Image not found or type unknown

HEURES DELEGATION lors d'un congé syndical

Par **Coline59**, le **02/10/2014** à **16:29**

Bonjour, Je travaille à temps partiel 27 heures sur 3 jours. Je suis partie une semaine en formation syndicale et j'ai posé des heures de délégation pour les deux jours où je ne travaille pas. Ma RH refuse de me les payer suivant la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 15 juin 2010, 09-65.180, comme quoi en cas de congé pour formation economique et sybdicale, le salarié ne peut pas être payé plus que son salaire normal. C'est d'ailleur pour cela que je pose des heures de délégation en complément. Merci de me dire ce qu'il en est. Cdt

Par **P.M.**, le **02/10/2014** à **16:47**

Bonjour,
En tout cas, l'Arrêt 09-65180 de la Cour de Cassation ne traite pas de la prise d'heures de délégation en plus de la formation syndicale mais du temps de la formation en elle-même et il me paraît hasardeux d'extrapoler et de considérer que vous ne pouviez pas exercer votre mandat pendant cette période ou dans la même semaine...

Par **HCavocat**, le **02/10/2014** à **18:33**

Bonjour,

Cette jurisprudence, qui avait fait grand bruit à l'époque, concerne la situation d'un salarié à temps partiel, amené à suivre une partie de cette formation, en dehors de ses horaires de travail, qui réclamait le paiement des heures « excédentaires » avec application du taux majoré des heures complémentaires. Il n'a pas obtenu gain de cause. En effet, selon la Cour de cassation, les articles R. 4614-35 et L. 2325-44 du Code du travail précisent que le temps consacré à ces formations « est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel ».

Il en résulte qu'un salarié participant, sur sa demande, à de telles formations ne peut prétendre à une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il ne les avait pas suivies.

En d'autres termes, l'intéressé n'a droit au paiement des heures de stages excédant sa durée contractuelle de travail ni au taux normal ni au taux majoré des heures complémentaires. Cette solution est conforme à une réponse ministérielle de 1991 (JOAN 25 févr. 1991 p. 743

°32465).

Cette jurisprudence ne s'applique pas directement à votre cas puisque vous ne réclamez pas le paiement d'heures complémentaires pour la durée du stage ayant dépassé votre temps habituel de travail à temps partiel.

Au contraire, vous avez tenté de "poser" des heures de délégation pour couvrir les deux jours non travaillés habituellement. Toutefois, les heures de délégations supposent de la part du salarié l'exercice de son mandat. L'employeur peut donc rétorquer que vous n'exerciez pas votre mandat durant ces deux jours de stage. Cette position est défendable juridiquement. Mais vous pourriez soutenir que c'est dans le cadre de votre mandat que vous avez suivi ce stage, de sorte qu'il s'agit d'heures de délégation. Cette position est également défendable mais plus difficilement.

Vous l'aurez compris, votre situation n'est pas habituelle et, à ma connaissance, la jurisprudence n'a pas eu à traiter de cette question.

En conséquence, faute de droit reconnu, si l'employeur refuse, il vous faudra prendre soit la décision d'accepter ce refus soit de le contester dans le cadre d'une procédure judiciaire pour faire jurisprudence.

Par **P.M.**, le **02/10/2014** à **18:49**

Personnellement, il m'étonnerait beaucoup qu'il soit validé que le mandat soit suspendu pendant un période de formation syndicale ou juste après puisqu'il ne l'est pas même en cas de suspension du contrat de travail et cette position ne me semble pas défendable juridiquement, la seule objection que pourrait invoquer l'employeur c'est une absence éventuelle de justification que les heures de délégation de dépassement aient dû être prises en dehors des heures de travail...
Je rappelle aussi que normalement l'employeur doit payer les heures de délégation et contester ensuite éventuellement leur utilisation, que donc c'est à lui de saisir le Juge judiciaire...

Par **HCavocat**, le **03/10/2014** à **09:29**

Bonjour,

D'une part, le mandat n'est pas **suspendu** durant une formation, je n'ai rien indiqué de tel. Attention aux interprétations que vous faites de mes propos.

J'ai indiqué que l'employeur peut contester les heures de délégations si elles n'ont pas été prises pour l'**exercice**du mandat. En effet, le mandat en cours, même non suspendu, ne signifie pas que le salarié **exerce** son mandat à toute heure de la journée. Bien évidemment que non. Le mandat est **exercé**dans le cadre du crédit d'heures de délégation.

La question de la suspension ne se pose donc pas ici et personne ne l'a posée. La question

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

est de savoir si les heures que le salarié voulait poser sont conformes à l'**exercice** de son mandat, en d'autres termes, un élu en formation peut-il prétendre **exercer** son mandat ? J'ai donné les deux thèses juridiques qui se défendent parfaitement.

D'autres part, vous faites bien de préciser que "normalement" l'employeur doit payer les heures de délégations avant de les contester. L'employeur ne doit payer que les heures de délégation mensuelles et ordinaires qui bénéficient d'une présomption de bonne utilisation.

En l'espèce, selon l'exposé du sujet, nous ne savons pas si les heures "posées" intègrent le "forfait" de crédit d'heures. Il conviendra donc de vérifier ce point avant d'affirmer que c'est à l'employeur de saisir le juge.

A défaut, c'est bien au salarié de saisir le juge, surtout qu'en l'espèce le sujet évoque des heures complémentaires...

Par **P.M.**, le **03/10/2014** à **10:37**

Bonjour,
[citation]Au contraire, vous avez tenté de "poser" des heures de délégation pour couvrir les deux jours non travaillés habituellement. Toutefois, les heures de délégations supposent de la part du salarié l'exercice de son mandat. L'employeur peut donc rétorquer que vous n'exerciez pas votre mandat durant ces deux jours de stage. Cette position est défendable juridiquement.[/citation]
Je ne sais pas si c'est moi qui interprète mal sachant que pendant les deux jours la salariée n'était plus en stage, c'était donc comme je l'ai précisé juste après...
C'est totalement faux que l'employeur peut se faire juge et ne payer les heures de délégation que s'il n'y a présomption de bonne utilisation car il ne peut pas en faire un contrôle ni a priori ni à posteriori , il doit d'abord les payer et contester ensuite exactement comme je l'ai indiqué suivant l'att. L2325-7 du Code du Travail :
[citation]Le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.[/citation]
Ceci est bien sûr confirmé par une Jurisprudence constante...

Par **HCavocat**, le **03/10/2014** à **11:04**

Je pense connaître ma profession et ma spécialisation en droit social.

Comme je le précisais, seules les heures de délégation mensuelles et ordinaires bénéficient d'une présomption de bonne utilisation. Pour contester le paiement de ces heures, l'employeur doit effectivement d'abord payer puis saisir le juge.

En revanche, pour les heures complémentaires, heures de dépassement, etc., l'employeur peut et doit surseoir à payer et c'est au salarié de justifier dans ces hypothèses la bonne

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

utilisation des heures en saisissant notamment le CPH. Et cette information que je donne repose sur une jurisprudence classique et constante (Cass. soc., 6 avr. 2005, no 03-42.103 ; Cass. soc., 8 juill. 1998, no 97-42.743 ; Cass. soc., 27 nov. 2012, no 11-21.202).

Cette information repose également sur l'article que vous citez : seul le temps passé en heures de délégation est présumé conforme au mandat. En dehors de ces heures, c'est au salarié de démontrer la bonne utilisation comme le précise à bon droit les juges.

Ainsi, nous en revenons à ce que je disais, en l'espèce il s'agit peut-être d'heures complémentaires, comme le précise l'auteur du sujet.

Je vous suggère d'être un peu plus modéré dans vos affirmations, surtout si vous n'avez pas une bonne maîtrise de la matière dans son ensemble.

En outre, l'auteur du sujet nous a indiqué travailler 3 jours sur 5 et avoir effectué un stage d'une semaine. Pour pouvoir bénéficier d'une rémunération lors des deux jours de stage où il ne travaille habituellement pas, il a tenté de poser des heures de délégations. Il était donc bien en stage durant ces deux jours.

Relisez mieux les sujets avant de répondre et contester mes affirmations.

Enfin, je ne suis pas sur ce forum pour à répondre à chacune de vos contestations hasardeuses...

Il conviendrait que vous vous remettiez quelque peu en question.

Par **P.M.**, le **03/10/2014** à **11:28**

Une erreur est toujours possible et vous le démontrez à moins que vous vous prétendiez infaillible et ainsi vous me rappelleriez un autre intervenant au pseudo de juriste social disparu depuis quelques temps...
Je pense aussi connaître le Droit du Travail et sa Jurisprudence...
Personne n'a dit qu'il s'agissait en l'occurrence de dépassement même s'il utilisé le terme de complément et vous auriez dû remarquer que cette salariée était à temps partiel d'où l'utilisation particulière qu'elle est en droit d'en faire...
Donc vous avez beau vous couvrir par une Jurisprudence concernant les circonstances exceptionnelles qui provoquent le dépassement d'heures de délégation que dans l'état actuel de ce qui nous est dit ça ne répond pas au sujet...
D'autre part, ce n'est pas parce l'intéressé nous dit qu'elle est partie pendant une semaine que forcément le stage a duré une semaine puisque par ailleurs elle nous dit qu'elle a posé des heures de délégation pour les jours où elle ne travaille pas et d'ailleurs la Jurisprudence produite par la RH concerne un temps partiel en formation syndicale...
j'espère que dans l'exercice de votre profession vous êtes ou serez plus fondé dans vos argumentations et prenez soin d'éventuellement demander des précisions complémentaires avant d'invoquer telle ou telle situation hasardement invoquée...
Je ne suis pas non plus sur le forum pour venir derrière les interventions des autres parfois pour dire la même chose comme vous le faîtes mais estime qu'il est légitime de rectifier certaines erreurs des prétendus experts en Droit...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Même si je devais vous appeler "Cher Maître", j'écrirais la même chose...

Par **HCavocat**, le **03/10/2014** à **11:52**

Bon, je vois que vous continuez dans vos affirmations et interprétations erronées...

Vous venez à l'instant de marteler que :

"C'est totalement faux que l'employeur peut se faire juge et ne payer les heures de délégation que s'il n'y a présomption de bonne utilisation car il ne peut pas en faire un contrôle ni a priori ni à posteriori , il doit d'abord les payer et contester ensuite exactement comme je l'ai indiqué suivant ".

Je vous ai corrigé de suite en vous rappelant que tel n'était pas toujours le cas, comme je vous l'ai précisé plus haut.

L'erreur est humaine, et lorsque je commets des erreurs, je les reconnais bien volontiers et en toute humilité. Mais je refuse qu'on tente de relever des erreurs dans mes affirmations lorsque en réalité j'avais bien raison.

Je constate en outre que vous ne vous excusez nullement d'avoir marteler, sans nuance, que l'employeur doit toujours payer les heures de délégation sans se faire juge de la nature de ces heures.

De même, en l'espèce, sauf correction éventuelle de la part de l'auteure, il apparaît clairement qu'elle était en stage durant ces deux fameux jours, sinon pourquoi vouloir poser des heures de délégations ?? Soyez logique un peu...

Et, je vous rassure, je n'ai jamais commis d'erreur d'analyse juridique dans l'exercice de ma profession à ce jour.

Vous nous dites connaître le droit social, sans que nous sachions qui se cache derrière votre pseudo.. De plus, cela fait plusieurs sujets où vous avez émis des doutes sur mes propos, doutes que j'ai balayé à chaque fois, la dernière en date concernant je crois l'entretien préalable.

Votre attitude agressive n'est pas digne d'un débat serein sur un forum, d'autant plus que les personnes qui répondent prennent de leur temps pour le faire...

Et, concernant la réponse tout à côté du RH, je renvoi aux précisions que j'ai apportées...

Je vous informe en outre que je ne prendrai plus la peine de répondre à vos innombrables doutes...

Par **P.M.**, le **03/10/2014** à **12:30**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Je maintiens que l'employeur doit payer les heures de délégation et qu'il y a présomption de leur bonne utilisation tant qu'elles entrent dans le contingent normal...
Je m'en tiens en cela au sujet comme il vous arrive de le recommander en allant même jusqu'à prétendre qu'il ne faut pas répondre aux digressions des autres...
La logique ne peut pas permettre d'affirmer que la salariée était en stage pendant ces jours et que si elle a pris des heures de délégation c'est forcément en excédent du contingent auquel elle avait droit et je constate que même si cela avait été le cas, l'employeur se contente de ne pas les payer sans lui demander des explications et en se référant à une Jurisprudence qui n'a rien à voir comme je l'avais souligné sans avoir besoin d'attendre que vous suiviez le même chemin...
Ce n'est pas parce que vous affirmez ne jamais commettre d'erreur que c'est avéré si personne ne les met en évidence même dans le cadre professionnel...
Il est facile d'accuser l'autre d'agressivité tout simplement parce qu'il émet un autre avis par rapport à vous mais je crains que vous fassiez à nouveau fuir les lecteurs de ce forum par votre style particulier...
A propos d'un autre sujet auquel vous faîtes allusion comme guidé par une habitude ancienne, j'ai reconnu mon erreur et cité l'article du Code du Travail...
Tant mieux si vous ne me répondez plus mais je continuerai à contribuer à l'expression d'une bonne analyse juridique...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés