

LES HEURES DE DELEGATION DES ELUS DU CSE

Qu'est-ce que des heures de délégation ?

- ✓ Chaque membre titulaire du CSE dispose du temps nécessaire pour exercer ses fonctions d'élu du personnel par l'attribution d'un crédit d'heures dites de délégation (HD) lui permettant de se consacrer à l'exercice de son mandat pendant, voire en dehors, de ses heures de travail

Qui dispose d'un crédit d'heures de délégation au CSE ?

- ✓ Les membres titulaires du CSE
- ✓ Les représentants syndicaux au CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés
- ✓ Les représentants syndicaux au CSE central dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil
- ✓ Pas de crédit d'heure pour le membre suppléant sauf : s'il remplace le titulaire / si le crédit d'heures a été mutualisé entre le titulaire et le suppléant / en cas d'accord collectif le prévoyant

De quel crédit d'heures de délégation disposent les membres du CSE ?

- ✓ Le crédit d'heures varie en fonction de l'effectif de l'entreprise
- ✓ Il peut être modifié dans le protocole d'accord préélectoral (PAP) de mise en place du CSE sous condition (au moins égal au volume d'heures déterminé par l'effectif : 10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés, 16 heures dans les entreprises de 50 salariés et plus)
- ✓ A défaut d'accord, le nombre mensuel d'heures de délégation est fixé dans le tableau figurant à l'article R. 2314-1 du code du travail
- ✓ Il peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles
- ✓ Crédit maximal de 20h/mois pour les représentants syndicaux au CSE pour les plus de 501 salariés, sauf circonstances exceptionnelles
- ✓ En principe, le salarié qui cumule plusieurs mandats a le droit de cumuler les crédits d'heures attachés à chacune de ses fonctions

Qu'est-ce qu'une circonstance exceptionnelle ?

- ✓ Une activité inhabituelle, nécessitant, de la part des membres du CSE, un surcroît d'activité débordant le cadre habituel de leurs tâches, en raison notamment de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre (conflit collectif important ou un plan de sauvegarde de l'emploi par exemple)
- ✓ C'est aux membres du CSE qu'il appartient de prouver l'existence d'une circonstance exceptionnelle
- ✓ Il n'y a pas de présomption de bonne utilisation de ces heures de délégation supplémentaires
- ✓ En l'absence de justification, l'employeur peut ne pas rémunérer ces heures ; le litige pourra être porté devant le juge des référés

Comment sont utilisées les heures de délégation entre titulaires et suppléants ?

- ✓ Les heures de délégation peuvent être utilisées par leurs titulaires sur une durée supérieure au mois dans la limite de 12 mois et en informant l'employeur en cas de report d'un mois sur l'autre
- ✓ Chaque mois, les membres titulaires peuvent partager entre eux et avec les suppléants leur crédit d'heures
- ✓ Dans la limite de 1.5 fois le crédit d'heures d'un titulaire dans le mois donné
- ✓ L'employeur doit être informé du nombre d'heures mutualisées au titre de chaque mois 8 jours avant leur utilisation
- ✓ Cette information est nominative et se fait par écrit

Et pour les salariés à temps partiel ?

- ✓ Ils bénéficient du même nombre d'heures de délégation qu'un salarié à temps complet mais leur utilisation pendant leur temps de travail ne peut avoir pour effet de réduire de plus d'un tiers leur temps de travail mensuel

Et pour les salariés en forfait jour ?

- ✓ Sauf accord contraire, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées déduites du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié
- ✓ Si le crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, les représentants du personnel disposeront d'une demi-journée de délégation supplémentaire

Et en cas de suspension du contrat de travail ?

- ✓ La suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du mandat
- ✓ Si utilisation des HD durant une période de congés payés, possibilité de « récupérer » le temps de repos impacté

Et pour le CSE central ?

- ✓ La réglementation ne prévoit pas de crédit d'heures de délégation supplémentaire pour les salariés désignés membres du CSE central; un crédit supplémentaire peut-être négocié dans l'accord de mise en place du CSE central

Quel est le statut des heures de délégation ?

- ✓ Elles sont assimilées à du temps de travail et payées à échéance normale
- ✓ Elles sont comptabilisées pour le paiement des heures supplémentaires
- ✓ Elles ne nécessitent pas une autorisation préalable de l'employeur
- ✓ Elles bénéficient d'une présomption de bonne utilisation ; la contestation par l'employeur de l'utilisation des HD se fait à posteriori devant le juge judiciaire

Que sont les bons de délégation (BDD) et quoi servent-ils ?

- ✓ C'est un formulaire interne à l'entreprise remis par l'employeur au représentant du personnel pour que ce dernier donne un BDD à chaque fois qu'il souhaite utiliser son crédit d'heures de délégation (que l'employeur remet au représentant du personnel)
- ✓ Il sert à informer l'employeur de l'absence du représentant du personnel pour des raisons organisationnelles
- ✓ En aucun cas il ne constitue une demande d'autorisation préalable (Cass. crim., 23 février 1982, n°81-92015 et rép. Min. n°24085 : JOAN Q. 16 mai 1983, p 2173)
- ✓ La mise en place des BDD se fait après concertation avec les institutions représentatives du personnel (IRP) (Cass. crim., 12 avril 1988, n°87-84148). Les BDD ne sont pas prévus par la loi, il s'agit d'une pratique admise par la jurisprudence
- ✓ Le BDD doit être remis immédiatement à la demande de l' élu
- ✓ Si le BDD est mis en place régulièrement dans l'entreprise, le refus de son utilisation peut constituer une faute passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement (CE, 8 Août 2002, n°109749)
- ✓ L'usage abusif des bons de délégation peut être également sanctionné (Exemple : Utiliser des bons de délégation falsifiés pour justifier de retards répétés ; CE, 17 avril 1992, n°89834)
- ✓ Par contre, le refus d'utiliser les bons de délégation ne sera pas considéré comme fautif si la délivrance d'un tel bon constitue un contrôle préalable de l'employeur (Cass. Crim, 25 mai 1982, n°81-93443)

Quand utiliser des heures de délégation ?

- ✓ Pour toutes les activités en lien avec le mandat (sauf exceptions ci-après). Si elles impliquent un temps de déplacement pris sur le temps de travail, il est imputé sur le crédit d'heures
- ✓ Pour saisir l'inspection du travail de toute plainte reçue des salariés
- ✓ Pour se déplacer dans l'entreprise et en dehors
- ✓ Pendant ou en dehors du temps de travail

Quelles activités des membres du CSE ne nécessitent pas l'utilisation des heures de délégation ?

- ✓ Le temps passé par les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE :
 - aux réunions du comité et de ses commissions, dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut dans la limite de la durée annuelle globale fixée à l'article R. 2315-7 :
 - 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés
 - 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés
 - aux réunions de la CSSCT (pour laquelle la limite fixée par l'article R. 2315-7 ne s'applique pas)
 - aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave
 - à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du code du travail
 - à la formation en santé, sécurité et conditions de travail et à la formation économique
- ✓ Pour les représentants syndicaux au CSE, le temps passé aux réunions du CSE avec l'employeur

Quelles juridictions saisir en cas de litiges sur les heures de délégation ?

- ✓ L'employeur doit payer les heures de délégation avant d'en demander éventuellement à l'intéressé d'en justifier l'usage ou d'en contester l'usage :
 - Saisine du juge des référés pour la demande d'explication (Conseil des Prud'hommes)
 - Saisine du juge du fond pour la demande de remboursement des sommes perçues (Conseil des Prud'hommes)
- ✓ En cas de non-paiement des heures de délégation, le membre du CSE peut saisir :
 - Le juge des référés pour le paiement (Conseil des Prud'hommes)
 - Le tribunal correctionnel afin d'obtenir la condamnation de son employeur pour délit d'entrave à ses fonctions

Quelles conséquences en cas d'utilisation non conforme des heures de délégation ?

- ✓ Conséquences pécuniaires : ces heures ne sont pas rémunérées et si les heures en question ont déjà été payées, le représentant du personnel devra les rembourser
- ✓ Conséquences disciplinaires : l'employeur peut prendre des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement
- ✓ Conséquences pénales en cas d'utilisation irrégulière et frauduleuse (exemple : délit d'escroquerie Cass. crim., 8 juill. 1986, no 85-90.088)
- ✓ Conséquences en matière de protection sociale : le représentant du personnel s'expose au risque de ne pas être couvert en cas d'accident

Pour aller plus loin sur ce sujet :

- *Site Internet du Ministère du travail, onglet « dialogue social » : « CSE : fonctionnement et moyens d'actions »*