L'Employeur et les représentants du personnel au quotidien, 2024

291 - Qui bénéficie d'un crédit d'heures ?

Le crédit d'heures ne bénéficie pas à tous les salariés investis d'un mandat de représentation. **Autrement dit**, à défaut de disposition conventionnelle contraire, certains représentants du personnel n'ont pas de crédit d'heures de délégation à mobiliser.

Textes : C. trav., art. L. 2142-1-3 ; C. trav., art. L. 2143-13 ; C. trav., art. L. 2313-7 ; C. trav., art. L. 2315-7 ; C. trav., art. L. 2343-15 ; C. trav., art. L. 2353-25 ; C. trav., art. L. 2393-1 ; C. trav., art. R. 2314-1 ; C. trav., art. R. 2315-6 ; C. trav., art. R. 2315-28.

‣ Qui sont les bénéficiaires du crédit d'heures ?

Comité social et économique

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique d'entreprise ou d'établissement bénéficient d'un crédit d'heures de délégation, dont le quantum est défini prioritairement par accord collectif (C. trav., art. L. 2315-7).

En outre, dans les entreprises comportant des établissements distincts dans lesquels des représentants de proximité sont mis en place, si ceux-ci ne sont pas par ailleurs membres du comité social et économique, ils bénéficient également d'un crédit d'heures, librement fixé par les partenaires sociaux (C. trav., art. L. 2313-7 ; voir n° 292).

Enfin, dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les représentant syndicaux au comité social et économique bénéficient d'heures de délégation, tout comme les représentants syndicaux au comité social et économique central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil (C. trav., art. L. 2315-7).

Autres représentants

Bénéficient également d'un crédit d'heures :

– les membres élus du comité d'entreprise européen et ceux du comité de la société européenne (C. trav., art. L. 2343-15 ; C. trav., art. L. 2353-25) ;
– les délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2143-13) ;
– les représentants de section syndicale désignés par les syndicats non représentatifs (C. trav., art. L. 2142-1-3) ;
– les sections syndicales pour la négociation collective dans les entreprises d'au moins 500 salariés (C. trav., art. L. 2143-16).

Remarque : dès lors que l'employeur est informé, par lettre de l'organisation syndicale qui l'a désigné, que le mandat d'un délégué syndical ou d'un représentant syndical est révoqué, l'intéressé cesse de bénéficier du crédit d'heures et l'employeur n'a donc pas à le rémunérer à ce titre, peu important qu'à cette date ce même salarié n'ait pas encore été informé par son syndicat de la révocation de son mandat (Cass. soc., 7 nov. 2007, n° 06-13.702).

Enfin, dans les entreprises d'au moins de 11 salariés, l'employeur accorde aux conseillers du salarié le temps nécessaire à l'exercice de sa mission, dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 15 heures par mois (C. trav., art. L. 1232-8). Ces heures sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles par l'employeur, qui est ensuite remboursé par l'État (C. trav., art. L. 1232-9 ; C. trav., art. L. 1232-11). S'agissant de temps passé en dehors de l'entreprise, il est payé au conseiller du salarié sur présentation des attestations des salariés bénéficiaires de son assistance (Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-23.847).

‣ Quels sont les représentants qui n'ont pas de crédit d'heures ?

Ne bénéficient d'aucun crédit d'heures au titre de leur mandat, sauf accord collectif plus favorable :

– les élus suppléants du comité social et économique ;
– tous les membres élus du comité social et économique central ;
– tous les membres élus du comité de groupe ;
– les représentants syndicaux au sein du comité social et économique d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises de moins de 501 salariés.

En outre, dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'élu titulaire du comité social et économique désigné en tant que délégué syndical ou représentant de la section syndicale ne se voit pas attribuer de crédit d'heures spécifique pour l'exercice de ses fonctions

Document Lamy Liaisons soumis au respect des Conditions Générales d'Utilisation et des Conditions Générales de Vente des produits et services Lamy Liaisons.

syndicales. Celles-ci doivent donc être exercées sur le crédit d'heures dont il bénéficie au titre de son mandat de membre du comité social et économique (C. trav., art. L. 2143-6).

Remarque : pour cette raison, un élu suppléant du petit comité social et économique ne peut en principe pas être désigné en qualité de délégué syndical, sauf à bénéficier d'un crédit d'heures (Cass. soc., 9 nov. 2022, n° 21-19.263 ; voir n° 64).

‣ Pourquoi les suppléants n'ont-ils en principe pas de crédit d'heures ?

Les suppléants ne bénéficient pas de crédit d'heures parce qu'ils n'exercent pas la fonction de représentant du personnel. Les dispositions légales ne prévoient leur participation aux réunions que pour leur permettre d'assumer de manière effective les fonctions du titulaire en cas de remplacement. Le seul crédit d'heures utilisable par les suppléants est donc celui du représentant titulaire, ce qui suppose un remplacement effectif.

Remarque : par exception, les membres titulaires du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent (C. trav., art. L. 2315-9 ; C. trav., art. R. 2315-6 ; voir n° 294).

‣ Quels autres salariés n'ont pas de crédit d'heures bien qu'ils aient une action en matière de représentation du personnel ?

Membres de commissions

Les dispositions légales concernant les commissions du comité social et économique n'ont pas prévu d'allouer de crédit d'heures spécifique à leurs membres extérieurs au comité. La possibilité de recruter les membres des commissions en dehors du comité social et économique n'est cependant ouverte que dans deux cas (C. trav., art. R. 2315-28) :

– pour les commissions mises en place par accord collectif d'entreprise, cet accord pouvant alors prévoir de leur accorder un crédit d'heures (C. trav., art. L. 2315-45) ;
– et pour certaines commissions mises en place à défaut d'accord collectif telles que la commission de la formation, la commission d'information et d'aide au logement et la commission de l'égalité professionnelle (C. trav., art. L. 2315-49 et s.). Dans ce cas, il est peu probable qu'un accord aboutisse sur leur fonctionnement alors même que les partenaires sociaux n'ont pu se mettre d'accord sur leur mise en place, mais on peut imaginer un engagement unilatéral de l'employeur, leur accordant un tel bénéfice, notamment inscrit dans le règlement intérieur de l'instance (voir n° 89).

Membres de section syndicale

Les salariés membres d'une section syndicale et qui font partie de la délégation syndicale pour la négociation d'un accord collectif n'ont pas de crédit d'heures propre. Ils peuvent utiliser celui de la section syndicale, dès lors que l'entreprise comporte au moins 500 salariés (C. trav., art. L. 2143-16).

‣ Peut-on attribuer un crédit d'heures à des représentants qui en sont dépourvus ?

Oui, à condition qu'un accord collectif ait été négocié sur ce sujet et que ce dernier s'applique dans les mêmes conditions à l'ensemble des représentants du personnel qu'il vise, dès lors qu'ils sont placés dans la même situation (tous les membres suppléants du comité social et économique par exemple). Si le suppléant bénéficie conventionnellement d'un crédit d'heures spécifique, il peut le cumuler, en cas de remplacement du délégué titulaire, avec le crédit de ce dernier (Cass. soc., 21 juill. 1986, n° 82-43.650).

Remarque : s'agissant du membre du comité social et économique désigné en tant que délégué syndical ou représentant de section syndicale dans une entreprise de moins de 50 salariés, un accord collectif peut lui accorder un crédit d'heures spécifique pour l'exercice de son mandat syndical (C. trav., art. L. 2143-6 ; C. trav., art. L. 2142-1-4). Une simple lettre par laquelle un syndicat désigne cet élu titulaire comme délégué syndical ou comme représentant de section syndicale et fixe à son profit un crédit d'heures pour ses fonctions syndicales, n'oblige donc pas l'employeur à accorder ce crédit d'heures spécifique. S'il le fait, il peut par la suite y renoncer sans procédure de dénonciation particulière (Cass. soc., 28 sept. 2005, n° 04-11.286).

‣ Qu'en est-il des représentants du personnel conventionnels ?

Il est possible, par accord collectif, d'augmenter le nombre de représentants du personnel au comité social et économique. Dans ce cas :

– les nouveaux membres doivent bénéficier d'un crédit d'heures individuel équivalent à celui accordé aux représentants légalement prévus ;
– le total des heures de délégation de tous les membres de l'instance ne peut être inférieur à un crédit d'heures global fixé par dispositions réglementaires (C. trav., art. R. 2314-1 ; voir n° 292).

Il en va de même en cas de diminution du nombre d'élus, qui entraine donc obligatoirement et corrélativement une augmentation du crédit individuel d'heures de chaque titulaire.

Document Lamy Liaisons soumis au respect des Conditions Générales d'Utilisation et des Conditions Générales de Vente des produits et services Lamy Liaisons.

En outre, si les partenaires sociaux créent une institution représentative du personnel ou une nouvelle catégorie de représentants du personnel, ils peuvent accorder à ces représentants un crédit d'heure.

À titre d'exemple, il est possible de mettre en place dans l'entreprise un référent sobriété, conformément aux recommandations du plan de sobriété énergétique présenté par le gouvernement le 6 octobre 2022 (voir n^{os} 81 et 189). Il est alors possible d'attribuer des heures de délégation à la personne désignée pour remplir ce rôle.

Remarque : le salarié désigné par une organisation syndicale pour exercer un mandat syndical dans une institution représentative du personnel instituée par voie conventionnelle mais ne relevant pas d'une catégorie de même nature que celle prévue par les dispositions légales, ne bénéficie pas d'heures de délégation, sauf si elles ont été prévues par l'accord ou la convention collective (Cass. soc., 15 mars 2006, n^{o} 04-45.247).

‣ Le crédit d'heures légal peut-il être augmenté par accord collectif ?

Il est possible d'augmenter, par voie conventionnelle, le nombre d'heures de délégation prévu légalement. En effet, les dispositions légales relatives au crédit d'heures ne font pas obstacle au régime plus favorable institué par accord collectif.

En conséquence, un accord collectif peut valablement prévoir une augmentation pure et simple du crédit légal, ou même abaisser les seuils d'effectif légaux déclenchant l'octroi d'un certain volume d'heures de délégation. Par exemple, un accord peut attribuer un crédit d'heures au représentant syndical du comité social et économique, même si l'entreprise n'atteint pas le seuil de 501 salariés (voir n^{o} 293).

Sachez-le : lorsque l'on accorde un crédit d'heures à des représentants qui en sont dépourvus, il revient à l'accord collectif d'en fixer le volume. À l'inverse, lorsque l'on met en place une représentation non obligatoire, mais de même nature que celle prévue par les dispositions légales (des titulaires en nombre supérieur), ils doivent être pourvus des mêmes droits que les représentants légaux.

292 - Quel est le volume du crédit d'heures ?

L'employeur est tenu d'accorder aux représentants du personnel un certain nombre d'heures de délégation pour leur permettre d'exercer les missions dont ils sont investis au titre de leur mandat. Les dispositions du Code du travail fixent un nombre d'heures minimum, en fonction de la nature du mandat exercé et de l'effectif de l'entreprise. **Autrement dit**, les représentants du personnel sont autorisés, dans des limites préalablement définies, à quitter leur poste de travail pour l'accomplissement de leurs fonctions représentatives, tout en étant rémunérés comme s'ils avaient effectué leur prestation de travail.

Textes : C. trav., art. L. 2142-1-3 ; C. trav., art. L. 2143-13 ; C. trav., art. L. 2313-7 ; C. trav., art. L. 2314-1 ; C. trav., art. L. 2314-7 ; C. trav., art. L. 2315-7 et s. ; C. trav., art. R. 2314-1.

‣ Quel est le crédit d'heures dont bénéficient les membres élus du comité social et économique ?

Fixation par le protocole d'accord préélectoral

Le nombre de membres du comité social et économique et le crédit d'heures de délégation de chaque membre élu peuvent être fixés par le protocole d'accord préélectoral, à condition que le volume global des heures de délégation, au sein de chaque collège, soit au moins égal à celui résultant des dispositions du Code du travail au regard de l'effectif de l'entreprise (C. trav., art. L. 2314-1 ; C. trav., art. L. 2314-7 ; C. trav., art. R. 2314-1). Le nombre d'heures de délégation dont bénéficie chaque élu peut ainsi être diminué, sous réserve d'augmenter concomitamment le nombre d'élus titulaires.

Toutefois, le crédit d'heures individuel accordé à chaque titulaire ne peut être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et 16 heures par mois dans les autres entreprises (C. trav., art. L. 2315-7).

Exemple :

dans une entreprise employant entre 50 et 74 salariés, chaque titulaire bénéficie obligatoirement de 16 heures minimum de délégation et le total des heures accordées doit être de 72 heures.

Dès lors :

– soit le nombre de titulaires est celui prévu par les dispositions réglementaires (4) et chacun des élus bénéficie de 18 heures de délégation : 18 × 4 = 72 ;
– soit le nombre de titulaires est diminué (par exemple à 3) et chacun doit alors bénéficier d'au moins 24 heures de délégation : 72 / 3 = 24 ;
– soit le nombre de titulaires est augmenté mais ils doivent chacun bénéficier à tout le moins de 16 heures de délégation, si bien que le total des heures accordées augmentera nécessairement : par exemple pour 5 titulaires : 16 × 5 = 80.

Situation en l'absence de protocole d'accord préélectoral

Document Lamy Liaisons soumis au respect des Conditions Générales d'Utilisation et des Conditions Générales de Vente des produits et services Lamy Liaisons.

Si le protocole d'accord préélectoral est silencieux sur le crédit mensuel d'heures de délégation des titulaires du comité social et économique, son quantum est fixé par l'article R. 2314-1 du Code du travail, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation (C. trav., art. L. 2315-7).

Il varie alors entre 10 heures pour l'unique titulaire dans les entreprises comptant entre 11 et 24 salariés, à 34 heures pour chacun des 35 titulaires dans les entreprises employant au moins 10 000 salariés, soit un total de 1 190 heures par mois (C. trav., art. R. 2314-1 ; voir n° 31).

Remarque : le volume global d'heures de délégation des membres du comité social et économique prévu par l'article R. 2314-1 du Code du travail constitue un plancher. Un protocole d'accord préélectoral, un accord collectif de droit commun, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur peut fixer un nombre d'heures de délégation supérieur à celui prévu par ces dispositions règlementaires.

Pour plus de précisions, voir n° 31 (tableau).

Quel est le crédit d'heures des représentants de proximité ?

Dans les entreprises comportant des établissements distincts dans lesquels des représentants de proximité sont mis en place, si ceux-ci ne sont pas par ailleurs membres du comité social et économique, ils bénéficient d'un crédit d'heures, librement fixé par les partenaires sociaux (C. trav., art. L. 2313-7).

En revanche, lorsque le représentant de proximité est également membre du comité social et économique, il ne bénéficie pas obligatoirement d'un crédit d'heures supplémentaires : le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, défini par l'accord le mettant en place, peut rester inchangé par rapport au temps dont il dispose au regard de son mandat de membre du comité social et économique (C. trav., art. R. 2314-1).

Quel est le crédit d'heures des membres du comité d'entreprise européen ?

Le secrétaire et les membres du bureau du comité d'entreprise européen disposent d'un crédit de 120 heures par an (C. trav., art. L. 2343-15).

Quel est le crédit d'heures des membres du comité de la société européenne ?

Le secrétaire et les membres du comité de la société européenne et de son bureau disposent d'un crédit de 120 heures par an (C. trav., art. L. 2353-25).

Quel est le crédit d'heures des délégués syndicaux ?

Le délégué syndical bénéficie de :

- 12 heures par mois dans les entreprises employant de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans celles qui emploient de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans celles qui occupent au moins 500 salariés (C. trav., art. L. 2143-13).

Le délégué syndical supplémentaire, dans les entreprises d'au moins 500 salariés (voir n° 70), bénéficie d'un crédit de 24 heures par mois (C. trav., art. L. 2143-4 ; C. trav., art. L. 2143-13).

Le délégué syndical central dans une entreprise d'au moins 2 000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés, dispose de 24 heures pour l'exercice de ses fonctions (C. trav., art. L. 2143-15).

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, le délégué syndical d'établissement désigné comme délégué central (voir n° 69) ne bénéficie pas d'un crédit d'heures particulier et distinct de son crédit d'heures de délégué d'établissement (C. trav., art. L. 2143-15).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le membre titulaire de la délégation du personnel au comité social et économique désigné en qualité de délégué syndical ne bénéficie pas d'un crédit d'heures spécifique au titre de son mandat de délégué syndical. Ce mandat doit donc être exercé sur le crédit d'heures dont il bénéficie au titre de son mandat d'élu du comité social et économique. Un accord collectif peut cependant prévoir l'attribution d'un crédit d'heures spécifique pour l'exercice de son mandat syndical (C. trav., art. L. 2143-6).

Quel est le crédit d'heures des représentants syndicaux au comité social et économique ?

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les représentants syndicaux au comité social et économique disposent d'un crédit de 20 heures par mois.

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun établissement n'atteint ce seuil, c'est le représentant syndical au comité social et économique central qui dispose de ce crédit (C. trav., art. L. 2315-7 ; C. trav., art. R. 2315-4).

Quel est le crédit d'heures du représentant de la section syndicale ?

Le représentant de la section syndicale bénéficie d'un crédit de quatre heures par mois (C. trav., art. L. 2142-1-3).

Document Lamy Liaisons soumis au respect des Conditions Générales d'Utilisation et des Conditions Générales de Vente des produits et services Lamy Liaisons.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le membre titulaire de la délégation du personnel au comité social et économique désigné en qualité de représentant de section syndicale ne bénéficie pas d'un crédit d'heures spécifique au titre de son mandat de représentant de section syndicale. Ce mandat est donc exercé sur le crédit d'heures dont il bénéficie au titre de son mandat de membre du comité social et économique. Un accord collectif peut cependant prévoir l'attribution d'un crédit d'heures spécifique pour l'exercice de son mandat syndical (C. trav., art. L. 2142-1-4).

‣ Quel est le crédit d'heures de la section syndicale ?

Pour la préparation de la négociation d'une convention ou d'un accord collectif, chaque section syndicale dispose d'un crédit global annuel de :

- 12 heures dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;
- 18 heures dans celles d'au moins 1 000 salariés (C. trav., art. L. 2143-16).

Ce crédit d'heures annuel n'est pas fixé pour chaque accord collectif négocié mais pour l'ensemble des accords collectifs négociés au cours de l'année (Cass. soc., 2 juin 2004, n° 01-44.474).

‣ De quel crédit d'heures doivent disposer les membres élus ou les salariés mandatés pour la négociation d'un accord collectif ?

Les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de conseil d'entreprise peuvent négocier des accords d'entreprise ou d'établissement avec des élus titulaires, mandatés ou non, ou avec des salariés mandatés (voir n° 275). Chacun de ces élus ou salariés mandatés doit bénéficier d'un crédit spécifique pouvant aller jusqu'à 10 heures de délégation par mois (C. trav., art. L. 2232-27).

Pour un élu du comité social et économique, le temps passé aux réunions de négociation ne s'impute donc pas sur le crédit d'heures qui lui est dévolu en sa qualité de membre d'une institution représentative du personnel.

Sachez-le : les différents crédits d'heures sont cumulables, dans la limite des cumuls possibles de mandats (voir n° 282).

Volume du crédit d'heures légal attribué aux membres du comité social et économique

Effectif	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2999	24	26	624
3000 à 3499	25	26	650
3500 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 8249	32	32	1024
8250 à 8999	33	32	1056
9000 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10 000	35	34	1190

Volume du crédit d'heures légal des délégués syndicaux

Effectif de l'entreprise	Délégué syndical	Délégué syndical central	Délégué syndical supplémentaire (entreprises d'au moins 500 salariés)	Membre titulaire du comité social et économique faisant fonction de délégué syndical (entreprises de moins de 50 salariés)

Document Lamy Liaisons soumis au respect des Conditions Générales d'Utilisation et des Conditions Générales de Vente des produits et services Lamy Liaisons.

Volume du crédit d'heures légal des délégués syndicaux

Effectif de l'entreprise	Délégué syndical	Délégué syndical central	Délégué syndical supplémentaire (entreprises d'au moins 500 salariés)	Membre titulaire du comité social et économique faisant fonction de délégué syndical (entreprises de moins de 50 salariés)
de 11à49	–	–	–	10 h/mois (1)
de 50à150	12 h/mois	–	–	–
de 151à499	18 h/mois	–	18 h/mois	–
de 500à1 999	24 h/mois	–	24 h/mois	–
2 000 et plus	24 h/mois	24 h/mois	24 h/mois	–
Source	C. trav., art. L. 2143-13	C. trav., art. L. 2143-15	C. trav., art. L. 2143-4C. trav., art. L. 2143-13	C. trav., art. L. 2143-6

Volume du crédit d'heures légal des représentants syndicaux et des représentants de section syndicale

Effectif de l'entreprise	Représentant syndical au comité social et économique	Représentant syndical au comité social et économique central	Représentant de la section syndicale	Membre titulaire du comité social et économique faisant fonction de représentant de la section syndicale (2)
de 11à49	–	–	–	10 h/mois (3)
de 50à500	–	–	4 h/mois	–
501 et plus	20 h maximum/mois	20 h maximum/mois (4)	4 h/mois	–
Source	C. trav., art. L. 2315-7 C. trav., art. R. 2315-4	C. trav., art. L. 2315-7 C. trav., art. R. 2315-4	C. trav., art. L. 2142-1-3	C. trav., art. L. 2142-1-4

293 - Le volume du crédit d'heures peut-il varier dans certaines circonstances ?

Si le crédit d'heures est en principe fixe, il peut néanmoins varier conformément aux modalités prévues par les dispositions légales. **Autrement dit**, les volumes de crédit d'heures peuvent être modulés dans certaines circonstances.

Textes : C. trav., art. L. 2142-1-3 ; C. trav., art. L. 2143-13 ; C. trav., art. L. 2143-15 ; C. trav., art. L. 2314-7 ; C. trav., art. L. 2315-8 ; C. trav., art. R. 2314-1 ; C. trav., art. R. 2315-3 ; C. trav., art. R. 2315-5.

› Le crédit d'heures des membres du comité social et économique peut-il être reporté d'un mois sur l'autre ?

Oui. Chaque membre titulaire du comité social et économique a la possibilité de cumuler son crédit individuel d'heures d'un mois sur l'autre, dans la limite de 12 mois et à condition que le report ou le cumul ainsi opéré ne le conduise pas à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie normalement un titulaire (C. trav., art. L. 2315-8 ; C. trav., art. R. 2315-5).

Le représentant qui utilise cette possibilité de report a l'obligation d'en informer l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue pour l'utilisation des heures ainsi reportées (C. trav., art. R. 2315-5).

Sur la possibilité de mutualiser le crédit d'heures entre les membres titulaires et suppléants, voir n° 294.

› Peut-on modifier le volume des heures individuelles de délégation des membres du comité social et économique ?

Oui. Le protocole d'accord préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation des membres du comité social et économique, dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (C. trav., art. L. 2314-7 ; voir n° 31.

Autrement dit, il est possible de prévoir un nombre de membres élus inférieur à celui fixé à l'article R. 2314-1 du Code du travail, dès lors que cette réduction se traduit par une augmentation équivalente du volume d'heures de délégation.

› Le crédit d'heures des autres représentants du personnel peut-il être reporté d'un mois sur l'autre ?

Exceptions légalement prévues

Il existe deux autres cas de report des crédits d'heures d'un mois sur l'autre expressément prévues, pour le comité d'entreprise européen instauré en l'absence d'accord et le comité de la société européenne, pour lesquels le crédit de 120 heures est fixé annuellement (C. trav., art. L. 2343-15 ; C. trav., art. L. 2353-25).

En l'absence de disposition légale, pas de report

Dans le silence des textes, les autres représentants du personnel (délégués syndicaux, représentants de section syndicale, membres

Document Lamy Liaisons soumis au respect des Conditions Générales d'Utilisation et des Conditions Générales de Vente des produits et services Lamy Liaisons.

du comité de groupe, etc.) n'ont pas la possibilité de reporter leurs heures non utilisées d'un mois sur l'autre. En principe, le crédit d'heures est en effet défini mensuellement et doit être utilisé au cours de chaque mois civil.

› En cas d'élection en cours de mois, le crédit d'heures est-il attribué prorata temporis ?

Non. En cas d'élection en cours de mois, les titulaires ne peuvent se voir appliquer une réduction *prorata temporis* du crédit d'heures auquel ils ont droit. Le crédit mensuel doit être accordé aussi bien aux anciens qu'aux nouveaux titulaires qui ont exercé leurs fonctions successivement au cours du même mois. Toutefois, un titulaire réélu en cours de mois ne peut pas prétendre à un deuxième crédit d'heures pour le mois de sa réélection (Cass. soc., 13 déc. 1979, n° 78-41.277).

› Les crédits d'heures sont-ils réduits en cas d'absence du salarié ?

Le crédit d'heures est délivré en fonction du mandat et non du temps de travail effectif. L'absence du représentant du personnel n'a donc aucun impact sur le montant du crédit d'heures, quel que soit le motif de suspension du contrat de travail :

– vacances (Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 09-40.066) ;

– grève (Cass. soc., 27 févr. 1985, n° 82-40.173). En effet, la grève ne suspend pas le mandat et les heures de délégation doivent être payées à échéance normale, y compris lorsqu'elles sont prises pendant un mouvement de grève auquel le représentant du personnel ou d'un syndicat s'est associé (Cass. soc., 13 déc. 2017, n° 16-19.042) ;

– maladie, activité partielle (Cass. crim., 25 mai 1983, n° 82-91.538), etc.

Remarque : les heures de délégation ne font pas l'objet d'un paiement forfaitaire : seules les heures effectivement utilisées seront payées.

› Le cumul des crédits d'heures entre les différents mandats d'un même représentant du personnel est-il autorisé ?

Oui, dans la limite des règles de cumuls possibles entre les mandats de représentation du personnel (voir n° 282).

Remarque : le membre de la délégation du personnel au comité social et économique désigné comme délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés n'a pas droit, pour ce mandat de délégué syndical, à un crédit d'heures supplémentaire. Le temps dont il dispose au titre de son mandat de membre titulaire du comité social et économique peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical (C. trav., art. L. 2143-6).

Chacun des crédits d'heures doit être utilisé conformément à son objet car il ne peut y avoir confusion de fonctions. Il appartient donc au salarié de fractionner ses heures de délégation en fonction des besoins de ses mandats, l'employeur devant être avisé des heures effectivement prises au titre de chaque mandat (Cass. soc., 11 déc. 2001, n° 99-43.650).

› Les salariés à temps partiel ont-ils droit au même crédit d'heures que les salariés à temps complet ?

Oui, mais le temps de travail du salarié ne peut pas être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus au sein de l'entreprise (C. trav., art. L. 3123-14). Le solde éventuel du crédit d'heures payé peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Dans ce cas, les heures de délégation que le salarié à temps partiel prend en dehors de son temps de travail normal, en raison des nécessités de son mandat de représentant du personnel, doivent être rémunérées comme du temps de travail effectif, sans qu'il soit fait application des dispositions limitant la durée du travail à temps partiel (Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-13.681).

› Les télétravailleurs disposent-ils d'un crédit d'heures particulier ?

Non. Il n'existe aucune disposition légale spécifique les concernant. En conséquence, ils doivent bénéficier du crédit d'heures dans les conditions de droit commun.

› Comment est décompté le crédit d'heures des salariés au forfait-jours ?

La durée du travail des salariés soumis à une convention annuelle de forfait-jours est décomptée en jours et non sur une base horaire. Or, le volume du crédit d'heures de délégation est exprimé en heures, ce qui pose une difficulté en matière de décompte et de paiement de ces heures.

Ainsi, sauf accord collectif en disposant autrement, le crédit d'heures du représentant du personnel au forfait-jours doit être regroupé en demi-journées (une demi-journée correspondant à quatre heures de mandat), qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait du salarié (C. trav., art. L. 2142-1-3 ; C. trav., art. L. 2143-13 ; C. trav., art. L. 2143-15 ; C. trav., art. R. 2315-3).

Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, il est prévu que le membre du comité social et économique, le délégué syndical, le délégué syndical central ou le représentant de section syndicale dispose d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans sa convention individuelle de forfait (C. trav.,

Document Lamy Liaisons soumis au respect des Conditions Générales d'Utilisation et des Conditions Générales de Vente des produits et services Lamy Liaisons.

art. R. 2142-1 ; C. trav., art. R. 2143-3-1 ; C. trav., art. R. 2315-3).

Sachez-le : les travailleurs intérimaires titulaires d'un mandat représentatif au sein de l'entreprise de travail temporaire bénéficient de la totalité du crédit d'heures légal, qu'ils aient été occupés par une mission durant tout le mois ou non. Ils peuvent utiliser leurs heures de délégation pendant ou en dehors de leurs heures de travail.

Les heures de délégation utilisées entre deux missions sont considérées comme du temps de travail effectif et sont rémunérées comme telles. Elles sont réputées rattachées, en matière de rémunération et de charges sociales, au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle le salarié a été désigné comme délégué syndical ou élu membre titulaire du comité social et économique (C. trav., art. L. 2143-19 ; C. trav., art. L. 2315-13).

294 - Les crédits d'heures peuvent-ils être partagés ?

Les membres titulaires du comité social et économique peuvent partager le crédit d'heures dont ils disposent. D'autres représentants du personnel peuvent également le faire dans certains cas. **Autrement dit**, si les dispositions légales ne prévoient pas expressément une possibilité de partage, le crédit d'heures demeure personnel.

Textes : C. trav., art. L. 2143-14 ; C. trav., art. L. 2315-9 ; C. trav., art. R. 2315-6.

‣ Comment les membres du comité social et économique peuvent-ils partager leur crédit d'heures ?

Les membres élus titulaires du comité social et économique peuvent répartir chaque mois leur crédit d'heures entre eux et avec les suppléants.

Cette mutualisation ne doit cependant pas conduire un élu, titulaire ou suppléant, à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie normalement un titulaire (C. trav., art. L. 2315-9).

Les membres titulaires concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois, au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux (C. trav., art. R. 2315-6).

Remarque : selon le ministère du Travail, les représentants de proximité peuvent également bénéficier de cette mutualisation (Comité social et économique, questions-réponses, min. trav. janv. 2020).

‣ Quels sont les autres représentants du personnel qui ont la possibilité de partager leur crédit d'heures ?

Sous réserve d'en informer l'employeur, peuvent se répartir entre eux leurs crédits d'heures respectifs les délégués syndicaux, lorsque plusieurs délégués sont désignés au sein de chaque section syndicale (C. trav., art. L. 2143-14).

En revanche, le crédit d'heures attribué au délégué syndical central dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés ne peut pas être mis en commun avec les heures dont disposent les délégués syndicaux d'établissement (Cass. soc., 3 mars 1993, n° 89-43.497) ;

L'information de l'employeur sur cette répartition n'exclut pas pour autant les ajustements ultérieurs qui se révéleraient nécessaires à l'exercice du mandat (Circ. DRT n° 83-13, 25 oct. 1983, JO 20 déc. 1983).

Un accord collectif d'entreprise peut tout à fait organiser les modalités de cette répartition des heures de délégation en précisant le délai, la périodicité et la forme de l'information de l'employeur. Une notification écrite n'est pas nécessaire : il suffit que l'employeur ait été informé oralement de cette répartition (Cass. soc., 20 mars 2007, n° 05-44.011).

Remarque : dans les entreprises d'au moins 500 salariés, la section syndicale dispose d'un crédit d'heures qui peut être réparti entre ses membres, celui-ci ayant par principe une nature collective (C. trav., art. L. 2143-16 ; voir n° 292).

‣ Quels sont les représentants du personnel qui ne peuvent répartir entre eux leur crédit d'heures ?

Les représentants du personnel autres que ceux mentionnés ci-dessus ne peuvent pas répartir entre eux leur crédit d'heures. La mutualisation des crédits d'heures ne peut en effet intervenir que si les dispositions légales la prévoient expressément, ce qui n'est pas le cas s'agissant par exemple des représentants de section syndicale.

Remarque : si la répartition du crédit d'heures est interdite entre les représentants du personnel d'une même catégorie, elle est *a fortiori* interdite entre des catégories différentes de représentants du personnel.

‣ Peut-on répartir le crédit d'heures entre un titulaire et un suppléant ?

Oui, lorsque les dispositions légales le prévoient, comme cela est le cas pour les membres du comité social et économique (voir *supra*).

Remarque : en dehors des cas de partage, l'utilisation du crédit d'heures par le suppléant suppose que le titulaire soit absent et que le suppléant en assure véritablement le remplacement pendant cette période.

Document Lamy Liaisons soumis au respect des Conditions Générales d'Utilisation et des Conditions Générales de Vente des produits et services Lamy Liaisons.

Sachez-le : un élu suppléant du petit comité social et économique peut être désigné délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés à condition de disposer d'heures de délégation, ce qui est le cas notamment lorsqu'il bénéficie d'une répartition de crédit d'heures en application de l'article L. 2315-9 du Code du travail (Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-16.333 ; voir n° 64).

295 - Est-il possible de dépasser le crédit d'heures ?

Le crédit d'heures peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles le justifiant. **Autrement dit**, un représentant du personnel a la possibilité d'augmenter son crédit d'heures dès lors que des circonstances propres à l'exercice de son mandat le justifient.

Textes : C. trav., art. L. 2143-13 ; C. trav., art. R. 2315-4.

La jurisprudence citée, rendue à propos de membres du comité d'entreprise, du CHSCT ou de délégués du personnel est, selon nous, transposable aux membres du comité social et économique.

‣ Dans quelles circonstances le crédit d'heures peut-il être dépassé ?

Le Code du travail indique que le dépassement du crédit d'heures est possible pour les délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2143-13) et pour les membres du comité social et économique (C. trav., art. R. 2315-4) en cas de circonstances exceptionnelles, sans toutefois définir cette notion.

Pour la jurisprudence, il s'agit de tout événement nécessitant un surcroît momentané de démarches et d'activité, débordant le cadre des tâches coutumières des représentants du personnel, en raison notamment de la soudaineté de l'évènement ou de l'urgence des mesures à prendre (Cass. soc., 6 juill. 1994, n° 93-41.705). Il n'est donc pas nécessaire que l'événement soit imprévisible, il suffit qu'il génère une activité inhabituelle.

‣ Quelles sont les situations considérées comme des circonstances exceptionnelles ?

Licenciements et restructurations d'entreprise

Justifient le dépassement du crédit d'heure :

– l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi entraînant la suppression de la moitié des postes, celui-ci s'accompagnant, sur la même période, d'une mise en activité partielle et de l'introduction par 147 salariés d'actions en rappel de salaires (Cass. soc., 27 nov. 2012, n° 11-21.202), comportant la suppression de 1 261 emplois (Cass. soc., 19 déc. 1991, n° 89-40.875), ou encore accompagné d'une procédure d'alerte économique (Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 11-26.634) ;

– une période de plans sociaux et de grève (Cass. soc., 9 juin 1999, n° 97-41.023) ;

– la possible délocalisation de l'entreprise (Cass. soc., 6 mars 2002, n° 99-45.134) ;

– un surcroît de démarches et d'activité en raison du licenciement imprévu de trois salariés (Cass. soc., 28 oct. 2003, n° 02-42.067) ;

– la mise en place d'un plan de repositionnement assimilable à un plan de sauvegarde de l'emploi, le juge pouvant retenir l'existence d'une menace sur les effectifs caractérisant une situation exceptionnelle qui ouvre droit au dépassement des heures de délégation, peu important l'absence d'utilisation des bons de délégation par le salarié (Cass. soc., 10 déc. 2003, n° 01-41.658) ;

– un projet de restructuration régionale d'une entreprise (Cass. soc., 6 juill. 1994, n° 93-41.705).

Conflits collectifs

Des démarches multiples à l'occasion d'un mouvement de grève légitiment également un dépassement du crédit d'heures (Cass. soc., 8 juill. 1998, n° 97-42.743). Cependant, pour que la grève soit reconnue comme circonstance exceptionnelle, le conflit doit avoir un lien avec la mission reconnue par les dispositions légales à chaque catégorie de représentant du personnel (Cass. soc., 29 janv. 1992, n° 88-44.227).

Négociation collective

A été reconnue comme caractérisant des circonstances exceptionnelles la dénonciation d'un accord d'entreprise (Cass. soc., 28 juin 1989, n° 86-43.951).

Charge de travail supplémentaire

Document Lamy Liaisons soumis au respect des Conditions Générales d'Utilisation et des Conditions Générales de Vente des produits et services Lamy Liaisons.

Justifie le dépassement du crédit d'heure la charge de travail exceptionnelle assumée par les représentants du personnel, ce qui est le cas :

– pour le secrétaire et le trésorier d'un comité après la démission des autres membres (Cass. soc., 4 déc. 2002, n° 00-43.717) ;
– pour l'élu d'un comité d'établissement en raison de l'absence sur la même période de plusieurs membres de l'instance, dont celle du trésorier adjoint en arrêt maladie (Cass. soc., 12 mai 2021, n° 19-21.124).

Autres circonstances exceptionnelles

Ont également été admises comme exceptionnelles les situations suivantes :

– le projet de mise en place d'une institution de prévoyance (Cass. soc., 27 janv. 1998, n° 95-40.616) ;
– la recherche d'un gestionnaire du restaurant d'entreprise dont l'administration avait été reprise par le comité d'entreprise, cette reprise s'accompagnant d'une réorganisation dudit restaurant (Cass. soc., 17 mai 1979, n° 78-40.217) ;
– la mise en œuvre par des représentants ayant épuisé leur crédit d'heures mensuel du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-41.783) ou en cas d'atteinte aux droits des personnes (Cass. soc., 29 avr. 2009, n° 07-45.480).

Remarque : il a été jugé, sous l'empire des anciennes institutions représentatives du personnel, qu'une restructuration ayant des incidences sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés constitue une circonstance exceptionnelle justifiant un dépassement du crédit d'heures par les membres du CHSCT. Ces heures devaient être utilisées conformément au mandat, à défaut de quoi l'employeur pouvait refuser de les payer. Tel était le cas pour les heures utilisées à des travaux liés à cette restructuration, ainsi qu'à l'amélioration des conditions sanitaires d'exercice du travail (Cass. soc., 14 févr. 2007, n° 05-42.958). Cette décision s'applique selon nous aux membres du comité social et économique, les dispositions légales prévoyant au surplus que leur est rémunéré, comme temps de travail effectif, le temps passé :

– à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité ;
– à l'exercice du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (C. trav., art. L. 2315-11 ; voir n° 218).

› Quelles situations ne sont pas reconnues comme des circonstances exceptionnelles ?

En revanche, n'ont pas été reconnus comme circonstances exceptionnelles :

– la nécessité pour les représentants du personnel d'actualiser leurs connaissances compte tenu d'importantes mesures sociales intervenues, à l'échelon national, réformant le droit du travail (Cass. crim., 3 juin 1986, n° 84-94.424) ;
– le temps passé à la surveillance d'un spectacle pour les enfants du personnel, annuel et donc prévisible (Cass. soc., 16 nov. 1983, n° 81-42.984) ;
– l'acquisition et l'installation d'un mobile home pour le personnel (Cass. soc., 24 oct. 1989, n° 86-44.193) ;
– l'accompagnement d'un salarié devant un conseil de prud'hommes, cette mission étant étrangère au mandat (Cass. soc., 21 févr. 1990, n° 86-44.111) ;
– l'assistance d'un salarié à un entretien préalable de licenciement et le suivi du dossier (Cass. soc., 10 déc. 1997, n° 95-40.015).

Sachez-le : les délégués syndicaux peuvent utiliser leurs heures de délégation pour participer, au titre de leur organisation syndicale, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise, ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche (C. trav., art. L. 2143-16-1 ; voir n° 311).

296 - Quelles sont les conséquences d'un dépassement du crédit d'heures ?

Les heures de délégation prises en cas de circonstances exceptionnelles ne bénéficient pas de la présomption de bonne utilisation applicable au seul crédit d'heures mensuel. **Autrement dit**, l'employeur peut, avant de procéder à leur paiement, s'assurer de l'existence des circonstances invoquées par le représentant du personnel et de l'utilisation de ces heures en conformité avec le mandat.

Document Lamy Liaisons soumis au respect des Conditions Générales d'Utilisation et des Conditions Générales de Vente des produits et services Lamy Liaisons.

Textes : C. trav., art. L. 2143-17 ; C. trav., art. L. 2315-10.

‣ Les circonstances exceptionnelles permettent-elles dans tous les cas de bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaire ?

Non, pas nécessairement. Pour qu'il y ait octroi d'heures supplémentaires de crédit, il faut que le crédit d'heures ordinaire soit épuisé. À défaut, le représentant du personnel doit d'abord consommer son crédit mensuel avant de demander la reconnaissance d'un dépassement dû à des circonstances exceptionnelles. Il ne peut donc y avoir de dépassement en début de mois, avant toute consommation du crédit ordinaire qui viendrait s'ajouter ensuite à ce dernier.

Remarque : cette règle peut aboutir à priver le salarié d'une possibilité de dépassement de crédit. Tel est le cas si, par exemple, en tout début de mois civil intervient un mouvement social ou un projet de licenciement collectif qui conduit le représentant du personnel à utiliser l'intégralité du crédit d'heures mensuel pour ce qui pourrait être considéré comme une circonstance exceptionnelle par la suite, faute d'événement nouveau correspondant à la définition des circonstances exceptionnelles (Cass. soc., 6 nov. 1985, n° 82-41.496).

‣ Le crédit d'heures peut-il être dépassé en dehors de circonstances exceptionnelles ?

Non. En dehors de circonstances exceptionnelles (voir n° 295), le dépassement du crédit d'heures n'est pas possible, sauf accord collectif, usage ou tolérance en ce sens.

Remarque : si l'employeur tolère un dépassement du crédit d'heure d'un représentant du personnel hors circonstances exceptionnelles, il devra prendre soin de faire de même pour un autre représentant appartenant à un autre syndicat, en application du principe d'égalité qui a valeur constitutionnelle. S'il souhaite mettre fin à un usage en ce sens, il devra bien respecter les règles de dénonciation qui s'appliquent, en informant tous les représentants du personnel et syndicats concernés.

‣ Que risque le représentant du personnel qui dépasse sans justification ses heures de délégation ?

Si le représentant du personnel n'invoque ni circonstance exceptionnelle, ni accord avec l'employeur, celui-ci n'a pas à rémunérer les heures correspondant au dépassement.

Le cas échéant, l'employeur peut pratiquer une retenue sur salaire (Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-42.546).

Des dépassements répétés et non justifiés du crédit d'heures ont été considérés comme constitutif d'une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement du délégué, après autorisation de l'inspecteur du travail (CE, 17 déc. 1993, n° 116531 ; CE, 29 janv. 2014, n° 357287, s'agissant d'un conseiller prud'hommes qui déclarait des heures fictives de vacation). Peu importe que le représentant ne réclame aucune rémunération pour ces heures.

ATTENTION : prudence cependant : l'employeur ne peut sanctionner un représentant du personnel pour des faits se rapportant à l'exercice de son mandat, sauf abus (Cass. soc., 27 juin 2012, n° 11-10.242). Les dépassements de crédits d'heures doivent donc être réellement abusifs pour pouvoir être sanctionnés, la notion d'abus étant appréciée au cas par cas par les tribunaux.

‣ L'employeur peut-il contester les circonstances exceptionnelles ?

Oui. En contestant l'existence même des circonstances exceptionnelles invoquées par le représentant du personnel, et éventuellement l'importance des heures de délégation prises à cette occasion, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer les heures de dépassement à l'échéance normale, contrairement aux heures prises au sein du crédit d'heures ordinaire (voir n° 303 et n° 304). En effet, les heures de dépassement prises au titre de circonstances exceptionnelles ne bénéficient pas de la présomption de bonne utilisation, ni du paiement de plein droit à l'échéance normale (Cass. soc., 26 juin 2001, n° 98-46.387).

En refusant de payer à échéance normale, l'employeur ne commet donc pas de délit d'entrave (voir n° 363). Il appartient aux représentants du personnel de saisir le conseil de prud'hommes et de prouver d'une part, que les circonstances étaient bien exceptionnelles et, d'autre part, que les heures de dépassement ont été utilisées conformément à leur mission (Cass. soc., 26 févr. 1992, n° 88-45.559).

Dans ce type de litige, le conseil de prud'hommes ne peut statuer en référé, mais cette formation peut allouer une provision au salarié, dès lors que l'obligation de l'employeur au paiement du dépassement n'est pas sérieusement contestable (Cass. soc., 28 oct. 2003, n° 02-42.067).

Remarque : ce qui constitue une circonstance exceptionnelle justifiant le dépassement du crédit d'heures légal pour un délégué syndical ne constitue pas forcément une circonstance exceptionnelle pour un membre élu du comité social et économique, et vice versa. Tout dépend en effet du lien existant entre ces circonstances et les fonctions représentatives (voir n° 297 et n° 298).

Sachez-le : l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement du crédit d'heures doit être prouvée par le représentant du personnel ainsi que la conformité de l'utilisation de ces heures avec sa mission (Cass. soc., 18 juill. 2001, n° 99-43.386).

Document Lamy Liaisons soumis au respect des Conditions Générales d'Utilisation et des Conditions Générales de Vente des produits et services Lamy Liaisons.