

Accueil > Vos droits > Veille juridique >
> **Utilisation des heures de délégation : doit-on informer l'employeur ?**



Utilisation des heures de délégation : doit-on informer l'employeur ?

DROIT SYNDICAL Publié samedi 11 novembre 2023 / par Patricia Drevon, Secteur juridique

CSE **Représentant du personnel - RP** **RSS**

Afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de comptabiliser les heures de délégation utilisées au cours du mois, l'employeur peut exiger que les salariés élus (membres du CSE) ou désignés (DS, RSS...) l'informent avant de prendre leurs heures.



Attention, cette information n'est pas une demande d'autorisation. Elle ne doit donc pas avoir pour effet d'empêcher le représentant du personnel d'effectuer sa mission.

Plusieurs systèmes d'information peuvent être utilisés : avertissement du supérieur hiérarchique au début et à la fin du temps passé à l'exercice de ses missions, badgeage, recours à un registre écrit ou à des bons de délégation.

Les bons de délégation ne peuvent être mis en place de manière unilatérale par l'employeur mais doivent résulter d'une procédure de « concertation » avec l'institution représentative concernée et/ou les syndicats (Cass. soc., 10-12-03, n°01-41658). Une mise en place unilatérale des bons de de délégation est illicite et constitue un délit d'entrave (Cass. crim., 10-3-81, n°80-01570).

Dans le cas où il existe des bons de délégation, il ne peut être demandé aux représentants du personnel d'indiquer le motif précis de leur absence (Cass. soc., 12-6-07, n°06-40957).

En revanche, l'employeur peut, après vous avoir payées les heures de délégation, demander d'indiquer les activités pour lesquelles elles ont été utilisées (Cass. soc., 15-12-93, n°91-44481).

Également, l'employeur ne peut exiger la mention précise du lieu d'utilisation des heures de délégation. Il peut uniquement demander si l'utilisation des heures de délégation s'effectue ou non à l'intérieur de l'entreprise.

Dans le cadre de cette obligation d'information, il peut être demandé au salarié élu ou désigné de respecter un certain délai de prévenance avant d'utiliser son crédit d'heures. Ce délai de prévenance, qui doit être court par nature, dépend du poste occupé et de la nature du travail. Dans certaines circonstances, comme l'urgence, le défaut d'information préalable ne peut pas être reproché au salarié élu ou désigné.

Toutefois, une information de dernière minute, de nature à nuire à l'organisation du travail, peut être considérée comme fautive s'il est prouvé que le salarié élu ou désigné savait depuis trois semaines qu'il aurait à s'absenter un jour précis (Cass. soc., 12-2-85, n°82-41647).

Le refus de se soumettre à l'obligation d'avertir préalablement l'employeur peut justifier une sanction, pouvant aller, dans certains cas, jusqu'au licenciement pour faute grave. Si le fait de refuser d'utiliser des bons de délégation mis en place régulièrement est passible de sanctions disciplinaires, ce refus ne peut entraîner une retenue sur salaire (Cass. soc., 19-6-80, n°78-41859).

Le salarié élu ou désigné peut utiliser son crédit d'heure à sa convenance. Ainsi, il peut le fractionner en plusieurs fois en fonction des besoins du mandat (Cass. soc., 11-12-01, n°99-43650). Rien n'interdit au représentant du personnel de consommer son crédit d'heures par tranche inférieure à une heure. L'employeur ne peut imposer la prise des heures de délégation par journée entière ou demi-journée par exemple (Cass. soc., 16-4-15, n°13-21531).

Il existe une exception pour les salariés en forfait-jours : l'article L 2143-13 instaure un mécanisme de décompte par demi-journées des heures de délégation (mécanisme supplétif s'appliquant à défaut de disposition spécifique prévue par un accord collectif). Une demi-journée correspond à quatre heures de délégation. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le DS qui en bénéficie au titre des heures additionnées sur l'année dispose d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR JURIDIQUE

Programme des Stages juridiques 2023

Télécharger

PDF

Veille juridique du 6 au 10 novembre 2023

10 novembre - PDF - 423.1 kio

Sur le même sujet

Le numérique : un virage nécessaire pour les IRP

E-consulter les salariés et utiliser le numérique pour communiquer dans le cadre des relations sociales

Licenciement du salarié protégé et discrimination syndicale

Lorsque l'employeur est tenu de saisir l'inspecteur du travail pour obtenir l'autorisation de mettre un terme à la relation contractuelle avec un salarié protégé, l'administration doit systématiquement vérifier qu'il n'existe pas un lien ou un rapport entre la demande de l'employeur de mettre (...)

Les membres du CSE peuvent-ils se partager les heures de délégation ?

Le crédit d'heures attribué aux membres du CSE, CSE central et aux représentants syndicaux peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois (art. R 2315-5). Cette règle ne peut conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie du crédit (...)

ACTUALITÉS

Toute l'actualité
InFO militante
Communiqués de FO
Éditoriaux de FO
Dossiers
Rapports financiers

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?
Pourquoi adhérer
Adhérer à FO

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
Tous vos droits
Veille juridique
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

NOUS SUIVRE

NOTRE NEWSLETTER

Votre email



NOS ACTIONS

Campagnes
Entre Militants
Outils syndicaux
Vidéos & Interviews
« Bienvenue dans le monde du travail »
Le groupe FO au CESE

