

## **L'utilisation et le paiement des heures de délégation des représentants du personnel au comité social et économique (CSE)**

En premier on va prendre connaissance des articles du code du travail concernant les heures de délégation des membres du comité social et économique :

### > [Article L2315-7](#)

« L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions à chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique, ..... ;

### > [Article L2315-10](#)

Le temps passé en 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.

### > [Article L2315-11](#)

Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique :

1° A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 ;

2° Aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'Etat ;

3° Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;  
Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

C'est une circulaire et la jurisprudence et qui a fixé les règles d'utilisation et de contestation des heures de délégation :

### **1° Le principe est la présomption de bonne utilisation des heures de délégation**

Dans tous les cas d'utilisation des heures de délégation il a une présomption de bonne utilisation du crédit d'heures par les représentants du personnel.

La résistance opposée par l'employeur à la réclamation faite par le salarié de lui rémunérer ses heures de délégation, obligeant le salarié à saisir le juge est constitutive d'une faute > [Cass soc 18/6/97](#).

Si l'employeur entend contester l'usage qui a été fait de ces heures de délégation, il lui appartient après avoir payé ces heures de saisir le conseil des Prud'hommes :  
*"conformément à un principe général d'action en justice il aura à apporter la preuve que le représentant du personnel n'a pas utilisé tout ou partie de son crédit d'heures conformément aux missions qui sont imparties à l'institution"* (principe rappelé par la > [circulaire ministérielle du 25/10/83](#), page 11207, § 4.2.2. qui a une portée générale).

Ce principe s'applique tant aux heures légales de délégation qu'aux heures conventionnelles et aux heures de dépassement.

## **2° La contestation de la bonne utilisation des heures de délégation**

En cas de contestation par l'employeur de l'usage qui est fait des crédits d'heures, la Cour de cassation considère qu'il a l'obligation de payer à l'échéance normale le temps alloué pour l'exercice de leurs fonctions aux représentants du personnel. L'employeur peut demander de préciser les activités exercées pendant le temps de délégation, sans avoir à en apporter la justification.

L'employeur a la charge d'établir devant les juges du fond, à l'appui de sa contestation, la non-conformité de l'utilisation de ce temps avec l'objet du mandat représentatif [Cass soc 23/2/94](#).

Si l'employeur peut saisir le juge des référés pour obtenir des indications sur l'utilisation des heures de délégation avant contestation, il ne peut exiger devant cette juridiction la justification de cette utilisation > [Cass soc 25/5/93](#)

Si la loi ne dispense pas le salarié de justifier en cas de contestation soulevée après le paiement des heures de délégation, de l'utilisation faite du temps pour lequel il a été payé, elle n'autorise pas l'employeur à exiger avant tout paiement que le délégué lui rende des comptes sur l'emploi de son temps ; une telle exigence constitue un délit d'entrave même si l'employeur paie à l'échéance normale les heures de délégation.

In fine retenez que vous pouvez utiliser vos heures de délégation sans aucune autorisation préalable, en informant néanmoins votre chef de service direct que vous partez en délégation. Cette info suffit légalement et vous êtes libre de dire où vous allez ou pas.

Lorsque vous reprenez le travail vous indiquez de façon identique que vous êtes de retour sans être tenu de dire ce que vous faisiez et où que vous étiez.

Vous n'avez d'explication à apporter que devant le juge s'il est saisi par votre employeur (circulaire de 1983 vue plus haut).

**Vous avez besoin d'un soutien au fonctionnement de votre CSE, écrivez-nous à « [ecce@cegetel.net](mailto:ecce@cegetel.net) ».**