

# HEURES DE DÉLÉGATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

---

## CRÉDIT D'HEURES DE CHAQUE INSTITUTION

### DÉFINITIONS

Les salariés titulaires d'un mandat syndical ou de représentant 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 représentants du personnel disposent d'un crédit d'heures pour exercer leur mission représentative.

### BÉNÉFICIAIRES

Bénéficiaire d'un crédit d'heures légal, voire conventionnel :

- les membres titulaires du comité d'entreprise, des comités d'établissement et du comité central d'entreprise, ou du comité interentreprises ;
- les délégués du personnel ;
- les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- les délégués syndicaux et le représentant de la section syndicale.

*Articles L. 2325-6, L. 2315-1, L. 4614-3 et L. 214313 et L. 2142-1-3 du Code du travail*

### CRÉDIT D'HEURES MENSUEL ET INDIVIDUEL

Chaque représentant du personnel dispose d'un crédit d'heures mensuel et individuel. Aussi, en principe, n'est-il pas permis de transférer les heures de délégation accordées dans le cadre d'un mandat pour l'exercice d'un autre mandat.

De même, les membres d'une même institution représentative ne peuvent s'échanger leur crédit d'heures sauf :

- les membres du CHSCT ;
- les délégués syndicaux appartenant à la même section syndicale.

*Articles L. 4614-5 et L. 2143-14 du Code du travail*

### ABSENCE DE CRÉDIT D'HEURES PROPRE POUR LES SUPPLÉANTS

Les suppléants des membres titulaires du comité d'entreprise ou des délégués du personnel 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.

La répartition des heures de délégation entre titulaires présents et suppléants est interdite, excepté pour les membres du CHSCT et pour les délégués syndicaux.

Articles L. 4614-5 et L. 2143-14 du Code du travail

### CRÉDIT D'HEURES LÉGAL

Effectif	Délégués du personnel		Comité d'entreprise		Délégués syndicaux		Rep. Section syndicale	CHSCT
	Attributions normales	Délégation unique	Membres élus	Représentants syndicaux auprès du CE	d'entreprise	Centraux		
-11	-	-	-	-	-	-	-	-
11 à 49	10	-	-	-	-	-	-	-
50 à 99	15	20	20	-	10	-	4	2
100 à 150	15	20	20	-	10	-	4	5
151 à 199	15	20	20	-	15	-	4	5
200 à 299	15	-	20	-	15	-	4	5
300 à 499	15	-	20	-	15	-	4	10
500	15	-	20	-	15	-	4	15
501 à 999	15	-	20	20	20	-	4	15
1000 à 1499	15	-	20	20	20	-	4	15
1500 à 1999	15	-	20	20	20	-	4	20
2000 et plus	15	-	20	20	20	20	4	20

Le crédit d'heures de délégation peut être augmenté par voie de convention ou d'accord collectif.

## UTILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION

### EXERCICE DES 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.*

#### Exemple

*Article L. 2143-18 du Code du travail pour les délégués syndicaux.*

Ainsi en est-il également du temps passé :

- par les membres du CHSCT aux enquêtes relatives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou à la recherche de mesures préventives dans les situations d'urgence ;
- par tout représentant du personnel aux fonctions de conseiller du salarié convoqué à un entretien préalable de licenciement ;
- par les membres du comité d'entreprise aux réunions et séances des commissions dans lesquelles ils ont été désignés.

Par contre, le temps passé à la rédaction du procès-verbal de toutes ces réunions et séances doit être imputé sur le contingent d'heures de délégation auquel les représentants du personnel ont droit.

### Présomption de bonne utilisation du crédit d'heures légal ou conventionnel

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.

*Articles L. 2325-6, L. 2315-1, L. 4614-3 et L. 2143-13 et L. 2142-1-3 du Code du travail*

### Circonstances exceptionnelles

Les circonstances exceptionnelles supposent une activité inhabituelle et soudaine exigeant un surcroît inopiné de travail pour le représentant. Elles s'apprécient également, sous le contrôle des juges du fond, par rapport aux fonctions représentatives de celui qui les invoque. Les circonstances pouvant justifier un dépassement du crédit d'heures normal sont différentes selon l'institution représentative concernée.

### Exemples jurisprudentiels

*Constitue une circonstance exceptionnelle justifiant le dépassement du crédit d'heures d'un membre du comité d'entreprise sa participation à plusieurs réunions préparatoires et assemblées du personnel préalablement à une séance extraordinaire du comité, dans le cadre d'une restructuration régionale de l'entreprise.*

*Cass. soc. 6 juillet 1994 - Bull. civ. V, n° 228*

Par contre, ces faits n'auraient pu constituer une circonstance exceptionnelle pour un délégué du personnel, celui-ci n'ayant pas vocation, dans les grandes entreprises, à s'occuper des problèmes économiques et collectifs.

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*

## CONTESTATION PAR L'EMPLOYEUR DE L'UTILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION

La recevabilité d'une contestation de l'utilisation des heures de délégation par l'employeur devant les tribunaux 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. 18 juin 1997 - Bull. civ. V, n° 231*

*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. 13 mai 2003 – n° 01-42.728*

*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*

### Exemple

*Le représentant précise l'activité qu'il a exercée : se rendre à une réunion, en précisant l'objet de celle-ci. S'il veut obtenir remboursement de la rémunération des heures contestées, l'employeur doit alors démontrer que cette activité n'entre pas dans le cadre des missions représentatives du salarié.*

*Les juges peuvent déduire de l'absence de réponse ou de son insuffisance que la demande en remboursement des heures litigieuses, par l'employeur, est fondée.*

*Cass. soc. 16 mars 1994 - Bull. civ. V, n° 100*

Pour contester l'usage des heures de délégations par le représentant du personnel, l'employeur doit s'adresser au Conseil de Prud'hommes compétent sur le lieu de l'entreprise ou de l'établissement où est exercé le mandat représentatif du personnel.

*Article R. 1412-1 du Code du travail*

Le Conseil de prud'hommes peut être saisi en référé, en cas d'urgence pour prévenir un dommage imminent, ou pour faire cesser un « trouble manifestement illicite », c'est-à-dire une violation de la loi évidente qui entraîne nécessairement un préjudice. Dans ce cas, les juges sont au nombre de 2, un conseiller élu parmi les employeurs, un conseiller élu parmi les salariés.



## BONS DE DÉLÉGATION

### DÉFINITION

Les bons de délégation se présentent le plus souvent sous la forme d'un carnet à souches. Ils sont destinés à informer l'employeur des absences du salarié pour l'exercice de son mandat représentatif, afin d'éviter que l'absence du salarié ne perturbe l'organisation du travail dans l'entreprise.

Ils permettent un décompte précis des heures de délégation utilisées, facilitant leur indemnisation.

Aucune disposition légale n'impose la mise en place dans l'entreprise d'une telle pratique. Toutefois, la convention collective, le règlement intérieur, un usage d'entreprise peuvent la prévoir.

Dans ces hypothèses, le représentant du personnel doit s'y soumettre, sous peine de sanctions disciplinaires.

*Cass. crim. 10 mars 1981 - Ferroni c/ CGT*

Par contre, le représentant du personnel qui n'a pas utilisé les bons de délégation pour informer l'employeur de son absence a droit au paiement de ses heures de délégation.

*Cass. soc. 4 octobre 1979 - Bull. civ. V, n° 701*

### LIMITE À LA PRATIQUE DES BONS DE DÉLÉGATION

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.

#### *Exemple*

*A été condamné pour délit d'entrave l'employeur qui a imposé à un représentant du personnel de se munir d'un bon de délégation avant de circuler dans l'entreprise, comme une sorte de laissez-passer.*

*Cass. crim. 10 janvier 1989 - Bull. crim., n° 10*

