



Les heures de délégation des délégués du personnel

publié le **01/09/2013**, vu **2541 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Les heures de délégation, appelées parfois « crédit d'heures », correspondent au temps accordé aux délégués du personnel pour l'exercice des missions qui leur sont dévolues par le Code du travail.

1. Montant des heures de délégation

Selon l'article L. 2315-1 du Code du travail :

- « *L'employeur laisse aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder :*

1° Dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés ;

2° Quinze heures par mois dans les entreprises d'au moins cinquante salariés. »

Attention : bien que le texte dispose que le crédit d'heures « ne peut excéder » dix heures ou quinze heures (selon les cas) une convention collective, un accord collectif ou, encore, un usage, peuvent prévoir un volume horaire supérieur. Dans un tel cas, ces dispositions s'imposent naturellement à l'employeur.

Le Code du travail accorde aux délégués du personnel des heures de délégation plus importantes, dans deux hypothèses distinctes.

D'une part, lorsque les délégués du personnel exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dernier par suite de carence constatée aux dernières élections, ils bénéficient d'un crédit d'heures supplémentaire de vingt heures par mois (article L. 2315-2 du Code du travail).

D'autre part, en cas de délégation unique du personnel, le crédit d'heures dont disposent les membres de la délégation unique est de vingt heures par mois (article L. 2326-3 du Code du travail).

2. Bénéficiaires des heures de délégation

L'article L. 2315-1 du Code du travail ne précise pas si le crédit d'heures est attribué à la fois aux délégués du personnel titulaires et aux délégués du personnel suppléants.

Toutefois, la solution se déduit de l'article L. 2315-11 du Code du travail selon lequel le temps passé par les délégués du personnel aux réunions avec l'employeur « *n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.* »

En d'autres termes, les délégués du personnel suppléants ne bénéficient d'aucun crédit d'heures.

Par exception, lorsqu'un délégué du personnel suppléant remplace un délégué du personnel titulaire absent, il bénéficie du crédit d'heures de ce dernier (Cass. soc. 30 mai 1990, n° 86-43.583).

Enfin, de même que le nombre d'heures de délégation peut être augmenté par une convention collective, un accord collectif ou un usage, des heures de délégation peuvent être confiées aux délégués du personnel suppléants.

3. Dépassement des heures de délégation

Il résulte de l'article L. 2315-1 du Code du travail que les heures de délégation peuvent être augmentées en cas de « *circonstances exceptionnelles*. »

En l'absence de toute précision dans le Code du travail, la jurisprudence a été conduite à préciser cette notion de « *circonstances exceptionnelles*. »

A titre d'exemples, correspondent à ce cas les heures utilisées par les délégués du personnel dans le cadre d'un projet de licenciement collectif (Cass. soc. 6 novembre 1985, n° 82-41.496), du déclenchement d'une procédure d'alerte (Cass. soc. 29 avril 2009, n° 07-45.480) ou, encore, d'un important projet de restructuration de l'entreprise (Cass. soc. 6 juillet 1994, n° 93-41.705).

En sens inverse, la simple participation d'un délégué du personnel à des élections prud'homales (Cass. soc. 11 juin 1987, n° 83-45.425) ou la gestion d'une grève de peu d'importance (Cass. soc. 14 novembre 1984, n° 82-41.519) ne sont pas des « *circonstances exceptionnelles* » au sens du texte.

En cas de litige, il appartient au juge judiciaire d'apprécier tant la notion de circonstances exceptionnelles que le nombre d'heures justifiées dans un tel cas.

4. Gestion des heures de délégation

Les heures de délégation revêtent un caractère personnel, de sorte que les délégués du personnel ne peuvent pas se les répartir, sans qu'un usage ou un accord puisse déroger à cette règle (Cass. soc. 20 octobre 1994, n° 93-41856).

Le temps passé par les délégués du personnel en délégation est, de plein droit, considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale (article L. 2315-3, alinéa 1^{er} du Code du travail).

L'alinéa 2 du texte précise que l'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire, ce qui suppose au préalable qu'il ait payé lesdites heures de délégation (Cass. soc. 30 janvier 2002, n° 00-45.024).

Pendant les heures de délégation, les délégués du personnel peuvent se déplacer dans l'entreprise mais aussi en dehors, pour l'exercice de leur mission (article L. 2315-5, alinéa 1^{er} du Code du travail).

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous

réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés (article L. 2315-5, alinéa 2 du Code du travail).

Il est rappelé que le temps passé par les délégués du personnel aux réunions avec l'employeur n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires (article L. 2315-11 du Code du travail).

Particularité : dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué du personnel titulaire, pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail. Ces heures de délégation sont réputées rattachées, en matière de rémunération et de charges sociales, au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu délégué du personnel titulaire (article L. 2315-4 du Code du travail).

5. Les bons de délégation

Les bons de délégation peuvent être définis comme des documents que les délégués du personnel remettent à l'employeur préalablement à l'utilisation de leur crédit d'heures.

Non régis par le Code du travail, mais résultant d'une pratique bien établie, ils ont pour but de faciliter le décompte des heures de délégation.

Pour la Cour de cassation, la pratique des bons de délégation est licite, mais « *ne peut être détournée de son seul objet d'information préalable d'un déplacement pour l'exercice du mandat dans ou en dehors de l'entreprise* » (Cass. soc. du 10 mai 2006, n° 05-40802).

Il en résulte que l'employeur ne peut se servir de ce dispositif pour instaurer un contrôle préalable de l'activité des délégués du personnel.

En pratique, le bon de délégation est un simple document écrit qui comporte certaines mentions telles que les noms et prénoms du délégué du personnel, la nature de son mandat, la durée de son absence, le visa du responsable hiérarchique et celui du représentant du personnel.

Le bon de délégation, signé préalablement à l'utilisation du crédit d'heures par le délégué du personnel, a pour seul objet d'éviter toute contestation concernant le décompte des heures de délégation.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com