Vous devez vous déplacer en dehors de l’entreprise afin de récupérer des places de cinéma pour les salariés. Vous souhaitez poser des heures de délégation pour ledit déplacement.

Le règlement intérieur du CSE prévoit que vous devez prévenir l’employeur par le biais d’un registre spécial pour l’usage des heures de délégation et des circulations en dehors de l’entreprise quand bien même les déplacements sont effectués en dehors des heures de travail.

De plus, l’un de membres du CSE vous précise que votre déplacement et le temps de trajet ne seront pas pris en charge par l’employeur.

Il se demande également si la direction va appliquer la majoration prévue pour les heures supplémentaires. En effet, vous êtes déjà à 35 heures de travail cette semaine. Votre entreprise est soumise à la durée hebdomadaire classique.

Vous répondrez à l’ensemble des interrogations pouvant découler de cette situation.

Correction

* **L’élu doit-il prévenir l’employeur de l’usage de ses heures de délégation et du déplacement en dehors de l’entreprise ?**

L’usage des heures de délégation :

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 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](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033001718/) 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 placent 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.

Autrement dit, l’employeur ne peut pas s’opposer à l’usage des heures de délégation même lorsque l’élu ne respecte pas la procédure d’information préalable. Cependant, le non-respect de la procédure d’information préalable peut être sanctionné d’un point de vue disciplinaire.

Les déplacements des élus :

Les élus sont libres de se déplacer, pour le besoin de leur mandat, en dehors de l’entreprise s’il n’apporte pas une gêne excessive à cette dernière (notamment sur le temps de travail).

Un employeur peut demander à être informé des déplacements en dehors de l’entreprise. Mais comme les heures de délégation, l’information ne doit pas devenir une autorisation préalable.

Ici, l’employeur demande également une information pour les déplacements en dehors de l’entreprise quand bien même ces derniers s’effectuent en dehors du temps de travail. Nous pouvons nous demander la raison de cette précision dès lors que les élus ne devraient pas apporter de gêne à l’entreprise dans cette situation. Cependant, lors des déplacements en dehors du temps de travail, un accident peut être qualifié, selon nous, comme accident du travail ou de trajet. L’employeur souhaite surement être informé pour satisfaire ses obligations en la matière.

* **L’employeur doit-il prendre en charge les frais de déplacement et le temps de trajet ?**

Dans cette situation l’employeur n’a aucune obligation de prendre en charge les frais de trajet.

Les frais seront remboursés :

* Selon les modalités prévues au règlement intérieur du CSE par le budget social ;
* Par l’employeur en cas d’accord de celui-ci ou clause du règlement intérieur dument acceptée par ce dernier.

Le temps de déplacement sera ici couvert par la rémunération des heures de délégation.

* **Les heures de délégation effectuées en dehors du temps de travail donnent-elles droit à la majoration pour heures supplémentaires ?**

Les heures de délégation sont rémunérées comme du temps de travail. A ce titre toutes les heures prises au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail sont rémunérées avec, en sus, la majoration pour heures supplémentaires.