant le temps de travail sans perte de rémunération.

Nous vous proposons, dans ce dossier, de faire le point sur le nombre d'heures dont dispose chaque institution représentative, l'utilisation qu'elle peut en faire et leurs modalités d'application.

1. Combien d'heures et pour quoi faire ?

Nous allons aborder dans cette partie le nombre d'heures dont dispose chaque catégorie de représentant du personnel et rappellerons la vocation de ce crédit d'heures pour chacune d'entre elle.



Attention, en cas de cumul de mandats, **les crédits d'heures se cumulent**.

Toutefois, les heures de délégation prises doivent **toujours être en lien avec le mandat détenu**. Il n'est en effet pas question d'utiliser les heures de délégation prévues pour un mandat afin d'accomplir des missions relevant d'un autre mandat.

Il faut rappeler que les heures de délégation que nous énumérons ci-dessous sont des **contingents**, c'est à dire des plafonds d'heures pendant lesquelles le représentant du personnel peut s'absenter de son poste. Il n'en bénéficie donc pas systématiquement et ne peut les utiliser que dès lors que l'exercice de son mandat le justifie.

Enfin, le crédit d'heures est **mensuel** et en cas d'utilisation incomplète **ne peut donner lieu à report d'un mois sur l'autre**. Autrement dit, les heures de délégation non utilisées à la fin du mois sont perdues.

A. Crédit d'heures des délégués du personnel (DP)

Attention : seuls les délégués titulaires disposent d'un crédit d'heures. Les suppléants n'en disposent qu'en cas d'absence du titulaire.

Le nombre d'heures de délégation dont disposent les DP est variable selon la taille de l'établissement, mais aussi des attributions dont ils peuvent disposer à titre supplétif (exercice des attributions du CE ou du CHSCT).

L'article L.424-1 du Code du travail prévoit en effet qu'en cas de carence de CE dans les entreprises employant au moins 50 salariés, les DP exercent temporairement les attributions économiques du CE et bénéficient d'un crédit supplémentaire d'heures¹.

L'article L.236-7 du Code du travail prévoit, quant à lui, que dans les établissements de moins de 50 salariés, les DP sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT, dans le cadre de leur crédit d'heures de DP.

En revanche, les DP des établissements de plus de 50 salariés disposent en plus de leur crédit au titre des fonctions de DP, en l'absence de CHSCT, du crédit d'heures dévolu aux membres du CHSCT².

A noter qu'en cas de carence de CE et de CHSCT, le nombre de DP est augmenté (article R.423-1 al. 3 du Code du travail).

Effectif de l'établissement	Nbre mensuel d'heures de délégation Cas général	Nbre mensuel d'heures de délégation si exerce attributions du CE ¹	Nbre mensuel d'heures de délégation si exerce attributions du CHSCT (établissement de plus de 50 salariés) ²
11 à 49	10		
50 à 99	15	+ 20	+ 2
100 à 299	15	+20	+ 5
300 à 499	15	+20	+ 10
500 à 1499	15	+20	+ 15
1 500 et plus	15	+20	+ 20

⊙ Délégués du personnel membres de la délégation unique

L'employeur peut, dans les associations de moins de 200 salariés, décider de la mise en place d'une délégation unique du personnel en lieu et place de DP et d'un CE.

Dans ce cas, les intéressés disposent d'un crédit d'heures unique indiqué dans le tableau ci-dessous, auquel peut s'ajouter celui du CHSCT (voir § précédent).

Effectif de l'association	Nbre d'heures de délégation Cas général	Nbre d'heures de délégation si exerce attributions du CHSCT (établissement de plus de 50 salariés)
50 à 99	20	+ 2
100 à 199	20	+ 5

Existe-t-il un crédit d'heures spécifique pour les DP membres du Conseil d'établissement de l'art. 10 ter de la CCNT 66 ?

Cet article ne prévoit aucun crédit d'heures à ce titre. En revanche, les heures passées aux réunions de ce conseil ne s'imputent pas sur le crédit d'heures des délégués du personnel qui y participent.

Exemples d'utilisation conforme du crédit d'heures pour des DP

Rappelons qu'au titre de l'article L.422-1 du Code du travail, les DP ont notamment pour mission :

- ☞ « de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- ☞ de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ».

La jurisprudence a eu l'occasion de se prononcer sur la conformité des heures de délégations prises par des DP au regard de ce texte fixant les attributions de ces derniers.

Ont par exemple été jugées conformes l'utilisation d'heures de délégation pour :

- ☞ rencontrer l'inspecteur du travail pour l'informer de difficultés rencontrées pour exercer ses fonctions dans l'entreprise ;
- ☞ accomplir des démarches auprès d'une caisse de Sécurité sociale pour faire activer le classement en tant que maladie professionnelle d'une affection particulière, consécutive à l'emploi de certains produits dans l'entreprise.

A l'inverse, ont été jugées non conformes

- ☞ l'utilisation d'heures de délégation pour préparer une journée syndicale d'action et un congrès syndical et étudier la situation de l'emploi dans une région ;
- ☞ la participation à une réunion syndicale dépassant le cadre de l'établissement dans lequel travaillait le DP ;
- ☞ la participation à une réunion syndicale consacrée à des problèmes d'ordre général intéressant l'ensemble de la profession, même si leur solution pouvait avoir des incidences dans l'entreprise ;
- ☞ une réunion syndicale consacrée aux salaires et aux élections de DP dans une branche professionnelle ;
- ☞ la distribution, dans les locaux de la cantine, d'une pétition en vue de s'opposer au licenciement d'un salarié de l'entreprise ;
- ☞ la participation à une « exposition économique » organisée par 2 syndicats ;
- ☞ l'animation d'une exposition ayant pour thème « osez la paix ».

B. Crédit d'heures des membres du CE

Attention : seuls les membres élus titulaires disposent d'un crédit d'heures. Les suppléants n'en disposent qu'en cas d'absence du titulaire.

Effectif de l'association	Elu titulaire du CE	Représentant syndical au CE
50 à 500	20	
501 à 999	20	20
1000 et plus	20	20

A noter que dans les associations de plus de 1000 salariés, les membres de la commission économique du CE bénéficient d'un crédit d'heures collectif de 40 heures.

La jurisprudence a eu l'occasion de se prononcer sur la conformité des heures de délégations prises par des membres élus du CE au regard de leurs attributions.

A ainsi été considérée comme conforme :

- ☞ La réunion se tenant à l'extérieur de l'entreprise ayant pour objet l'analyse des résultats de la précédente séance du CE.

Ont été considérées comme ne pouvant s'analyser comme heures de délégation :

- ☞ la participation en qualité de scrutateur aux élections prud'homales ;
- ☞ la participation aux élections du conseil d'administration d'une caisse de Sécurité sociale ;
- ☞ l'assistance d'un salarié devant le conseil de prud'hommes ;
- ☞ l'activité personnelle totalement étrangère à la mission d'un membre du CE.

C. Crédit d'heures des membres du CHSCT

Effectif	Nbre d'heures de délégation
50 à 99	2
100 à 299	5
300 à 449	10
500 à 1499	15
1500 et plus	20

Les heures de délégations prises au titre d'un mandat au CHSCT doivent bien entendu être liées à l'objet de ce mandat.

Rappelons que le CHSCT a notamment pour mission, au titre de l'article L.236-1 du Code du travail :

« de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ».

Les décisions de justice sont peu nombreuses sur cette question. On peut relever qu'ont été considérées comme ne pouvant être liées au mandat de membre du CHSCT :

- ☞ les heures prises pour faire un bilan avec le syndicat sur les CHSCT et sur la mise en place de représentants d'un syndicat au sein de ceux-ci ;
- ☞ l'organisation d'une réunion ayant pour objet de contester des projets ne concernant pas directement l'entreprise, relatifs à des modifications éventuelles du droit du travail.

D. Crédit d'heures des délégués syndicaux

Effectif	Nbre d'heures de délégation
50 à 150	10
151 à 500	15
Plus de 500	20

Le nombre d'heures de délégation des délégués syndicaux, fixé par la loi, est le même que celui fixé à l'article 8 de la CCNT 66.

Le Code du travail ne prévoit de crédit d'heures spécifique pour les délégués syndicaux centraux, qu'à partir de 2000 salariés.

Les délégués du personnel désignés délégués syndicaux dans les associations comptant moins de 50 salariés ne cumulent pas les crédits d'heures. Ils ne bénéficient que de leur seul crédit d'heures en tant que délégué du personnel.

Selon l'article L.411-1 du Code du travail, « les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts ».

C'est donc au regard de ce texte que la jurisprudence a donné des illustrations d'utilisation conforme ou non du crédit d'heures des délégués syndicaux.

Ont été jugés conformes à cet objet, les heures de délégation prises pour :

- ☞ participer à une manifestation politique lors d'une visite du Président de la République dans la ville dans laquelle était située l'entreprise, dans la mesure où la démarche du délégué était la défense de l'emploi dans l'entreprise ;
- ☞ se rendre dans une autre entreprise, en grève, cette grève n'étant pas sans lien avec les occupations des salariés de l'entreprise du délégué.
- ☞ participer à une réunion organisée par le syndicat du délégué dont l'ordre du jour comportait l'étude de la convention collective applicable au personnel de l'entreprise.

En revanche, a été jugée comme ne pouvant s'imputer sur les heures de délégations :

- ☞ l'assistance à une réunion d'information organisée par les représentants du personnel d'une usine n'ayant aucun lien avec l'entreprise dont dépendait le délégué syndical.

Représentants du personnel travaillant à temps partiel

Le crédit d'heures n'est pas diminué si le représentant du personnel est employé à temps partiel.

Cependant, l'article L.212-4-10 prévoit que « le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé ».

Exemple

Un représentant du personnel travaille 60 heures par mois. Il dispose d'un crédit d'heures de 25 heures.

Il ne pourra en application de cet article, s'absenter de son poste de travail que 20 heures. Les 5 heures de crédit qu'il ne peut utiliser pour s'absenter de son poste peuvent toutefois être prises en dehors de ses horaires de travail.

2. L'utilisation des heures de délégation

⊙ Absence d'autorisation préalable

La Cour de cassation considère que le fait d'exiger que le représentant du personnel demande préalablement à l'employeur l'autorisation de s'absenter de son poste pour son mandat constitue le **délit d'entrave**.

De même, **l'employeur ne peut exercer de contrôle a priori** sur l'emploi du temps du représentant du personnel et sur l'usage prévu des heures de délégation.

⊙ Information préalable

En revanche, le représentant du personnel se doit **d'informer l'employeur avant de quitter son poste** et de prendre des heures de délégation.

Cette obligation permet en effet à l'employeur de permettre la poursuite de l'activité de l'établissement malgré le départ du représentant de son poste et bien entendu de comptabiliser les heures de délégation prises.

Dans quel délai le représentant du personnel doit-il prévenir de la prise de ses heures de délégation ?

Aucun délai n'est prévu par la loi. En pratique, les juges amenés à trancher des litiges sur cette question semblent prendre en compte le poste occupé et la nature du travail accompli par l'intéressé, mais aussi la diligence de l'intéressé.

En effet, la Cour de cassation a validé la mise à pied disciplinaire d'un représentant du personnel n'ayant informé son employeur de son départ qu'à la dernière minute alors que l'employeur avait ensuite apporté la preuve que l'intéressé savait depuis 3 semaines qu'il devrait s'absenter pour son mandat.

⊙ **Le représentant du personnel peut-il prendre ses heures de délégation en dehors de son temps de travail ?**

Il faut rappeler que l'objet du crédit d'heures est précisément de permettre au titulaire d'un mandat de s'absenter de son poste pour exercer ledit mandat sans perte de rémunération.

Cela ne lui interdit pas pour autant d'exercer son mandat en dehors de son temps de travail, sans imputer le temps passé sur son crédit d'heures et sans que l'on puisse l'empêcher d'accéder à l'établissement.

Il est en outre admis que le représentant du personnel prenne des heures de délégation en dehors de son temps de travail, dans certaines circonstances. Cela peut par exemple être le cas pour celui qui, travaillant de nuit, doit accomplir des démarches liées à son mandat, de jour.

Dans un tel cas, la Cour de cassation a admis qu'employeur et représentant du personnel puissent s'accorder pour que les heures de délégation prises en dehors de l'horaire de travail du fait du travail de nuit soient récupérées sur le temps de travail (Cass. Soc. 10 mai 2001).

Il convient dans une telle situation d'être vigilant afin d'éviter tout abus (sachant que les heures de délégation prises hors de l'horaire de travail peuvent, le cas échéant, être considérées comme des heures supplémentaires – voir § rémunération).

En cas de litige, le juge devra en tout état de cause vérifier que ces heures de délégation ont été prises en dehors du temps normal de travail « en raison des nécessités du mandat ».

⊙ Exercice du mandat pendant les périodes de suspension du contrat de travail

Bien que cela puisse paraître surprenant, **une jurisprudence constante considère que le mandat peut être exercé pendant la suspension du contrat de travail. Autrement dit, la suspension du contrat n'entraîne pas la suspension du mandat.**

Un représentant du personnel peut donc, par exemple, venir à une réunion de CE alors même qu'il est en arrêt de travail.

A noter qu'en ce qui concerne la mise à pied disciplinaire, la jurisprudence de la Cour de cassation n'est pas unifiée : la chambre sociale considère en effet que la mise à pied disciplinaire ne suspend pas le mandat alors que la chambre criminelle (jugeant de l'existence du délit d'entrave) considère que le mandat se trouve suspendu pendant la mise à pied conservatoire...

Cette absence de suspension du mandat a donc deux conséquences directes :

- ☞ L'intéressé doit continuer de bénéficier des informations réservées aux représentants du personnel (au CE notamment) et d'être invité aux réunions ;
- ☞ L'intéressé peut venir exercer son mandat dans les locaux de l'association ou encore, l'exercer au dehors.

NOTATION

Il a été jugé que la rémunération des heures de délégation était due en cas d'heures effectuées en période de chômage partiel total ou au cours d'un mouvement de grève.

A l'inverse, la Cour de cassation a décidé dans un arrêt du 19 octobre 1994 que le **représentant du personnel en congés payés ne pouvait cumuler indemnité de congés payés avec la rémunération des heures de délégation prises pendant cette période.**

On peut penser, bien qu'aucune jurisprudence ne le confirme, que cette analyse peut être transposée à l'absence pour maladie. Il paraît en effet cohérent de considérer que l'indemnisation au titre de la sécurité sociale et du maintien de salaire par l'employeur ne se cumule pas avec la rémunération des heures de délégation pendant cette période.

3. Mettre en place des bons de délégation

Nous l'avons vu, aucune autorisation préalable n'a à être demandée aux représentants du personnel lorsqu'ils prennent leurs heures de délégation.

Mais une pratique est **admise par la jurisprudence**, à défaut de texte l'instituant. Il s'agit de celle des bons de délégation.

Elle permet à l'employeur, selon une réponse ministérielle, d'être informé de la prise des heures de délégation et de les comptabiliser aisément.

En pratique, le bon de délégation est délivré au représentant du personnel sur sa demande, par son supérieur hiérarchique.

Ce dernier vise alors le bon de délégation à l'instant où le représentant du personnel quitte son poste et à son retour.

Les bons de délégation ne doivent pas être le moyen d'instituer un contrôle a priori sur l'utilisation du crédit d'heures. La Cour de cassation a en effet précisé que leur objet était de prévenir l'employeur des déplacements dans et hors de l'entreprise et de faciliter la comptabilisation des heures. L'intérêt est également d'organiser un système d'information préalable en vue d'assurer la continuité du service, et de permettre le respect des obligations en matière d'accidents du travail.

Les bons de délégation perdent donc leur intérêt lorsque le représentant du personnel n'a pas besoin de quitter son poste pour exercer son mandat (exemple de l'administratif accomplissant des démarches de son bureau). Dans un tel cas, tout autre moyen de décompte des heures peut être mis en place, tel le fait de prévenir de la prise d'heures de délégation en précisant l'heure de début et l'heure de fin de celles-ci.

⊙ Procédure de mise en place

Selon un arrêt du 12 avril 1988, la mise en place de bons de délégation ne peut se faire « **qu'à l'issue d'une procédure de concertation** » avec les institutions représentatives concernées.

Cette notion de concertation préalable semble renvoyer soit à la conclusion d'un accord collectif, soit à un règlement d'utilisation des bons soumis à l'avis des représentants du personnel.

⊙ Contenu des bons de délégation

- ☞ Nom du représentant du personnel
- ☞ Mandat au titre duquel sont prises les heures de délégation
- ☞ Nombre d'heures de délégation déjà prises pour le mois considéré
- ☞ Date et heure à laquelle il est prévu de quitter le poste
- ☞ Durée présumée de l'absence
- ☞ Heure de retour (à préciser a posteriori)

A noter : la délivrance d'un bon de délégation n'implique pas reconnaissance par l'employeur d'une utilisation conforme des heures.

Une fois institué, le refus du représentant du personnel d'utiliser les bons de délégation est susceptible de constituer une faute disciplinaire.

Exemple de bon de délégation

Service

Nom : Mandat exercé :

En cas de suppléance, nom du titulaire remplacé : M.....

Date :
Heure arrêt :
Visa resp.

Date :
Heure reprise :
Visa resp.

Durée arrêt :
Visa resp.

Motif succinct du déplacement (facultatif) :

Signature du représentant :

4. Liberté de déplacement des représentants du personnel

⊙ Déplacement au sein de l'association

Les représentants du personnel peuvent se déplacer dans et en dehors de l'association pour les besoins de leur mandat et communiquer avec les salariés sur leur poste de travail, ceci pendant leur temps de travail (imputation sur les heures de délégation), mais aussi en dehors de leur temps de travail.

Le représentant du personnel **ne doit alors pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.**

Une circulaire ministérielle de 1983 précise cette notion de « gêne importante » en indiquant que pour la caractériser, il convient de prendre en compte :

- ☞ La **nature du travail effectué par le salarié rencontré** par le représentant du personnel ;
- ☞ La **durée de l'entretien.**

⊙ Déplacement en dehors de l'association

Les représentants du personnel peuvent également se déplacer en dehors de l'association, par exemple pour rencontrer des administrations ou caisses de Sécurité sociale.

Bien entendu, ces déplacements doivent être en lien avec l'objet du mandat de l'intéressé.

Il ne sont, pas plus que les déplacements à l'intérieur de l'association, soumis à autorisation préalable de l'employeur. Ce dernier doit toutefois, bien évidemment être prévenu du fait que l'intéressé quitte son poste au titre des heures de délégation.

⊙ Protection sociale du représentant du personnel pendant ses heures de délégation

Le représentant du personnel est couvert, pendant ses heures de délégation utilisées conformément aux missions qui lui sont données par le Code du travail, par la législation des accidents du travail.

A ainsi été considéré comme un accident du travail, l'accident survenu sur le retour d'une réunion de comité central d'entreprise assimilable à un accident de mission.

⊙ Frais de déplacement

Aucune disposition légale ne prévoit la prise en charge par l'employeur des frais de déplacement. Cependant, la jurisprudence a été amenée à trancher la question des frais de déplacement pour se rendre à une réunion sur invitation de l'employeur.

Des arrêts de la Cour de cassation, notamment celui du 22 mai 2002, considèrent en effet que les frais de déplacement exposés pour se rendre à une réunion du CE ou du CCE ne peuvent être imputés sur le budget de fonctionnement de ce dernier et doivent être indemnisés par l'employeur.

⊙ Frais de déplacement dans le cadre des heures de délégation

Aucune disposition légale et aucune décision jurisprudentielle ne prévoit l'indemnisation des frais pour les déplacements effectués dans le cadre des heures de délégation.

Sur le temps de trajet – voir § consacré à cette question.

5. Question du partage des heures de délégation



L'article 10.3 de la CCNT 66, relatif aux délégués du personnel, indique « à la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant.

A titre exceptionnel et en accord avec la direction, le délégué titulaire et le délégué suppléant pourront utiliser simultanément les heures de délégation ».

Cette disposition, introduite par l'avenant n°160 du 25 février 1985, nous paraît aujourd'hui contredite par la jurisprudence.

En effet, plusieurs arrêts ont considéré, pour les délégués du personnel comme pour les membres du CE, qu'un partage des heures de délégation entre titulaires ou entre titulaires et suppléants, était « **contraire à l'ordre public** », c'est-à-dire qu'il ne peut y être dérogé même par accord entre les parties.

La Cour de cassation estime en effet qu'un tel partage est susceptible de porter atteinte au libre exercice de leur mandat par chacun des représentants du personnel.

La Cour de cassation est même allée jusqu'à décider que l'employeur pouvait unilatéralement y mettre fin sans encourir de condamnation pour délit d'entrave.

Exceptions

Les **membres du CHSCT** peuvent, en vertu de l'article L.236-7 du Code du travail, se répartir entre eux leurs heures de délégation.

Les **délégués syndicaux d'un même syndicat** (lorsque la désignation de plusieurs délégués est possible) peuvent également se répartir entre eux leurs heures de délégation, ceci au titre de l'article L.412-20 du Code du travail.

Dans ces 2 cas, ils doivent toutefois **prévenir l'employeur**.

Les membres de la commission économique du CE (associations de plus de 1000 salariés) disposent quant à eux, comme nous l'avons vu précédemment, d'un crédit d'heures collectif.

6. Heures de délégation et réunions à l'initiative de l'employeur

Les réunions, obligatoires ou sur convocation de l'employeur, avec les représentants du personnel en lien avec le mandat qu'ils détiennent, telles :

- la réunion mensuelle des DP ;
- les réunions du CE ;
- la réunion des délégués syndicaux à l'initiative de l'employeur, comme les réunions de négociation ;

ne sont pas imputables sur le crédit d'heures, c'est-à-dire qu'elles sont payées comme temps de travail, sans réduire le nombre d'heures de délégation dont disposent les intéressés.

En revanche, les éventuelles réunions préparatoires à ces réunions à l'initiative de l'employeur doivent être imputées sur le crédit d'heures.

A noter que les suppléants délégués du personnel ou élus du comité d'entreprise ne disposant pas d'un crédit d'heure, ils ne se voient en principe pas rémunérer leur participation à ces réunions préparatoires.

Temps de trajet pour se rendre à une réunion à l'initiative de l'employeur

La question se pose le plus souvent pour les réunions du CE ou du CCE se tenant souvent au siège de l'association.

La Cour de cassation a tranché cette question dans un arrêt du 30 septembre 1997 en décidant que **le temps de trajet pour se rendre en réunion ou en revenir devait être rémunéré par l'employeur**.

Il en est ainsi des **trajets effectués pendant le temps de travail** qui ne peuvent être faire l'objet d'une retenue dans la mesure où le représentant du personnel ne peut subir de perte de rémunération du fait de son mandat.

En ce qui concerne **les temps de trajet effectués en dehors de l'horaire normal de travail**, la Cour de cassation les assimile à du temps de travail effectif devant être rémunéré comme tel (Cass. Soc. 3 avril 2001 (arrêt concernant une Adapei) ou encore Cass. soc. 20 février 2002).

Attention

Un arrêt de la Cour de cassation du 5 novembre 2003 a précisé « que le temps de trajet effectué en exécution des fonctions représentatives du salarié doit être rémunéré lorsqu'il est pris en dehors de l'horaire normal de travail et **qu'il dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail** ».

7. Dépassement du crédit d'heures pour circonstances exceptionnelles

La notion de circonstances exceptionnelles n'est définie que par la jurisprudence et notamment par un arrêt du 3 juin 1986 qui a indiqué : « **pour que des circonstances exceptionnelles soient reconnues, il faut qu'elles constituent une activité inhabituelle nécessitant, de la part des représentants, un surcroît de démarches et d'activité débordant le cadre de leurs tâches coutumières en raison, notamment, de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre** ».

Bien entendu, le représentant du personnel ne peut invoquer l'existence de telles circonstances que s'il a épuisé ses heures de délégation normales.

La charge de la preuve de l'existence de circonstances exceptionnelles pèse sur le seul représentant du personnel.

Illustrations :

Un mouvement de grève important astreignant les délégués du personnel à de multiples démarches auprès de la direction a été considéré comme constituant des circonstances exceptionnelles.

La démission de la quasi-totalité des membres du CE rendant la gestion de celui-ci très délicate et obligeant le secrétaire et le trésorier à assumer seuls toute la charge de travail des membres du CE.

A l'inverse, n'ont pas été considérées comme constituant des circonstances exceptionnelles :

- ☞ la préparation de l'arbre de Noël, œuvre sociale normale, périodique et prévisible ;
- ☞ les démarches accomplies par un délégué du personnel pendant toute une journée en faveur d'un salarié mis à pied et menacé de licenciement ;
- ☞ l'étude par un délégué du personnel du dossier d'un salarié qu'il avait assisté lors de l'entretien préalable à son licenciement.

8. Mentions du bulletin de paie

Le Code du travail prévoit expressément que le bulletin de paie **ne doit contenir aucune mention relative à l'activité de représentant du personnel.**

Les heures de délégations prises par l'intéressé ne doivent donc en aucun cas y figurer.

Il a même été jugé dans un arrêt du 3 février 1993, que la création d'une rubrique « heures assimilées » distincte de la rubrique « heures travaillées » permettant d'identifier les heures de délégation était illicite. Une solution comparable a été donnée dans un arrêt du 18 février 2004 dans lequel l'employeur s'est vu reprocher d'avoir distingué « heures rémunérées » et « heures de présence ».

Si elles ne doivent pas figurer sur le bulletin de paie, **les heures de délégation doivent en revanche figurer sur une fiche qui doit lui être annexée.** Cette fiche doit faire apparaître la nature et le montant de la rémunération de l'activité représentative.

9. Contrôle de l'utilisation du crédit d'heures

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à échéance normale. Il en résulte une **présomption d'utilisation conforme des heures de délégation**.

Cette présomption n'empêche toutefois pas l'employeur de réagir, notamment lorsqu'il suspecte une utilisation abusive des heures de délégation.

Cette réaction de l'employeur est toutefois encadrée par la jurisprudence.

En premier lieu, **l'employeur ne peut contester l'utilisation des heures de délégation devant le conseil de prud'hommes qu'après les avoir payées**.

Un arrêt du 21 novembre 1990, concernant une APEI, a également posé le principe d'une **demande préalable d'indication sur l'utilisation qui a été faite des heures de délégation**.

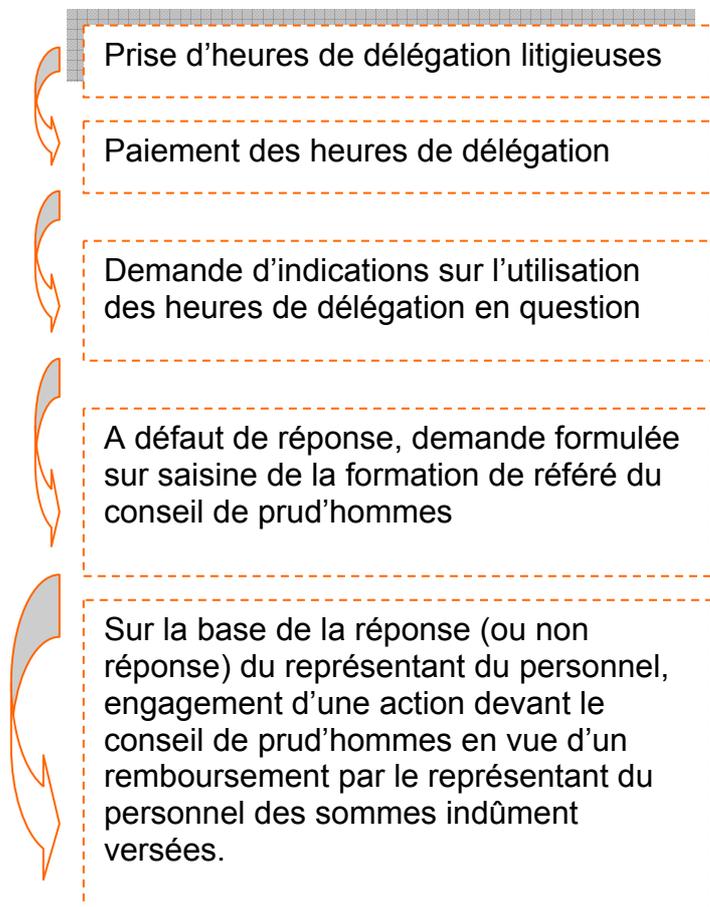
Le refus de fournir de telles précisions peut justifier une saisine du conseil de prud'hommes dans sa formation de référé.

Le représentant du personnel doit alors **répondre dans des termes suffisamment précis** sur son emploi du temps.

Il appartient alors à l'employeur d'apporter la preuve de la non conformité des heures prises avec l'objet du mandat.

A noter que le temps passé par le représentant du personnel à se défendre devant le conseil de prud'hommes contre une action tendant à faire reconnaître son utilisation abusive du crédit d'heures est imputable sur les heures de délégation.

Récapitulons :



La sanction de l'utilisation irrégulière des heures de délégation ne consiste qu'en un remboursement des heures de délégation payées par l'employeur.

Des sanctions disciplinaires ne peuvent être envisagées que lorsque l'utilisation des heures de délégation a été frauduleuse.

Ont ainsi valablement motivé des licenciements pour faute grave :

- ☞ La participation à des travaux de bâtiment pendant les heures de délégation ;
- ☞ Les activités personnelles totalement étrangères aux fonctions représentatives ;
- ☞ L'utilisation du crédit d'heures pour aller à la chasse ;
- ☞ La falsification de bons de délégation pour justifier des retards.