

FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION

CRÉDIT D'HEURES DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

DÉFINITIONS

Les salariés titulaires d'un mandat de délégué du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, pendant lequel ils ne sont pas présents à leur poste de travail.

Ces absences autorisées sont appelées heures de délégation. Il est également dit que les délégués du personnel disposent d'un crédit d'heures pour exercer leur mission représentative. Le temps de réunion ne s'impute pas sur le temps de délégation légal.

Des dispositions de la convention collective peuvent augmenter ce temps d'absence autorisé.

NOMBRE D'HEURES DE DÉLÉGATION

Heures minimales pour exercer leur propre mission

L'employeur laisse aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Article L. 2315-1 du Code du travail

Heures supplémentaires pour exercer certaines attributions du comité d'entreprise

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections bénéficient, en outre, d'un crédit de 20 heures par mois. Ce principe ne concerne que les entreprises de plus de 50 salariés.

Article L. 2315-2 du Code du travail

Heures supplémentaires pour exercer les missions du CHSCT

À défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de 50 salariés et plus, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres de ces comités.

Article L. 4611-2 du Code du travail

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus aux articles L. 2315-1 et suivants, c'est-à-dire dans le cadre du crédit d'heure propre à la délégation du personnel.

Article L. 4611-3 du Code du travail

Pas d'heures supplémentaires pour exercer une mission syndicale

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Article L. 2143-6 du Code du travail modifié par LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

Par contre, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'une section syndicale (donc présence d'une représentation syndicale dans l'entreprise) mandate un salarié, qui peut être par ailleurs délégué du personnel, pour participer à la négociation d'un accord collectif d'entreprise, la personne mandatée dispose d'un crédit d'heures spécifique ou supplémentaire.

Article L. 2143-16 du Code du travail

TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Article L. 2315-3 du Code du travail

Travailleurs temporaires

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué du personnel titulaire, pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail.

Ces heures de délégation sont réputées rattachées, en matière de rémunération et de charges sociales, au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu délégué du personnel titulaire.

Article L. 2315-4 du Code du travail

UTILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION

Chaque crédit d'heures est mensuel et personnel, ce qui suppose l'impossibilité pour les délégués du personnel de s'échanger des heures de délégation, et celle pour ceux qui cumulent des mandats de confondre dans un même volume global le nombre d'heures de délégation accordé pour l'exercice particulier de chaque mandat.

Les délégués du personnel suppléants n'ont pas de crédit d'heures propre, sauf disposition conventionnelle ou usuelle plus favorable. Il leur est seulement permis d'utiliser celui des membres titulaires lorsque ceux-ci cessent leurs fonctions représentatives prématurément ou sont momentanément absents, dans l'état où le titulaire l'a laissé. En conséquence, si le crédit d'heures du titulaire est épuisé, le suppléant ne peut plus exercer ses fonctions représentatives.

Les heures de délégation doivent être consacrées à l'exercice des fonctions représentatives qui sont confiées en vertu de la loi ou de la convention collective, dans l'intérêt individuel ou collectif des salariés. Elles peuvent ainsi être utilisées :

- pour la préparation des réunions de l'instance à laquelle ils appartiennent ;
- pour prendre contact avec les salariés dans l'enceinte ou en dehors de l'entreprise ;
- pendant ou en dehors des heures de travail.

☞ *Le temps passé aux réunions organisées par la loi ou la convention collective, ou encore à l'initiative de l'employeur, ne doit pas être déduit du crédit d'heures. Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif à tout point de vue.*

Dès lors qu'elles n'excèdent pas le contingent légal ou conventionnel, les heures de délégation sont censées être utilisées à bon escient par leur titulaire, c'est-à-dire dans le cadre du mandat représentatif et dans les limites des missions attribuées par la loi ou la convention collective.

En conséquence, les représentants du personnel n'ont en principe pas à justifier l'usage qu'ils font de leur crédit d'heures, au moment où ils s'absentent de leur poste de travail. Cette présomption s'intègre dans le cadre plus large de la nécessaire indépendance dont disposent les représentants du personnel pour exercer leurs missions représentatives.

Mais, lorsqu'un représentant du personnel a épuisé son crédit d'heures légal ou conventionnel, il doit démontrer l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant le recours à des heures de délégation pour en obtenir le paiement et ne pas être sanctionné pour absence injustifiée. Les circonstances exceptionnelles supposent une activité inhabituelle et soudaine exigeant un surcroît inopiné de travail pour le représentant.

Exemple jurisprudentiel

Le crédit d'heures d'un représentant du personnel peut être pris en dehors de l'horaire normal de travail et en sus du temps de travail effectif lorsque les nécessités du mandat le justifient. L'utilisation du crédit d'heures est présumée conforme à son objet. Dès lors, doit être approuvé l'arrêt qui décide qu'un employeur ne peut imputer par avance le contingent d'heures de délégation d'un représentant du personnel travaillant exclusivement la nuit sur son horaire de travail, limitant, ce faisant, sa liberté d'utilisation de son crédit d'heures de jour et de nuit.

Cass. Soc. - 11 juin 2008. n° 07-40.823

La recevabilité d'une contestation de l'utilisation des heures de délégation par l'employeur devant le Conseil de Prud'hommes est subordonnée à deux conditions préalables :

- les heures de délégation doivent avoir été payées au représentant. À défaut, l'employeur est considéré comme fautif et peut être condamné à verser des dommages-intérêts ;

Cass. Soc. 21 novembre 2000 – n° 98-40.730

- l'employeur doit avoir invité le salarié mandaté à préciser les activités accomplies pendant les heures contestées.

Cass. Soc. 23 mai 2007 – n° 06-42.972

Le représentant du personnel est donc amené à indiquer à l'employeur ses activités au cours des heures de délégation litigieuses, sans pour cela devoir se justifier. Il ne s'agit pas de renverser la charge de la preuve de la mauvaise utilisation des heures de délégation. Cette démonstration incombe au seul employeur qui les conteste.

Cass. soc. 10 octobre 1989 - Bull. civ. V, n° 578

Aucune disposition légale n'impose la pratique dans l'entreprise des bons de délégation. Ce sont le plus souvent des carnets à souches, utilisés par les représentants du personnel pour informer l'employeur des heures de délégation prises ou à prendre. Toutefois, la convention collective, le règlement intérieur, un usage d'entreprise peut prévoir leur systématisation.

☞ *L'employeur ne peut utiliser les bons de délégation pour contrôler, a priori, la bonne utilisation du crédit d'heures par les représentants du personnel ou limiter la liberté de circulation dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. Il pourrait être poursuivi pour délit d'entrave.*

TABLEAU RÉCAPITULATIF

Effectifs	Attributions propres	Attributions supplétives CE	Attributions supplétives CHSCT	Attributions supplétives DS
Entre 11 et 50 salariés	10 heures			
Plus de 50 salariés	15 heures	15 + 20 heures	15 + 2 à 20 ^(*)	

^(*) En fonction de l'effectif de l'entreprise

DÉPLACEMENT ET CIRCULATION

PRINCIPE LÉGAL

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Article L. 2315-5 du Code du travail

DÉPLACEMENTS HORS DE L'ENTREPRISE

Sauf usage ou disposition conventionnelle contraire, les frais de déplacement, en termes de kilométrage, des délégués du personnel à l'extérieur de l'entreprise ne sont pas remboursés par l'employeur.

Cass. Soc. 26 novembre 1981 – Bull. civ. V, n° 927

Mais, le temps de déplacement peut être à la charge de l'employeur s'il excède la durée normale du trajet entre le domicile du salarié et le lieu d'exercice ordinaire du travail et de son mandat.

Cass. Soc. 19 octobre 1994 – n° 91-41.097

CIRCULATION DANS L'ENTREPRISE OU L'ÉTABLISSEMENT

Si les délégués du personnel peuvent aborder librement des salariés à leur poste de travail, ils ne doivent pas gêner de façon « importante » l'accomplissement de la prestation de travail par ces salariés et leurs collègues.

La jurisprudence a apporté quelques précisions sur ce qu'il faut entendre par « gêne importante » : de façon générale, il est préconisé que les entretiens avec les salariés soient de courte durée et qu'ils se déroulent avec au plus 2 représentants du personnel, et pas toute la délégation.

Exemples jurisprudentiels

Ne gênent pas le travail de manière « importante » les contacts avec plusieurs salariés à leur poste de travail, d'une durée n'excédant pas 10 minutes, pris par 2 représentants du personnel, en vue de remplir un questionnaire, et alors que le niveau de production a été maintenu.

Cass. Crim. 27 septembre 1988 – n° 87-81.800

L'employeur ne peut pas se prévaloir de règles particulières de sécurité ou de confidentialité pour interdire l'accès de certains lieux de travail aux délégués du personnel. Il peut par contre fixer les modalités pratiques qui permettent d'assurer la sécurité des salariés et des représentants du personnel lors de ces entretiens.

Cass. Crim. 28 juin 1994 – n° 93-82.824

L'employeur qui interdit l'accès de certains lieux de travail ou l'approche de certains salariés, en raison de la sécurité ou parce qu'ils sont occupés à des postes en contact avec la clientèle, peut être poursuivi pour délit d'entrave à l'exercice normal des fonctions représentatives.

LOCAL ET AFFICHAGES

MISE À DISPOSITION D'UN LOCAL

L'employeur met à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Article L. 2315-6 du Code du travail

Le choix du local appartient à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction. L'employeur qui omet ou qui tarde à mettre un local spécifique à disposition des délégués du personnel peut être sanctionné pour délit d'entrave.

Cass. Crim. 7 janvier 1981 – Bull. crim. 5
Cass. Crim. 25 septembre 2007 – n° 06-84.599

Le local peut être commun aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. Un accord entre les différents utilisateurs peut permettre de fixer le temps et le calendrier d'occupation de chacune de ces institutions représentatives.

Cass. Crim. 17 novembre 1966 – Bull. crim. n° 262

AFFICHAGES

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

Article L. 2315-7 du Code du travail

Cette disposition légale pose le principe de la liberté d'affichage, sous réserve de ne pas commettre l'infraction pénale de diffamation.

L'employeur ne peut donc pas exercer une quelconque pression ou contrôle préalable sur les documents que les délégués du personnel souhaitent afficher.

Cass. Crim. 8 mai 1968 – Bull. crim. n° 145

Si l'employeur veut contester le bien-fondé d'un affichage, il doit saisir le juge d'instance a posteriori, aux fins d'enlèvement du document litigieux.

Quant à la notion de « portes d'entrée des lieux de travail », la jurisprudence est venue préciser :

- qu'il doit s'agir d'un lieu de passage ;

Cass. Crim. 15 mars 1983 – Bull. crim. n° 85

- qu'une porte d'entrée de bureau n'entre pas dans les prévisions de la loi.

L'affichage est certes autorisé sur les panneaux réservés aux communications syndicales, mais la distribution de tracts syndicaux ne rentre pas pour autant dans les attributions des délégués du personnel.

Cass. Soc. 13 mars 1985 – Bull. civ. V, n° 163

RÉUNIONS AVEC L'EMPLOYEUR

DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE RÉUNION

Réunions mensuelles

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois, pour lui présenter les réclamations individuelles des salariés.

Article L. 2315-8 du Code du travail

Le rythme mensuel des réunions avec l'employeur doit être respecté même si l'employeur a reçu les délégués du personnel individuellement au cours du mois précédent, plusieurs fois de façon successive, en cas d'urgence ou dans le cadre de réunions restreintes.

Cass. Crim. 11 octobre 1989 – n° 87-90.494

La défection ou le refus des délégués du personnel eux-mêmes de se rendre aux réunions peut justifier la rupture du rythme mensuel.

Cass. Crim. 10 juillet 1979 – Bull. crim. n° 245

Pour caractériser l'infraction pénale de délit d'entrave, le défaut de réunion doit être volontaire de la part de l'employeur.

Cass. Crim. 20 mars 1984 – Bull. crim. n° 118

L'ordre du jour des réunions mensuelles est uniquement constitué des réclamations individuelles des salariés. L'employeur ne peut recueillir l'avis des délégués du personnel sur un licenciement pour inaptitude physique lors d'une réunion mensuelle.

Cass. Soc. 29 avril 2003 – Bull. civ. V, n° 144

Présentation des réclamations dans les sociétés anonymes

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les délégués du personnel présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Article L. 2315-9 du Code du travail

Réunions en cas d'urgence et réunions restreintes

Les délégués du personnel sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande.

Article L. 2315-8 du Code du travail

PARTICIPANTS AUX RÉUNIONS

Lors des réunions mensuelles, l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Article L. 2315-8 du Code du travail

Dans tous les cas, les délégués du personnel suppléants peuvent assister avec les délégués du personnel titulaires aux réunions avec les employeurs.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Article L. 2315-10 du Code du travail

Exemples jurisprudentiels

Commet un délit d'entrave l'employeur qui :

- *s'oppose à la participation d'un représentant syndical lors de la réunion ;*

Cass. Crim. 7 février 1979

- *impose un collaborateur plaçant la direction en surnombre par rapport à la délégation du personnel.*

Cass. Crim. 25 septembre 2007 – n° 06-84.599

TEMPS DE RÉUNION NON IMPUTÉ SUR LE CRÉDIT D'HEURES

Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues à la présente section est rémunéré comme temps de travail. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Article L. 2315-11 du Code du travail

REGISTRE RENDANT COMPTE DES RÉUNIONS

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, 2 jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus. L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes des délégués du personnel et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'établissement désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail. Ils sont également tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Article L. 2315-12 du Code du travail

Exemple jurisprudentiel

Même s'il n'existe aucune obligation légale de convocation des délégués du personnel aux réunions, le chef d'entreprise est tenu de les informer de la date et de l'heure de celles-ci, sous peine de poursuites pour délit d'entrave.

Cass. Crim. 17 décembre 1996 – Bull. crim. n° 472