

Abus dans la prise des heures de délégation : faut-il se résigner à laisser faire ?

17/10/2022



Avosial (*) publie des chroniques pour actuEL-RH. Aujourd'hui, Olivia Montmeterme et Jean Mikolajczak, respectivement avocate associé et collaborateur au sein du cabinet Aguera Avocats, détaillent les moyens mis à la disposition des employeurs pour vérifier la bonne utilisation des heures de délégation par les représentants du personnel.



AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

S'il convient d'éviter toute généralisation, force est de constater que le régime légal de paiement des heures de délégation, éminemment protecteur des élus, génère des abus. Certains cachent à peine l'usage qu'ils font de leurs crédits d'heures : week-ends prolongés, demandes d'heures supplémentaires, complément de RTT, etc. Face à ces dérives, subsiste-t-il pour l'employeur, lorsque vient l'heure de payer, une alternative à la résignation ?

Finalité

Les heures de délégation constituent un des moyens mis à la disposition des représentants du personnel pour exercer leur mandat sans impact sur leur rémunération. La protection dont ces derniers bénéficient dans le paiement - et donc dans l'usage - de ce crédit a pour finalité de prévenir de toute immixtion de l'employeur.

Tout d'horizon des règles applicables et des moyens dont disposent les employeurs pour encadrer ces pratiques et prévenir les abus.

Principes généraux

Crédit mensuel et personnel

Le crédit d'heures de délégation est alloué selon une volumétrie fixée par la loi et qui peut faire l'objet d'aménagements conventionnels. Ce volume dépend du ou des mandat(s) exercé(s) - le principe du cumul des crédits en cas de cumul de mandats étant admis - et de l'effectif de l'entreprise.

Aménagements

Par ailleurs, les heures de délégation peuvent, sous certaines conditions, faire l'objet de mutualisation entre délégués syndicaux ou membres du CSE, qu'ils soient titulaires ou suppléants.

Les membres du CSE peuvent en outre reporter leur crédit d'heures d'un mois sur l'autre dans certaines limites, ce qui n'est pas sans complexifier le suivi des crédits par l'employeur ou susciter des interrogations sur lesquelles la jurisprudence n'a pas encore eu l'occasion de se prononcer.

Utilisation

Le crédit d'heures doit être exclusivement utilisé pour l'exercice des fonctions représentatives pour lequel il est alloué. Il s'agit notamment, pour un élu du CSE, de :

- la préparation des réunions du CSE ;
- la gestion des activités sociales et culturelles du CSE ;
- les relations avec les salariés de l'entreprise ;
- les relations avec les instances extérieures chargées de l'application du droit du travail, telles que l'inspection du travail ou la médecine du travail.

Peut-on en déduire que l'employeur peut refuser à un élu le paiement des heures dont il suppose, sait voire détient la preuve qu'elles n'ont pas été utilisées conformément à leur objet ?

Paiement et contestation

Dans le crédit d'heures alloué

Les heures de délégation bénéficient d'une présomption de bonne utilisation, de sorte que l'employeur qui constate un abus ne peut se faire justice lui-même en refusant purement et simplement leur paiement. Il doit en effet, et quoiqu'il en soit, rémunérer les heures déclarées de plein droit, sauf à commettre un délit d'entrave, outre la demande de rappel de salaire et d'éventuels dommages-intérêts.

Il ne peut par la suite en obtenir remboursement qu'à condition de :

- demander préalablement au représentant du personnel l'indication de leur utilisation, par voie judiciaire en cas de refus. Le représentant du personnel n'a pas à répondre à cette demande par la production de justificatifs ;
- apporter ensuite devant le juge la preuve de la non-conformité de l'utilisation des heures avec le mandat des intéressés : la seule insuffisance de justification du salarié ne vaut preuve d'une utilisation non conforme.

Au-delà du crédit d'heures

La présomption de bonne utilisation des heures de délégation ne vaut néanmoins que pour le crédit d'heures mensuel, et non pour les heures excédentaires au-delà du crédit alloué, mobilisées par un salarié invoquant l'existence de "circonstances exceptionnelles".

L'employeur peut en cette hypothèse, non pas en empêcher la réalisation, mais conditionner leur paiement à la justification par le bénéficiaire de l'existence de telles circonstances.

Il peut ainsi se faire juge du caractère justifié de la demande, à charge pour le salarié de saisir la juridiction prud'homale s'il entend contester un éventuel refus de paiement.

Ce sera alors au salarié de rapporter la preuve de l'existence de circonstances

exceptionnelles.

Heures prises en dehors du temps de travail

Le salarié peut également, s'il justifie que les nécessités de son mandat l'exigent, prendre ses heures de délégation en dehors de son temps de travail. Le cas échéant, ces heures sont considérées comme des heures supplémentaires et sont rémunérées comme telles. Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Toutefois, si ces heures bénéficient d'une présomption de bonne utilisation (il faut payer avant de contester...), c'est sur salarié que pèse la charge de la preuve de la nécessité de prendre ses heures en dehors du temps de travail :

- après les avoir payées majorées, l'employeur peut intimer au salarié de produire des justificatifs ;
- il peut ensuite saisir la juridiction prud'homale en remboursement de ces heures, auquel cas le salarié devra justifier des nécessités l'ayant conduit à prendre ses heures en dehors de son temps de travail.

Conclusion

Le caractère éminemment protecteur du régime des heures de délégation et notamment de la présomption de bonne utilisation ne doit pas conduire les employeurs à baisser les bras face aux abus, au risque d'ailleurs de détériorer le climat social en l'absence d'agissements face à des pratiques contestables réalisées aux yeux de tous.

Quelle que soit l'étroitesse de leur marge de manœuvre, celle-ci n'est pas inexistante, surtout pour ce qui s'agit des heures prises en dehors du temps de travail ou des heures de dépassement. Se montrer vigilant, attentif permettra de prévenir les débordements.

Ainsi, il convient de ne pas hésiter, lorsque le planning de prise de ces heures ou parfois même les remontées des collègues, font peser un doute sur la bonne utilisation de ces heures, à :

- adresser des rappels relatifs aux règles de prise de ces heures et à la nécessité d'une utilisation conforme aux mandats ;
- solliciter du salarié l'indication de l'utilisation faite des heures de délégation ;
- saisir la juridiction prud'homale de demandes de remboursement ;
- ou refuser de payer les heures excédentaires en l'absence de justification convaincante de l'existence de circonstances exceptionnelles ;

Bien entendu, l'employeur devra également faire un usage raisonné de ces - maigres - prérogatives en évitant par exemple de solliciter des explications de façon trop systématique, trop ciblée ou en l'absence d'indices manifestes de mauvaise utilisation. Le but n'étant pas de devenir l'arroseur arrosé et de se faire accuser de harcèlement ou discrimination ou condamner d'abus d'ester en justice.

Cela étant, les salariés seront d'autant plus enclins à faire une utilisation conforme de leurs crédits d'heures qu'ils savent que d'éventuels abus entraîneront l'engagement de leur responsabilité.

() AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*



Olivia Montmeterme et Jean Mikolajczak

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/abus-dans-la-prise-des-heures-de-delegation-faut-il-se-resigner-laisser-faire>