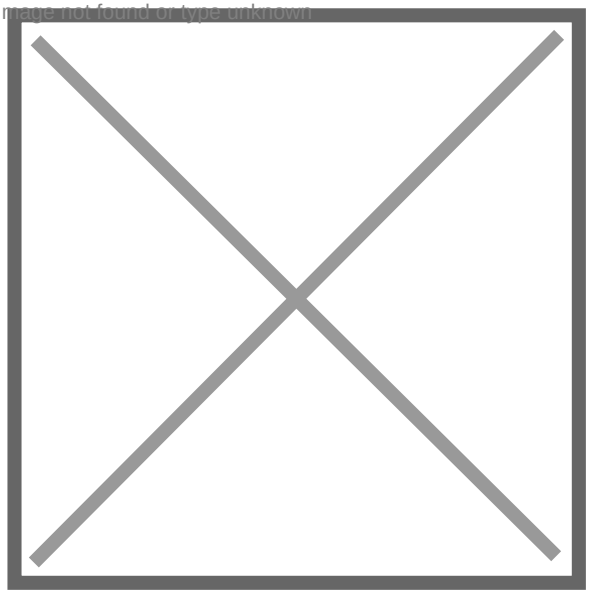
Image not found or type unknown



Remuneration heure de délégation chsct

Par **Otmani69**, le **14/05/2012** à **16:23**

Bonjour,

Je suis salarié d'une société basée sur lyon, je suis membre du chsct.
De nombreux problemes au sein de la société m'amenent à dépasser régulierement mes heures de délégation.

La direction refuse de me compenser ces heures, car elle estime
qu'il n'y a pas de caratctére exceptionnel, je subis depuis des mois une perte nette de mon salaire, et on me menace également une retenue des heures non justifiées.

Quel est mon recours...?

Merci d'avance...

Par **pat76**, le **15/05/2012** à **19:28**

Bonjour

En souhaitant que ce qui suit pourra vous apporter une aide.

Article L4614-6 du Code du travail:

Le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail

et payé à l'échéance normale. Lorsque l'employeur conteste l'usage fait de ce temps, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Est également payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation, le temps passé :

1° Aux réunions ;

2° 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 ;

3° A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en oeuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2

Pour information, le temps passé aux inspections s'impute sur le crédit d'heures dont bénéficient les membres du CHSCT.

A l'inverse, le temps passé aux enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ainsi que dans le cadre d'une alerte, ne s'impute pas sue le crédit d'heures (Chambre Criminelle de la Cour de Cassation en date du 17 février 1998; pourvoi n° 96-82118).

Cela signifie, pour l'employeur, qu'il doit payer normalement le temps ainsi passé aux enquêtes.

Par ailleurs, l'employeur doit fournir les moyens nécessaires aux déplacements imposés par les enquêtes et inspections (Article L 4614-9 du Code du travail).

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 29 janvier 1992; Bull. Civ. V, n° 56:

" Il appartient au salarié d'établir l'existence de circonstance exceptionnelles justifiant, eu égard aux fonctions qui lui sont conférées par la loi, un déppassement de ses heures de délégations, de même que la conformité de l'utilisations desdites heures excédentaires avaec sa mission."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 25 novembre 1997; pourvoi n° 95-43412:

" Il appartient au salarié d'apporter la preuve de circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement du crédit d'heures légalement prévu."

Heures dépassant le crédit mensuel:

Les heures prises au-delà du crédit d'heures ne bénéficiant pas d'une présomption de bonne utilisation, l'employeur n'est donc pas tenu de les payer à l'échéance normale (Circulaire DRT 1983-13 du 25 octobre 1983 § 4-2-1-2; Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 21 juillet 1986; pourvoi n° 84-41664).

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

L'employeur qui doute de l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement du crédit d'heures peut donc différer le paiement des heures en question dans l'attente des explications du salarié, voire refuser d'emblée ce paiement s'il estime que le dépassement n'est pas justifié.

Le représentant du personnel confronté au refus de l'employeur de payer les heures excédant le contingent mensuel n'a pas d'autre choix que de saisir le Conseil des Prud'hommes afin d'obtenir le paiement. Il lui appartiendra alors de démontrer que ce dépassement est justifié par des circonstances exceptionnelles et que les heures excédentaires ont été utilisées conformément au mandat de représentant du personnel.

Preuve de l'existence de circonstances exceptionnelles:

Contrairement au crédit d'heures mensuel fixe, les heures utilisées en cas de circonstances exceptionnelles ne sont pas de plein droit payées à l'échéance normale. Dans ce cas, il appartien au salarié, préalablement à tout paiement par l'employeur, d'établir l'existence des heures prises en fonction de circonstances exceptionnelles, ainsi que la conformité de leur utilisation avec l'objet du mandaty représentatif (Cass. Soc. du 9/05/1989; pourvoi n° 86-40375 - Cass. Soc. du 25/11/1997; pourvoi n° 95-43412 - Cass. Soc du 03/10/2007; pourvoi n° 05-43180).

Si l'employeur n'invoque à aucun moment une utilisation à des fins étrangères au mandats, les éléments apportés par le salarié seront retenus (Cass. Soc. du 22/11/1988; pourvoi n° 86-40312).

Dépasement hors circonstances exceptionnelles:

Deux sanctions possibles

Un dépassement de crédit d'heures en l'absence de circonstance exceptionnelles peut être de nature à justifier une retenue sur salaire ou une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Acceptation tacite. Si le représentant du personnel a pris soin de présenter au préalable une demande d'absence entraînant un dépassement du crédit d'heures et que l'employeur a gardé silence sur cette demande, celui-ci est réputé avoir consenti à l'absence. Il ne peut donc plus procéder à une retenue sur salaire ni, sanctionner le salarié (Cass. Soc. du 18/04/1989; pourvoi n° 85-46030).

Non-paiement du salaire:

Retenue sur salaire

Un dépassement de crédit inexpliqué permet une retenu sur salaire dès lors que le représentant du personnel ne justifie pas ou n'allègue pas de circonstances exceptionnelles (Cass. Soc. du 06/12/1994; pourvoi n° 93-41817). La retenue que l'employeur est en droit d'opérer doit correspondre aux heures de délégation prise au-delà du crédit mensuel et en dehors de circonstances exceptionnelles (Cass. Soc. du 12/11/1987; pourvoi n° 83-42192).

Note d'information: Le salarié qui souhaite contester la retenue peut saisir le des référés du

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Conseil des Prud'hommes.

Mise en opeuvre de la retenue sur salaire:

L'employeur qui a décié de ne pas rémuinérer des heures accomplies au-delà du crédit d'heures n'a pas à respecter de procédure particulière. Ainsi, il n'est pas tenu de demander préalablement des explications au salarié sur les raisons du dépassement et peut adresser d'office au salarié" la notification du non-paiement des heures de délégation dès lors qu'il estime qu'aucune circonstance exceptionnelle ne justifie le dépassement (Cass. Soc. du 24/10/1989; pourvoi n° 86-44194).

Par ailleurs, peut importe que l'employeur ait dans un premier temps payés les heures excédentaires sans demander d'explication au salarié. Il conserve la possibilité de procéder a posteriori à des retenues correspondant aux heures litigieuses. Un employeur a pu ainsi retrancher du salaire d'un membre du comité d'hygiène et de sécurité les sommes correspondant à 182 heures prises au-delà du crédit d'heures sur une période allant du mois de janvier au mois d'avril de l'anné suivante (Cass. Soc. du 8 juillet 2009; pourvoi n° 08-42546).

En tout état de cause, les retenues doivent restéer dans les limites de la prescription quinquennale (Article L 3245-1 du Code du travail) et des quotités saisissables du salaire (Articles L 3252-2 et R 3252-2 du Code du travail), ce qui nécessite parfois de les étaler sur plusieurs payes.

Exemples de circonstances exceptionnelles.

Le dépassement du crédit est payé aux membres du CHSCT

Santé et Sécurité:

Temps consacré par un membre du CHSCT à des enquêtes et à l'établissement de comptes rendus suite à la survenance d'accident du travail 5Cass. Soc. du 03/10/2007; pourvoi n° 05-43180).

Travaux liés à la restructuration de l'établissement et visant à l'amélioration des conditions sanitaires d'exzercice du travail (Cass. Soc. du 14/02/2007; pourvoi n° 05-42958).

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés