

4

étapes

POUR CONTRÔLER ET CONTESTER L'UTILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION

Quelles soient légales ou conventionnelles, les heures de délégation attribuées aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux bénéficient d'une présomption d'utilisation conforme à l'objet du mandat. Il ne s'agit toutefois pas d'un blanc seing donné par l'employeur quant à leur utilisation.

LE PAIEMENT

La demande d'indications et la contestation ne peuvent intervenir avant le paiement des heures de délégation concernées.

À défaut, l'employeur se rend coupable d'un délit d'entrave.



#1

LA DEMANDE D'INDICATIONS

Lorsqu'il y a des doutes concernant le bon usage des heures de délégation déjà payées, il est possible de demander au représentant des précisions sur les activités exercées pendant ces heures (mise en demeure).

À ce stade, le salarié n'est pas tenu de justifier de l'utilisation de ces heures mais uniquement de donner des indications sur ses activités.

#2



LA SAISINE DU JUGE DES RÉFÉRÉS

Dans l'hypothèse où le salarié refuse de donner suite au courrier de mise en demeure, il convient de saisir le juge prud'homal en référé, sur le fondement de l'article 145 du Code de procédure civile, pour obtenir judiciairement de l'intéressé les indications demandées.

Il s'agit d'une demande différente de celle tendant au remboursement des sommes versées au titre des heures de délégation, qui fait nécessairement l'objet d'une instance distincte.



#3

LA SAISINE DU JUGE DU FOND

Dans l'hypothèse où les réponses du représentant sont jugées insatisfaisantes, soit à l'issue du courrier de mise en demeure, soit au terme de la procédure de référés, il y a lieu de saisir le conseil de prud'hommes au fond.

L'objectif consiste à obtenir la condamnation de l'intéressé au remboursement des sommes versées à l'occasion des heures de délégation.

La charge de la preuve de l'utilisation non conforme des heures de délégation repose sur l'employeur à la lumière des informations transmises par le représentant (étapes 2 et 3).

#4



PRÉCONISATIONS

Cette procédure de contrôle et de contestation de l'utilisation des heures de délégation, loin d'être aisée dans sa mise en œuvre, offre des chances de succès dans l'hypothèse où le représentant refuserait de communiquer toute indication sur l'utilisation de son crédit d'heures ou que ces indications s'avéreraient manifestement insuffisantes.

Dès lors que la charge de la preuve repose sur l'employeur, il convient d'engager une telle procédure avec prudence. Faute de parvenir à prouver une utilisation non conforme du crédit d'heures, le représentant pourrait être fondé à solliciter des dommages-intérêts.

À noter enfin la distinction entre l'utilisation irrégulière du crédit d'heures, qui justifie son remboursement, et l'utilisation frauduleuse, laquelle peut fonder une éventuelle procédure disciplinaire.

