

LIVRE BLANC

Gestion des heures de délégation : 10 points importants à connaître



Janvier 2024



À côté des missions prévues dans leur contrat de travail, les élus au comité social et économique (CSE) doivent assumer de nouvelles missions propres à leur statut de représentant du personnel.

Or, légalement, il ne leur est pas possible de mener à bien leur rôle d' élu sur leur temps de travail, dédié à leurs fonctions contractuelles. C'est pourquoi les élus doivent prendre des heures de délégation s'ils souhaitent remplir leurs attributions.

1 - À quoi servent les heures de délégation ?

Les heures de délégation constituent en pratique des autorisations d'absence au poste de travail. Elles ont vocation à faciliter pour l' élu :

- la rencontre des salariés de l'entreprise ;
- la rencontre de fournisseurs ;
- la tenue de permanences du comité ;
- la préparation des réunions à venir ;
- la consultation de documentations juridiques ;
- etc.

ATTENTION

Utiliser les heures de délégation pour vaquer à des occupations sans lien avec le mandat d' élu du CSE constitue une faute disciplinaire pouvant justifier une procédure de licenciement.

2 - De combien d'heures de délégation disposent les élus CSE ?

En principe, le nombre d'heures de délégation attribué mensuellement est fixé dans le protocole d'accord préélectoral. À défaut, le temps mensuel nécessaire à l'exercice des fonctions des élus CSE est fixé à l'article R. 2314-1 du Code du travail. Le nombre attribué à chaque titulaire passe de 10 heures à 34 heures par mois en fonction de l'effectif de l'entreprise (ou de l'établissement pour les élus titulaires d'un comité d'établissement).

NOTEZ-LE

Ces droits sont acquis dès le premier jour de chaque mois civil.

Connaître le nombre d'heures créditées automatiquement chaque mois ne suffit pas à connaître le volume d'heures de délégation réellement à disposition pour le mois à venir. En effet, chaque élu titulaire peut **cumuler des heures non utilisées sur les mois précédents** : cela lui permet donc de disposer de plus d'heures sur le mois à venir.

D'autre part, chaque élu titulaire peut **donner une partie des heures** à sa disposition sur un mois donné, au bénéfice d'un autre élu, titulaire comme suppléant, ou au bénéfice d'un représentant de proximité. Cela a deux conséquences : un élu peut avoir à sa disposition sur un mois donné moins que son crédit d'heures mensuelles automatique, et un élu suppléant peut avoir un crédit d'heures à sa disposition.

Il est possible pour un élu titulaire de décider sur un même mois d'économiser une partie de ses heures de délégation, tout en donnant une partie à un autre élu. Les heures non utilisées en fin de mois sont reportables dans la limite de 12 mois. Au-delà, elles sont perdues.

ATTENTION

Un même élu ne peut pas utiliser sur un mois donné plus d'une fois et demie le crédit mensuel automatique attribué à un titulaire par l'employeur. Cela limite en conséquence les possibilités d'utilisation des heures cumulées, tout comme les possibilités d'obtenir des heures de la part d'un ou plusieurs élus.

En cas de remplacement d'un titulaire par un suppléant, en cours de mois, le crédit récupéré par le suppléant est exactement celui du titulaire absent.

3 - Le temps passé aux commissions du CSE est-il déduit des heures de délégation ?

Il convient de surveiller la durée des réunions de certaines commissions mises en place au sein du CSE : commission économique, commission de la formation, commission d'information et d'aide au logement, commission de l'égalité professionnelle.

Si la durée des réunions de ces commissions dépasse une certaine durée sur l'année (30 heures si l'entreprise compte entre 300 et moins de 1000 salariés et 60 heures si l'entreprise compte au moins 1000 salariés, sauf accord), alors **toute nouvelle heure de réunion peut être décomptée par l'employeur du crédit d'heures de délégation des élus titulaires**. Ce plafond est décompté sur une base annuelle, à compter de la date d'anniversaire de la proclamation des résultats des élections du CSE.

NOTEZ-LE

Ce plafond des 30 heures ou des 60 heures ne tient pas compte du temps passé en commission santé, sécurité et conditions de travail. Le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est rémunéré comme temps de travail. Ce temps n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond des temps de réunion rémunérés.

4 - Comment s'effectue la prise des heures de délégation ?

Par principe, une heure de délégation doit être posée **pendant le temps de travail** habituel de l'élu. Si la charge de travail de l'élu n'est pas adaptée suite à son élection ou lorsque les missions le nécessitent (par exemple pour un élu travaillant dans une équipe du matin et dont un rendez-vous a été fixé l'après-midi par l'inspection du travail), l'élu peut également poser des heures de délégation **en dehors de son temps de travail**. Ces heures de délégation doivent alors être traitées comme des **heures supplémentaires ou complémentaires**. Il faut veiller à respecter les durées maximales de travail et les durées minimales de repos, en cumulant heures de travail et heures de délégation.

En pratique, un élu peut poser à tout moment une heure de délégation. Il ne doit pas obtenir d'accord préalable de son employeur, du service du personnel ou de son supérieur hiérarchique. Il doit seulement informer son entreprise au moment où il décide de poser une heure de délégation, sans qu'il soit contraint non plus d'indiquer à l'avance dans combien de temps il va revenir, si ce n'est à titre informatif.

NOTEZ-LE

Les membres du comité qui sont salariés à temps partiel sont soumis à des règles spécifiques : les heures de délégation doivent être prises pour partie sur les horaires habituels, jusqu'à un tiers de la durée figurant au contrat, et pour partie obligatoirement en plus des horaires.

Les salariés au forfait jours doivent, quant à eux, regrouper le crédit d'heures dont ils disposent en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés.

Les heures de délégation peuvent même être posées en période de **suspension du contrat de travail** de l'élu : congés payés, arrêt maladie, maternité, congé parental, congé de formation, mise à pied, etc.

5 - Les élus peuvent-ils poser des heures de délégation en cas d'activité partielle ou de télétravail ?

Les élus du personnel ont le droit de poser des heures de délégation si leur entreprise est placée en activité partielle et ce, peu importe que l'entreprise soit placée en activité partielle totale, ou partielle. Il est néanmoins impératif de déterminer avec l'employeur les modalités de prise, de rémunération et de décompte des heures de délégation, en cas d'activité partielle totale.

Quant au télétravail, il n'a aucun impact sur le mandat : le salarié peut continuer d'exercer son mandat et donc de poser des heures de délégation. Néanmoins, si l'entreprise est totalement fermée, les heures de délégation seront prises au domicile de l' élu CSE, ou pour se rendre à un rendez-vous lié au mandat, voire, si l' élu est syndiqué, au bureau de l'union locale de son syndicat par exemple.

6 - Les élus CSE doivent-ils respecter un délai de prévenance avant d'utiliser leurs heures de délégation ?

Il n'existe aucun délai de prévenance forfaitaire, prédéterminé, obligatoire.

Néanmoins, dès que la date et l'horaire sont connus, l' élu doit prévenir l'employeur de son absence pour délégation. Dans le cas contraire, c'est un abus de l'exercice des heures de délégation. En revanche, si l' élu est dans l'impossibilité de prévoir, alors il peut prévenir son supérieur au moment même où il part.

Un délai de prévenance indirect doit toutefois être respecté par un élu pour pouvoir utiliser des heures **au-delà de son crédit** attribué individuellement chaque mois par l'employeur. Ainsi, un élu utilisant des heures économisées sur des mois précédents doit prévenir son employeur au moins huit jours avant. Aucune forme particulière n'est imposée par le Code du travail pour réaliser cette information.

D'autre part, un **élu titulaire donnant des heures à un autre représentant du personnel** doit informer l'employeur au moins huit jours avant que ces heures ne soient utilisées par le bénéficiaire. Cette information doit être faite par écrit, en mentionnant l'identité du donneur et du bénéficiaire et le nombre d'heures transférées.

7 - L'employeur peut-il imposer le recours aux bons de délégation ?

Pour s'assurer de la bonne marche de l'entreprise, l'employeur peut mettre en place une procédure particulière pour la pose et le suivi des heures de délégation, sous forme de « bons de délégation ». Le bon de délégation est un formulaire indiquant le nom et le prénom du collaborateur, le mandat qu'il occupe, la date et l'heure de départ en délégation, la durée approximative que devrait prendre celle-ci, éventuellement les heures déjà prises par le représentant du personnel au moment où le bon de délégation est rempli, etc.

Il est possible de prévoir un traitement informatisé des bons de délégation. L'employeur devra alors mentionner sur le bon que celui-ci fait l'objet d'un tel traitement et que le représentant du personnel dispose d'un droit d'accès et de rectification aux informations traitées.

NOTEZ-LE

Le système des bons de délégation ne doit pas être assimilé à un dispositif d'autorisation préalable, ni à un moyen de contrôler l'utilisation du crédit d'heures.

Dans la pratique, une concertation préalable (information et consultation) est obligatoire avec les élus concernés, lorsque l'employeur envisage de mettre en place un dispositif d'enregistrement du temps qu'ils consacrent à leur mandat, tel que le bon de délégation. Il n'est cependant pas indispensable d'obtenir un avis favorable des représentants du personnel.

Dans le cas où les bons de délégation ont été imposés par un accord d'entreprise ou par l'employeur après consultation du CSE, les élus doivent respecter cette procédure, sinon ils s'exposent à une sanction disciplinaire. Cette sanction peut toutefois être atténuée ou supprimée en cas de situation d'urgence ou de circonstances exceptionnelles.

Si l'employeur n'a pas mis en place une procédure particulière pour poser des heures de délégation, l'élu doit seulement prévenir son supérieur hiérarchique au moment où il quitte son poste, puis le prévenir de nouveau au moment de son retour.

8 - Comment comptabiliser et payer le temps consacré au mandat par les élus ?

Pour permettre un suivi ainsi que le paiement des heures, chaque membre du CSE posant des heures de délégation doit indiquer à son retour **la durée exacte du temps de délégation**. Cette durée exacte de la délégation doit comprendre les temps de trajet réalisés pour les besoins du mandat pendant l'horaire normal de travail.

La comptabilisation des heures de délégation peut résulter d'un relevé effectué par le manager, d'un décompte réalisé par l'intéressé ou de l'usage de bons de délégation. Cette comptabilisation permettra de distinguer :

- les heures de délégation comprises dans le crédit légal ou conventionnel des heures excédentaires ;
- les heures de délégation prises pendant l'horaire de travail, des heures prises en dehors de l'horaire de travail.

Les heures de délégation des représentants du personnel (ainsi que le temps passé en réunion avec l'employeur) sont payées comme du temps de travail.

Heures de délégation prises sur le crédit légal ou conventionnel

L'employeur doit impérativement payer à échéance normale les heures de délégation prises dans la limite du crédit légal ou conventionnel. En effet, ces heures sont présumées utilisées conformément au mandat du représentant du personnel.

Si l'activité de l' élu du CSE a eu lieu pendant l'horaire de travail, le salaire habituel doit être maintenu. Dans ce cadre, une prime d'assiduité ou des indemnités de grand déplacement et d'éloignement, par exemple, ne peuvent pas être réduites en raison de la prise par l' élu de ses heures de délégation. Cette réduction serait considérée comme une dissuasion à l'utilisation des heures de délégation, et donc une entrave à l'exercice des fonctions de représentant du personnel. De même, la rémunération des heures de délégation doit prendre en compte l'intégralité des commissions.

En revanche, l'employeur n'a pas à payer les sommes correspondant à des frais professionnels non engagés (par exemple, indemnités de repas), au titre des journées pendant lesquelles les représentants du personnel exécutent leur mandat.

Si l'activité de représentant du personnel s'est déroulée **en dehors de l'horaire de travail** en raison des nécessités du mandat, l'employeur devra tenir compte de ces heures pour apprécier le nombre d'heures supplémentaires accomplies par l' élu au cours de la semaine.

NOTEZ-LE

Les heures de délégation utilisées de jour par un représentant du personnel travaillant de nuit supportent les majorations pour travail de nuit, le salarié devant percevoir la même rémunération que lorsqu'il travaille.

Heures de délégation excédant le crédit légal ou conventionnel

Les heures de délégation prises en plus du crédit d'heures légal ne bénéficient pas de la présomption de bonne utilisation.

L'employeur peut donc demander à l' élu CSE de justifier les heures dépassant le crédit. En cas de contestation sur l'utilisation des heures de délégation, l'employeur peut saisir le juge judiciaire.

ATTENTION

L'employeur ne peut saisir la juridiction prud'homale pour contester l'usage fait du temps alloué aux représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat, qu'après l'avoir payé (Cass. soc., 16 septembre 2020).

Si l' élu CSE établit l'existence de circonstances exceptionnelles et l'utilisation des heures excédentaires conformément à son mandat, ces heures doivent être payées selon les mêmes règles que celles applicables aux heures comprises dans le crédit légal ou conventionnel.

À l'inverse, les heures injustifiées devront être remboursées.

9 - Les heures de délégation doivent-elles figurer sur le bulletin de paie ?

Non. Aucune mention ne doit permettre d'identifier les heures de délégation sur la fiche de paie. Elles se fondent dans les heures de travail, sans distinction possible. L'employeur ne peut pas non plus indiquer, sous quelque forme que ce soit, la nature du mandat dont le salarié est titulaire ou sa qualité de représentant du personnel.

L'employeur doit établir chaque mois une fiche annexée au bulletin de salaire et sur laquelle figurent la nature et le montant de la rémunération de l'activité du représentant du personnel. Cette fiche précise donc, en les distinguant, la rémunération des heures de délégation et du temps passé en réunion.

Si l'activité de représentant du personnel a été exercée pendant l'horaire de travail, il est possible de remplacer le montant de la rémunération par la seule mention « maintien de salaire ».

Cette fiche est remise au collaborateur avec la fiche de paie et selon la même périodicité.

10 - L'employeur doit-il rembourser les frais engagés par les élus pendant leurs heures de délégation ?

Non. C'est au comité social et économique de couvrir les frais de déplacement, d'hébergement ou de repas, engagés par les élus dans le cadre de leur mandat. Le comité peut fixer ses propres plafonds ou se contenter de reprendre ceux en vigueur dans l'entreprise pour les déplacements réalisés à titre professionnel.

Comme pour les plafonds, les modalités de la prise en charge relèvent de la seule décision du comité. Une résolution des élus titulaires doit donc fixer ces modalités, puis il est conseillé de les insérer dans le règlement intérieur du CSE.

Pour aller plus loin

Aux Éditions Tissot nous proposons aussi...



Les documentations

Accédez à de nombreuses ressources documentaires pour maîtriser les sujets du quotidien.



Les supports de communication

Communiquez auprès des salariés sur les sujets importants avec des dépliants et des fascicules.



Le service par téléphone

Profitez de l'accès illimité au service Tissot Information Juridique CSE !



TISSOT
éditions

Pour plus d'infos rendez-vous sur

www.editions-tissot.fr

Tél. : 04 50 64 08 08 - commercial@editions-tissot.fr



editionstissot



@editionstissot



Editions Tissot