Image not found or type unknown

Suspension du contrat et mandat de représentant du personnel

publié le **18/04/2014**, vu **23230 fois**, Auteur : Adrien LANCIAUX

Article bref, se penchant sur la question relative au sort du mandat d'un représentant du personnel et de ses heures de délégation en cas de suspension de son contrat de travail (Notamment en cas de congés de longue durée et d'arrêt maladie).

Le sort du mandat de représentant du personnel en cas de congé de longue durée.

La suspension du contrat de travail d'un salarié ne suspend pas le mandat de représentant du personnel pour lequel il a été éventuellement investi. Quand bien même cette absence serait de longue durée, le mandat perdure.

Ainsi, un représentant du personnel, qu'il soit délégué du personnel, membres du CE ou délégué syndical, désirant prendre un congé sans solde (Cass. soc 27 mai 2009 n°08-42555), ou un congé sabbatique doit continuer à être convoqué par l'employeur aux diverses réunions propres à sa fonction.

Le sort des heures de délégation

Les heures de délégation demeurent, et lorsqu'elles sont utilisées, elles doivent être payées en tant que temps de travail effectif. A noter que le paiement des heures de délégation n'est pas dû lorsqu'elles ont été utilisées durant les congés payés (cass. soc 19 octobre 1994).

Récemment un arrêt rendu par la chambre mixte de la Cour de cassation (Cass. ch. mixte, 21 mars 2014, n° 12-20.002) est venu subordonner le paiement des heures de délégation effectuées durant un arrêt maladie à leur autorisation par le médecin traitant. Cet arrêt laisse cependant en suspens un certain nombre de questions :

- *L'autorisation du médecin doit-elle être donnée a postériori devant le juge ou a priori auprès de l'employeur ?*

On rappellera qu'en matière d'heures de délégation l'employeur est tenu de payer puis de contester devant le juge judiciaire s'il a un doute sur l'utilisation des heures de délégation conformément à leur objet. (Sauf en ce qui concerne les heures effectuées au-delà du contingent légal. Voir Fiche sur ce blog : Les heures de délégation du délégué syndical).

En suivant cette logique l'autorisation du médecin ne devrait pas être donnée à l'employeur mais au juge.

Cependant, on peut considérer que dans un tel cas il ne s’agit pas de contester l'usage effectif des heures de délégation, mais de savoir si le représentant du personnel a, ou non, la possibilité d'exercer son mandat pendant son arrêt de travail, ce qui lui donnerait droit au paiement de ces heures.

Cette logique revient à dire que le représentant devrait donner l’autorisation du médecin en même temps que son arrêt de travail. A titre personnel, cette solution me semble plus juste et plus logique étant entendu qu’en cas d’arrêt de travail, toute activité autre que celle autorisée par le médecin est interdite.

Néanmoins, rien n’est acté, la prudence reste donc de mise.

D’autres questions se posent également à savoir :

- *Quel document le salarié peut-il fournir pour justifier de l'autorisation de son médecin traitant ?*
- *Le médecin doit-il fournir un tel document sur "papier libre" ? Comment ce document doit-il être rédigé ?*

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés