

Certains membres du CE disposent d'heures de délégation pour accomplir leur mandat. Comme elles donnent souvent lieu à un contentieux, nous faisons aujourd'hui le point sur les modalités de leur utilisation, leur paiement et la marche à suivre si l'employeur entend contester l'usage qui en a été fait.

## Utiliser ses heures de délégation

**S**euls les membres titulaires du CE (comité d'entreprise ou d'établissement) et de la délégation unique du personnel bénéficient d'un crédit de 20 heures par mois selon le Code du travail (*C. trav., art. L. 2325-6*). Par conséquent, les suppléants n'en n'ont pas (sauf lorsqu'ils sont amenés à remplacer un titulaire car dans ce cas ils disposent du crédit d'heures de ce dernier), tout comme les membres du comité central d'entreprise (ils utilisent alors celles dont ils disposent éventuellement dans le cadre de leur mandat au comité d'établissement) ou les membres du comité de groupe.

Les représentants au comité d'entreprise européen disposent eux de 120 heures par an (*C. trav., art. L. 2343-15*). Quant aux représentants syndicaux au CE (comité d'entreprise ou d'établissement), ils ne bénéficient d'un crédit de 20 heures par mois que si leur entreprise compte au moins 501 salariés, sauf accord plus favorable (*C. trav. art. L. 2325-6*). Toutefois, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le RS étant le DS, il pourra si besoin utiliser le crédit d'heures dont il dispose au titre de ce dernier mandat, soit de 10 à 15 heures selon l'effectif de l'entreprise (*C. trav. art. L. 2143-13*). Et au comité central d'entreprise, les représentants syndicaux ne disposent de ce même crédit que si aucun des établissements n'atteint ce seuil.



par

**François Barbé**  
Rédacteur en chef

## NOTRE POINT DE VUE

Rien n'empêche d'aménager conventionnellement ces dispositions (*Circ. DRT n° 94-9, 21 juin 1994*) et par exemple de prévoir des heures de délégation pour les suppléants ou tous les représentants syndicaux. Cela peut résulter d'une négociation avec les délégués syndicaux dans le cadre, par exemple, d'un accord plus global concernant le développement du dialogue social, ou d'un accord signé avec le CE.

Par ailleurs, les membres de la commission relative à l'information et l'aide au logement disposent de 20 heures de crédit par an et ceux de la commission économique, de 40 heures par an (*C. trav., art. L. 2325-25 et C. trav., art. L. 2325-30*).

## L'UTILISATION DU CRÉDIT D'HEURES

### Un crédit personnel et mensuel

Les membres du CE titulaires d'un crédit d'heures **ne peuvent pas se les prêter entre eux ou encore en donner à ceux qui n'en n'ont pas** (contrairement par exemple aux DS ou aux membres du CHSCT), même en application d'un usage ou d'une convention collective (*Cass. soc., 20 oct. 1994, n° 93-41.856*). En dehors de l'hypothèse du remplacement momentané ou définitif d'un titulaire par un suppléant, un arrangement entre un titulaire et un suppléant permettant à ce dernier de « récupérer » une fraction du crédit d'heures du premier n'est pas possible.

De plus, le crédit d'heures n'est pas un forfait ce qui veut dire que soit il est totalement utilisé (voire dépassé, en cas de circonstances exceptionnelles, *voir p. 4*), soit il ne l'est pas et dans ce cas, le titulaire du CE ne peut pas légalement prétendre à un report des heures non utilisées sur le (ou les) mois suivant(s).

Et est-il possible de dépasser son crédit d'heures? Oui, mais uniquement en cas de circonstances exceptionnelles (*voir p. 4*).

### Des heures utilisables en toute liberté...

Le bénéficiaire d'un crédit d'heures dispose d'une grande liberté d'action et de choix du moment où il va l'utiliser : l'employeur ne peut ni s'y opposer ni juger de l'opportunité d'accorder ou non une autorisation d'absence. En revanche, le représentant du personnel peut être obligé de remplir un bon de délégation : dans ce cas il doit obligatoirement le faire avant de partir en mission.

#### À NOTER

*Ces bons de délégation permettent à l'employeur d'assurer un suivi administratif des heures de délégation mais en aucun de contrôler préalablement leur utilisation. Ils ne peuvent être introduits dans l'entreprise que suite à une concertation avec les délégués syndicaux par un accord collectif ou les membres du CE dans le cadre d'un accord atypique (Cass. crim., 12 avr. 1988, n° 87-84.148).*

Les élus peuvent donc librement utiliser leurs heures de délégation, et cela, **tant pendant le temps de travail qu'en dehors de cet horaire (en raison des nécessités du mandat), aussi bien dans l'entreprise qu'à l'extérieur**. Soulignons d'ailleurs que les heures de délégation prises en dehors de leur temps de travail ouvrent droit à une rémunération majorée à ce titre (*voir p. 5*).

### ... mais uniquement pour l'exercice du mandat

Les heures de délégation doivent servir aux élus pour exercer leur mandat autrement dit elles doivent **être utilisées pour l'exercice des missions du CE** à savoir : ses compétences économiques pour tout ce qui relève de son rôle consultatif, et ses compétences sociales pour la mise en œuvre et la gestion des activités sociales et culturelles.

Il est difficile, voire impossible, de dresser une liste d'activités conformes à l'exercice du mandat puisque le champ de compétences des membres du CE est large par nature : accompagner un salarié qui se fait licencier, tenir une permanence, faire une réunion préparatoire... Il existe également ●●

## ET LES HEURES DE DÉLÉGATION DES CADRES EN FORFAIT JOURS?

Certains membres du CE sont en « forfait-jours », autrement dit, ils ne sont soumis à aucun horaire et doivent simplement effectuer par an un nombre de jours de travail connu par avance. Comment un tel élu peut-il alors prendre ses heures de délégation dans la mesure où il ne compte pas son temps de travail? Et l'employeur peut-il exiger de lui qu'il déclare le nombre d'heures effectuées au titre de son mandat puisque, par principe, un salarié en forfait jours n'a pas de compte à rendre en termes d'horaires?

La loi ne donne aucune réponse. Il faut à notre avis régler cette question dans un accord collectif afin d'éviter des conflits notamment en ce qui concerne leur paiement (l'accord déterminera comment les heures de délégation devront être déclarées, le montant de la réduction du forfait jours annuel, etc.). Trois options peuvent être envisagées : – le forfait jours entraîne une liberté d'organisation du salarié, et le nombre de mandats détenus par celui-ci déterminera la charge de travail prévue dans

le forfait (le crédit d'heures n'est alors pas décompté);

– on effectue une conversion des crédits d'heures en jours ou demi-journées; cela nécessite la conclusion d'un accord collectif qui prévoit les modalités de la conversion;

– sinon, la solution intermédiaire qui combine les deux modes de décomptes et qui consisterait à laisser coexister le décompte de crédits d'heures, mais en l'enfermant dans un plafond en jours ou demi-journées.

••• quelques exemples jurisprudentiels d'activités jugées comme tel : l'assistance à une réunion syndicale d'information sur un projet d'accord devant faire l'objet de délibérations prochaines du comité (*Cass. crim., 16 déc. 1977, n° 76-93.254*) ou à une réunion avec la direction pour apporter une solution à un conflit collectif (*Cass. soc., 27 févr. 1985, n° 82-40.173*). En revanche, ne sont pas conformes aux attributions du CE et donc au mandat les activités suivantes : tout ce qui est purement personnel (loisirs) ou n'ayant pas de rapport direct avec le mandat de membre du CE (*comme par exemple réparer le bateau d'un ami; Cass. soc., 27 nov. 1985, n° 84-40.255*); assurer sa propre défense devant le conseil de prud'hommes (*Cass. soc., 10 oct. 1989, n° 87-45.163*), **sauf à l'occasion d'un litige relatif à l'utilisation de son propre crédit d'heures** (*Cass. soc., 17 mai 2006, n° 04-41.600*) ou encore la recherche d'une information personnelle ne se rattachant pas directement à une difficulté particulière de l'entreprise (*Cass. soc., 2 juin 1988, n° 85-42.933*).

En ce qui concerne **les heures passées aux réunions**, elles sont aussi payées comme temps de travail **mais elles ne s'imputent pas sur le crédit d'heures** (*C. trav., art. L. 2325-8*). Si ces séances ont lieu en dehors du temps de travail du salarié (par exemple, le jour pour un membre du CE qui travaille de nuit), «*la participation du salarié ayant lieu en dehors de son temps de travail doit être rémunérée en sus*» (*Cass. soc., 11 juin 2008, n° 07-40.823*).

## L'EMPLOYEUR DOIT PAYER LES HEURES DE DÉLÉGATION

### Le crédit d'heures est payé en même temps que le salaire...

«*Le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale*» (*C. trav., art. L. 2325-7*). Le principe posé est clair : lorsqu'il prend ses heures, l'élu doit être automatiquement payé comme s'il travaillait. L'employeur doit ainsi payer les heures de délégation (légales ou conventionnelles) à l'échéance normale du salaire (*Cass. soc., 28 sept. 2005, n° 05-40.945*) sans opérer de distinction entre des heures de travail et des heures de délégation notamment sur le bulletin de paie (*Cass. soc., 18 févr. 2004, n° 01-46.565*). Sauf, bien sûr, pour les heures excédant le crédit d'heures légal ou conventionnel (*voir ci-dessous*).

Après, si l'employeur a un doute sur l'utilisation de ces heures, il dispose de plusieurs moyens d'action mais **qui ne pourront être mis en œuvre qu'après le paiement de ce temps de délégation**.

#### À NOTER

*Ces heures sont, comme le salaire, assujetties aux différentes cotisations (sécurité sociale, chômage, retraite complémentaire et prévoyance) et aux charges fiscales.*

Si l'employeur refuse de payer, il commet une faute qui ouvre droit à **des dommages-intérêts** pour le représentant du personnel (*Cass. soc., 18 juin 1997, n° 94-43.415*). Il doit pour cela saisir la formation des référés du conseil de prud'hommes qui est compétente s'agissant d'un trouble manifestement illicite (*Cass. soc., 28 sept. 2005, n° 03-19.779*). Le temps qu'il passera pour se défendre est conforme à l'objet de son mandat et donc peut s'imputer sur son crédit d'heures (*Cass. soc., 17 mai 2006, n° 04-41.600*).

De même, l'employeur se rend coupable **d'un délit d'entrave** en refusant de payer (*Cass. crim., 18 juin 1997, n° 94-43.415*). Il risque donc une assignation devant le tribunal correctionnel. Enfin, l'utilisation systématique de la voie de la contestation des heures de délégation constitue aussi **un abus de pouvoir** (*Cass. crim., 16 oct. 1990, n° 88-84.200*).

### ... mais pas les heures faites en plus

Les bénéficiaires d'un crédit d'heures peuvent être amenés à le dépasser **lorsqu'ils sont face à des circonstances exceptionnelles**.

Tel est le cas des heures faites en plus du fait de l'exercice du droit d'alerte par le CE (*Cass. soc., 29 avr. 2009, n° 07-45.480*), du règlement d'un conflit collectif, d'une restructuration, etc. **Ces heures ne bénéficient pas de la «présomption de bonne utilisation»** ce qui signifie que l'employeur n'est pas obligé de les payer automatiquement avec le salaire. L'employeur peut donc demander des explications à l'intéressé et s'il n'est pas convaincu, refuser de les payer. Il ne restera à l'élu que la possibilité de saisir le conseil de prud'hommes pour en demander le paiement et il devra alors rapporter la preuve que ce supplément d'heures a été motivé par de telles circonstances.

## ET SI L'EMPLOYEUR CONTESTE L'UTILISATION DE CES HEURES ?

### Avant toute chose : il doit payer

L'employeur doit d'abord payer les heures de délégation avant de pouvoir, s'il le souhaite, les contester (*Cass. soc., 30 janv. 2002, n° 00-45.024*). Tant qu'il ne paie pas, il ne peut rien demander au salarié : s'il le fait, c'est un délit d'entrave (*Cass. crim., 22 nov. 1988, n° 87-84.669*).

### Ensuite seulement, il peut demander des explications

Une fois que l'employeur a payé, il peut demander des explications au salarié sur l'utilisation faite de ses heures de délégation s'il pense qu'elles n'ont pas été utilisées conformément au mandat. Attention : **c'est un préalable nécessaire avant toute action en justice!** Il doit le faire soit en allant voir l'intéressé, soit par mail ou par courrier interne. Aucune condition de forme n'est exigée.

Le salarié n'a pas alors à se justifier de l'utilisation de ses heures : il doit simplement **donner des indications sur les**

**activités au titre desquelles il les a prises** (Cass. soc., 22 avr. 1992, n° 89-41.253). Or, «préciser» n'est pas «justifier». Certes la nuance est faible mais elle a une importance considérable : en effet, c'est à l'employeur de démontrer ou de prouver que les allégations du salarié sont fausses, incorrectes, ou mensongères et raisonner autrement serait inverser la charge de la preuve.

La Cour de cassation a jugé suffisantes comme explications le fait pour un membre du CE de répondre à l'employeur qu'il s'est occupé de questions concernant tant la convention collective applicable que le budget de fonctionnement du CE et des œuvres sociales (Cass. soc., 24 févr. 1993, n° 90-43.036), ou de fournir des informations sans préciser les lieux des missions exercées à l'extérieur de l'entreprise (Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 1993, n° 92-41.917). En revanche, elle a jugé insuffisantes les indications données par un membre du CE qui ne fournissait chaque mois que des imprimés, portant des indications manuscrites de dates et de nombre d'heures de délégation et des mentions rédigées à l'avance, sans précision sur la nature des activités exercées (Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 03-40.434), ou encore qui se contentait de dire qu'il avait utilisé ses heures de délégation dans le cadre de son mandat, sans apporter aucune précision sur les activités exercées (Cass. soc., 16 mars 1994, n° 92-42.234).

Quant aux **heures de délégation prises en dehors du temps de travail de l'intéressé**, que l'employeur doit aussi payer à l'échéance normale du salaire, s'il les conteste ensuite, l'élu devra alors rapporter la preuve **qu'il devait nécessairement exercer son mandat en dehors de son horaire** normal de travail. Sinon il devra rembourser l'employeur (Cass. soc., 11 juin 2008, n° 07-40.823; Cass. soc., 25 juin 2008, n° 06-46.223). C'est donc au représentant du personnel d'apporter cette preuve et non à l'employeur.

### S'il n'est pas satisfait, il peut saisir le juge

Si l'employeur estime que les informations fournies par le membre du CE sont imprécises ou s'il se retrouve face à un refus de l'intéressé de donner des explications, il a alors deux options : soit saisir le juge pour avoir des indications de la part du membre du CE, soit le saisir pour obtenir le remboursement de ces heures qu'il considère comme ayant mal été utilisées.

En effet, l'employeur peut demander par voie judiciaire des précisions sur les activités exercées (Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-42.972). Il doit alors saisir le juge des référés du conseil de prud'hommes. Celui-ci n'a en revanche pas le droit d'ordonner au salarié de fournir à l'employeur la justification de l'utilisation de ces heures (Cass. soc., 25 mai 1993, n° 89-45.542).

Mais il peut aussi saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir le remboursement des sommes versées au titre de ces

heures de délégation. Le juge vérifiera alors qu'avant d'avoir été saisi, l'employeur a bien demandé des explications au salarié, fut-ce par voie judiciaire (Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 03-40.434). L'employeur doit dans le cadre de cette action rapporter la preuve de la non-conformité de l'utilisation de ces heures (Cass. soc., 26 oct. 2005, n° 03-46.091) : le représentant du personnel n'a pas à prouver que l'usage des heures litigieuses était ou non conforme à la loi (Cass. soc., 30 mars 1993, n° 90-46.016).

**Il y a donc bien deux actions en justice différentes** : la demande d'explications et la demande de remboursement, qui sont distinctes et que l'employeur ne peut pas réunir en une seule et même instance (Cass. soc., 4 déc. 1991, n° 88-44.977).

#### NOTRE POINT DE VUE

Même si un membre du CE n'a pas à se justifier quand l'employeur lui demande ce qu'il a fait pendant ses heures de délégation, autant lui répondre en lui donnant quelques éléments sans forcément entrer dans les détails. Ils pourront suffire à l'employeur et au moins, l'élu en question ne se mettra pas en porte-à-faux. Enfin, dans la mesure du possible, le salarié peut, par précaution, garder tous les éléments objectifs démontrant qu'il a fait bon usage de ses heures de délégation.

### LES RISQUES, EN CAS DE MAUVAISE UTILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION

Il est important que les représentants du personnel qui bénéficient d'un crédit d'heures l'utilisent pour des missions qui entrent dans le cadre de leur mandat comme nous l'avons vu ci-dessus.

L'utilisation frauduleuse de son crédit d'heures peut en effet entraîner **des sanctions pénales**. Ainsi, le représentant du personnel qui établit un bon de délégation fallacieux et obtient le paiement d'heures de délégation, afin de se livrer à des activités syndicales dans une autre entreprise, commet le délit d'escroquerie à l'égard de son employeur (Cass. crim., 8 juill. 1986, n° 85-90.088).

Par ailleurs, **l'employeur peut prendre à l'encontre du représentant du personnel des sanctions disciplinaires** pouvant aller jusqu'au licenciement s'il établit que ce temps d'absence n'a pas été utilisé conformément à son objet (Cass. soc., 13 mai 2003, n° 01-42.728).

Enfin, le représentant du personnel s'expose au risque de **ne pas être couvert en cas d'accident** par la législation protectrice des accidentés du travail. ■