



Un salarié vous sollicite en raison d'un problème rencontré avec l'un de ses supérieurs.

Malheureusement, en raison d'une surcharge de travail et de l'impossibilité de vous faire remplacer à votre poste, vous décidez de poser des heures de délégation le dimanche.

Conformément à votre règlement intérieur, vous prévenez votre direction de la date et du nombre d'heures de délégation que vous souhaitez prendre.

Votre direction refuse que vous preniez vos heures de délégation à la date prévue puisque vous avez atteint la durée maximale de travail selon la législation. Elle précise par avance qu'elle ne vous paiera pas lesdites heures pour cette raison.

De plus, ce mois-ci vous avez pris énormément d'heures de délégation sans pour autant faire attention à votre crédit mensuel.

Vous recevez votre fiche de paie et vous vous apercevez qu'une partie des heures de délégation n'est pas payée malgré le report de 4 heures du mois dernier.

Vous contactez votre service d'assistance juridique et il vous affirme que, en raison de votre situation, votre employeur n'est pas dans l'obligation de payer toutes vos heures de délégation à échéance.

Vous êtes surpris de la réponse du service d'assistance juridique et vous n'avez pas de précision de sa part.

Vous décidez de faire vos recherches de votre côté.

# Correction

- **Le refus de l'employeur**

En principe, l'usage des heures de délégation est libre.

Les heures de délégation peuvent être posées sur les heures de travail ou en dehors. Un élu peut poser ses heures de délégation en dehors des heures de travail quand la situation le nécessite.

En effet, les heures de délégation sont payées comme du temps de travail et que lorsqu'elles sont prises en dehors de l'horaire de travail, ces heures doivent être justifiées par les nécessités du mandat.

Mais attention, l'usage libre des heures de délégation par les élus ne doit pas conduire ces derniers à dépasser les durées maximales du temps de travail prévues par le Code du travail notamment :

- La durée maximale du travail quotidien : La durée quotidienne légale est la durée maximale pendant laquelle les salariés peuvent effectivement travailler. Elle est fixée en principe à 10 heures par jour sauf dans les cas prévus à l'article [L. 3121-18](#) ou en cas de convention ou d'accord prévoyant le contraire avec une limite haute de 12 heures par jour (Article L. 3121-19 du Code du travail) ;
- L'amplitude maximale de travail quotidien de 13h : L'amplitude horaire ne doit pas être confondue avec la notion de durée quotidienne légale de travail maximale. Alors que l'amplitude horaire est le laps de temps sur lequel la durée maximale de travail peut être réalisée. Autrement dit, chaque jour les salariés ne peuvent pas travailler plus de 10 heures, étalées sur une durée de 13 heures. Cette amplitude permet de respecter le repos quotidien obligatoire de 11h ;
- Volume hebdomadaire maximal en journée de travail : Un salarié ne peut pas travailler plus de 6 jours par semaine (Ils doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire). Certaines entreprises contournent artificiellement cette limite en utilisant la notion de semaine civile. Elles mettent en place des semaines de travail à cheval sur deux semaines civiles. Cependant, cette pratique va à l'encontre d'une interprétation des juges européens qui considèrent que les salariés doivent bénéficier d'un jour de repos immédiatement après une période de travail de 6 jours consécutifs, indifféremment de la semaine civile ;
- La durée maximale hebdomadaire : 44 heures sauf exceptions.

Un employeur ne peut pas imposer de procédure d'autorisation préalable pour les heures de délégation et donc s'opposer à l'usage desdites heures.

Il peut simplement contester l'usage des heures en justice APRES paiement à échéance normale pour les heures du crédit mensuel (hors dépassement exceptionnel).

Cependant, l'employeur peut créer une procédure d'information préalable pour l'usage des heures. Cette information préalable ne doit pas devenir une autorisation préalable.

Dans cette situation, sauf décision contraire des juges, l'élu peut, selon nous, passer outre le refus de l'employeur. Mais il s'expose à une contestation judiciaire après le paiement desdites heures. Afin d'éviter d'éventuels contentieux avec la direction, il est plus judicieux de demander à un autre élu de s'occuper du cas du salarié.

L'élu ne s'expose pas, selon nous, à une sanction disciplinaire, dès lors qu'il a respecté la procédure d'information.

- **Le non-paiement des heures de délégation**

- **Les heures du crédit mensuel et les heures reportées**

Les heures du crédit mensuel et par extension, les heures reportées, bénéficient d'une présomption de bonne utilisation. C'est-à-dire que l'employeur qui entend contester l'utilisation des heures de délégation doit les payer à échéance normale puis saisir le juge (contestation judiciaire)

L'employeur ne peut pas unilatéralement décider si ces heures doivent être payées ou non sauf à constituer, le cas échéant, le délit d'entrave.

- **Les heures du dépassement exceptionnel**

Dans l'hypothèse où les heures du crédit mensuel, ainsi que les heures reportées, sont totalement consommées, les élus disposent du dispositif de dépassement exceptionnel du crédit d'heures en cas de circonstances exceptionnelles dans les conditions suivantes :

- Activité inhabituelle ;
- Surcroit de démarches et d'activité débordant du cadre habituel (La soudaineté de l'événement/ L'urgence des mesures à prendre).

Ces heures ne bénéficient pas de présomption de bonne utilisation. Pour le paiement il faut justifier du dépassement du crédit d'heures mensuel et des circonstances exceptionnelles.