

Le dépassement exceptionnel des heures de délégation

Le crédit mensuel accordé aux représentants du personnel peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Cette règle s'applique :

- aux délégués syndicaux : Article L.2143-13 du code du travail ;
- aux membres titulaires du CSE : Article R.2314-1 du code du travail ;

L'article L. 2143-13 du code du travail n'offre pas cette possibilité de dépassement pour circonstances exceptionnelles aux délégués syndicaux centraux.

L'administration estime pourtant que le délégué syndical central peut, lui aussi, dépasser son crédit d'heures en cas de circonstances exceptionnelles. *Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983 : JO, 20 déc.*

Définition de la notion de circonstances exceptionnelles :

Le Code du travail prévoit que les crédits d'heures de délégation ne peuvent être dépassés qu'en cas de circonstances exceptionnelles mais il ne définit pas ce que cette notion recouvre.

La cour de cassation a, quant à elle, précisé cette notion : Pour que des circonstances exceptionnelles soient reconnues, il faut qu'elles constituent une activité inhabituelle, nécessitant, de la part des représentants, un surcroît de démarches et d'activité débordant le cadre de leurs tâches coutumières, en raison, notamment, de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre (Cass. crim., 3 juin 1986, n°84-94.424).

La Cour de cassation a jugé qu'un représentant du personnel ne peut prétendre au paiement d'heures de délégation exceptionnelles sans justifier qu'il a déjà, à la date où se situe son intervention, épuisé son crédit mensuel normal.

Ainsi, pour qu'il y ait octroi d'heures supplémentaires de crédit, il faut que le crédit d'heures ordinaire soit épuisé à la date à laquelle se situe l'intervention exceptionnelle (Cass. Soc, 6 novembre 1985, n°82-41496).

La preuve des circonstances exceptionnelles

En principe, il n'y a pas de contrôle préalable de l'utilisation des heures de délégation. Cependant, pour ce qui est des heures exceptionnelles de délégation, le contrôle de leur bonne utilisation, se fait avant tout paiement.

L'employeur est donc en droit de demander au représentant du personnel d'établir :

- l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant, eu égard à ses fonctions, un dépassement de ses heures de délégation (Cass. soc., 21 juillet 1986, n°84-41.664);
- la conformité de l'utilisation de ces heures excédentaires avec le mandat dont il est investi (Cass. soc., 26 févr. 1992, n° 88.45.559).

Ainsi, si l'utilisation des heures excédentaires est justifiée, le représentant du personnel peut prétendre au paiement de toutes les heures de délégations effectuées.

L'employeur ne peut se prévaloir du défaut d'utilisation des bons de délégation pour refuser de payer les heures de délégation prises par le représentant du personnel au-delà de son crédit d'heures mensuel. En effet, la pratique des bons de délégation a pour seul objet d'informer l'employeur de l'absence et non de lui en faire connaître le motif précis (Cass. soc., 10 déc. 2003, n° 01-41.658, n° 2594 FS - P).

Les conséquences de l'absence de circonstances exceptionnelles

Si le représentant du personnel n'invoque ni circonstances exceptionnelles, ni justificatifs, ni accord avec l'employeur, l'employeur n'a pas à rémunérer les heures correspondant au dépassement.

De plus, l'employeur est en droit d'opérer une retenue sur salaire pour récupérer les heures qu'il aurait payées en sus du crédit d'heures légal, alors que le salarié ne peut pas justifier de circonstances exceptionnelles.

L'employeur n'a pas à saisir préalablement le juge prud'homal pour refuser de payer les heures excédentaires ou pour effectuer ces retenues sur salaire, cela ne constituant pas un délit d'entrave (Cass. Soc., 8 juillet 2009, n°08-42.546).

En cas de refus de paiement, c'est au représentant de saisir le conseil de prud'hommes et d'en prouver l'existence, ainsi que l'utilisation conforme de ces heures excédentaires eu égard au mandat qu'il détient (Cass. soc., 10 juin 1997, n°94-42.546).

Enfin, des dépassements répétés et non justifiés du crédit d'heures ont été considérés comme constitutif d'une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement du délégué, après autorisation de l'inspecteur du travail (CE, 17 décembre 1993, n°116531). Peu importe que le représentant du personnel ne réclame aucune rémunération pour ces heures.