

Questions/réponses sur les heures de délégation

Les crédits d'heures dont bénéficient les salariés titulaires de mandats syndicaux ou représentatifs suscitent en pratique de nombreuses questions. Le délégué est-il maître de l'utilisation de ses heures de délégation? Doit-il demander une autorisation préalable à l'employeur? Peut-il prendre ses heures en dehors de son temps de travail? Peut-il dépasser son crédit? Comment calculer celui-ci si le salarié est employé à temps partiel, en forfait-jours, ou encore en télétravail? Sur quelle base faut-il rémunérer les heures de délégation? Autant de questions auxquelles répond ce dossier pratique.

1 Quels crédits d'heures et pour qui?

Les **membres élus du comité social et économique (CSE)** et les **salariés investis de mandats syndicaux** (représentants syndicaux au CSE ou au CSE central, délégués syndicaux et représentant de la section syndicale) bénéficient, pour l'exercice de leurs fonctions, d'un **crédit d'heures**. Ces heures dites « de délégation » sont **considérées** comme du **temps de travail** et **rémunérées** en tant que tel. Leur nombre varie en fonction de la nature du mandat, de l'effectif de l'entreprise et des dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.

À NOTER Les dispositions légales relatives au crédit d'heures ne font pas obstacle à des régimes plus favorables institués par négociation collective ou usage. Il est ainsi possible de prévoir par accord collectif un nombre d'heures de délégation supérieur à celui prévu par le Code du travail. S'agissant en particulier des membres du CSE, le nombre d'heures de délégation peut être modifié à la hausse comme à la baisse dans le protocole d'accord préélectoral, en corrélation avec le nombre de membres de l'instance et dans le respect de certaines limites (*C. trav., art. L. 2314-1, v. ci-après*).

MEMBRES DU CSE

▣ Membres élus titulaires du CSE

Crédit d'heures légal

Les membres élus titulaires de la délégation du personnel au CSE bénéficient, à défaut de stipulations sur le sujet dans

le protocole d'accord préélectoral, d'un **crédit d'heures fixé en fonction des effectifs** de l'entreprise, **allant** (*C. trav., art. L. 2314-1 et R. 2314-1*):

- de **10 heures par mois** dans les entreprises de **11 à 49 salariés**;
- à **34 heures par mois** dans les entreprises d'**au moins 10 000 salariés**.

Les dispositions légales précisent également le **crédit d'heures global** accordé aux membres du CSE: *v. tableau page 3*.

Les suppléants sont privés de crédit d'heures sauf quand (*C. trav., art. L. 2315-9 et R. 2315-6; Cass. soc., 21 juillet 1986, n° 82-43.650*):

- ils remplacent un titulaire;
- un accord collectif prévoit le contraire;
- les heures de délégation ont fait l'objet d'une répartition entre titulaire(s) et suppléant(s).

Fixation par le protocole d'accord préélectoral

Les dispositions légales issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017 accordent une grande liberté aux partenaires sociaux dans l'organisation du comité social et économique, et notamment dans la fixation du crédit d'heures individuel alloué à ses élus titulaires. En effet, le **protocole d'accord préélectoral** peut **fixer le nombre de membres** du comité social et économique et le **crédit d'heures** de délégation de chaque membre élu, **sous réserve** que le **volume global** des heures de délégation, au sein de chaque collège, soit **au moins égal à celui légalement fixé** au regard de l'effectif de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2314-1, L. 2314-7 et R. 2314-1*).

En pratique, le **nombre d'heures** de délégation dont bénéficie **chaque élu** peut être

diminué, sous réserve d'augmenter parallèlement le nombre d'élus titulaires. *A contrario*, le crédit d'heures individuel peut être augmenté si le nombre d'élus titulaires est diminué.

Cependant, le nombre d'heures de délégation accordé individuellement 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 230 salariés (tranche 200 à 249 salariés), chaque titulaire bénéficie obligatoirement de 16 heures minimum de délégation et le total des heures accordées doit être de 220 heures.

En respectant les dispositions légales, le nombre de titulaires est fixé à 10 et chaque élu bénéficie de 22 heures de délégation, soit un total de : $10 \times 22 = 220$ heures de délégation.

Les stipulations du protocole d'accord préélectoral peuvent prévoir :

– soit de diminuer le nombre de titulaires (par exemple à 8) et chacun doit alors bénéficier d'au moins 28 heures de délégation : $220 \div 8 = 27,5$;

– soit d'augmenter le nombre de titulaires, qui doivent chacun bénéficier à tout le moins de 16 heures de délégation, si bien que le total des heures accordées pourrait être, par exemple pour 14 titulaires de 224 heures : $14 \times 16 = 224$.

À NOTER Comme l'a précisé l'administration du travail, le volume global d'heures de délégation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique prévu à l'article R. 2314-1 du Code du travail est un plancher. Le protocole d'accord préélectoral, mais également un accord collectif de droit commun, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur peuvent toujours fixer un nombre d'heures de délégation et/ou de membres supérieur à celui prévu par décret. En revanche, seul le PAP peut prévoir une baisse du nombre de membres ou d'heures de délégation.

▣ Représentants syndicaux au CSE

Bénéficient également d'un crédit de 20 heures par mois (C. trav., art. L. 2315-7 et R. 2315-4) :

– les représentants syndicaux au CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés ;

– les représentants syndicaux au CSE central dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

▣ Représentants de proximité

Les représentants de proximité ne se voient pas attribuer de crédit d'heures de délégation spécifique par le Code du travail. Si l'accord qui les met en place ne prévoit rien, les représentants de proximité qui sont par ailleurs membres titulaires du CSE utilisent leurs heures de délégation d'élu pour exercer leurs fonctions de représentants de proximité.

S'agissant des représentants de proximité qui sont désignés en dehors du CSE, seules des stipulations conventionnelles peuvent leur accorder un crédit d'heures (C. trav., art. L. 2313-7, Questions-réponses, min. Trav., 16 janvier 2020, n° 37).

MEMBRES D'AUTRES COMITÉS

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), tout comme le secrétaire et les membres du comité de la société européenne (C. trav., art. L. 2353-25).

À NOTER La loi ne prévoit pas de crédit d'heures spécifique pour les membres du comité interentreprises, du comité de groupe et du CSE central.

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET RSS

▣ Crédit d'heures de base

Les délégués syndicaux bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de (C. trav., art. L. 2143-13) :

– 12 heures dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;

– 18 heures dans les entreprises ou établissements de 151 salariés à 499 ;

– 24 heures dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Le délégué syndical central (dans les entreprises de 2000 salariés et plus comportant au moins deux établissements de 50 salariés ou plus) dispose de 24 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions (C. trav., art. L. 2143-15).

Les représentants de la section syndicale disposent d'au moins quatre heures de délégation par mois (C. trav., art. L. 2142-1-3).

▣ Crédit d'heures supplémentaire

Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses DS et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire destiné à préparer cette négociation, crédit fixé à (C. trav., art. L. 2143-16) :

– 12 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;

– 18 heures par an dans celles d'au moins 1 000 salariés.

CAS PARTICULIERS

▣ Conséquence d'une variation d'effectif

Le contingent des heures de délégation dépend de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. *Quid* si cet effectif varie en cours de mandat au-delà ou en deçà des seuils fixés par le Code du travail ? La Cour de cassation a jugé, à propos d'un membre du CHSCT, que ce changement doit être pris en compte dès le mois suivant (Cass. soc., 6 novembre 1991, n° 88-42.895 ; Cass. soc., 7 octobre 1992, n° 89-40.821). Cette solution pourrait, selon nous, être transposée aux autres mandats. En pratique, si les effectifs de l'entreprise varient de manière significative en cours de mandat du CSE, une négociation sur le sujet pourrait être ouverte afin d'adapter le crédit d'heures des élus.

▣ Élection ou désignation en cours de mois

L'élection d'un représentant du personnel ou la désignation d'un représentant syndical intervenu en cours de mois n'a pas d'incidence sur le nombre d'heures de délégation. Le représentant a droit à son crédit d'heures mensuel complet même s'il n'exerce ces fonctions qu'une partie du mois. L'employeur ne peut donc proratiser les heures de délégations d'un salarié selon la date de son élection ou de sa désignation (Lettre min., 7 août 1975, Bull. doc. TEP n° 71, octobre 1975).

Les anciens et nouveaux titulaires qui exercent leurs fonctions successivement au cours du même mois ont chacun droit à leur crédit mensuel complet.

En revanche, lorsqu'un salarié est réélu ou redésigné au cours de mois, le nouveau mandat ne lui ouvre pas droit à un double crédit d'heures pour le mois où a eu lieu l'élection ou la désignation (Cass. soc., 13 décembre 1979, n° 78-41.277).

À NOTER Le paiement d'heures de délégation utilisées par des représentants du personnel postérieurement à l'expiration du mandat est subordonné à l'existence d'un accord clair et non équivoque de tous les partenaires sociaux portant sur la prorogation des mandats (Cass. soc., 3 mars 1999, n° 97-40.864), ou éventuellement d'une prorogation légalement prévue des mandats.

■ Période d'inactivité ou fermeture temporaire de l'entreprise

Le nombre d'heures de délégation est indépendant de la durée du travail dans l'entreprise. La durée mensuelle du crédit d'heures ne peut être réduite, sauf accord contraire, en considération de périodes partielles de non-activité, comme les congés payés (Cass. crim., 14 février 1978, n° 76-93.406) ou de la fermeture de l'établissement durant les vacances scolaires (Cass. soc., 12 janvier 2011, n° 09-40.066).

À NOTER La fermeture d'un établissement en raison d'une décision administrative, comme cela a été notamment le cas cette année en raison de l'épidémie de Covid-19, ne doit également entraîner aucune diminution du nombre d'heures de délégation, y compris pour les salariés placés en activité partielle ou en télétravail.

■ Salariés sous forfait annuel en jours

Mécanisme légal de conversion en demi-journées

Depuis l'intervention de la loi Travail du 8 août 2016, le représentant élu ou désigné bénéficiant d'une convention de forfait en jours dispose d'un **crédit d'heures regroupé en demi-journées**. Celles-ci sont déduites du nombre annuel de jours de travail fixé dans la convention de forfait. Une demi-journée correspond à **quatre heures** de mandat.

Ces dispositions s'appliquent à défaut d'accord collectif contraire (CSE: C. trav., art. R. 2315-3; DS: C. trav., art. L. 2143-13; DS central: C. trav., art. L. 2143-15; RSS: C. trav., art. L. 2142-1-3).

Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le représentant dispose d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans sa convention de forfait (CSE: C. trav., art. R. 2315-3; DS et DS central: C. trav., art. R. 2143-3-1; RSS: C. trav., art. R. 2142-1; v. également Questions-réponses, min. Trav., 16 janvier 2020, n° 78).

Exemple:

Crédit d'heures mensuel: 20 heures

Nombre mensuel de jours de délégation: 20 heures ÷ 4 heures = 5 demi-journées.

Nombre annuel de jours de délégation: 5 demi-journées x 12 = 60 demi-journées.

Dispositions spécifiques conventionnelles

De nombreux accords collectifs proposent une **conversion du crédit d'heures légal en équivalent-jours**, en appliquant au plafond du nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait la proportion que représentent les heures de délégation par rapport à l'horaire collectif annuel (v. exemple ci-dessous). Il est également possible d'effectuer une **comptabilisation en heures et au mois** pour ces cadres (CA Lyon, 30 janvier 2003, 1^{re} ch., n° 01-4007).

Exemple:

Crédit d'heures mensuel: 20 heures.

Horaire collectif annuel: 1 607 heures.

Proportion des heures de délégation: (20 heures x 12 mois) ÷ 1 607 heures = 14,93 %.

Nombre de jours prévus par l'accord collectif au titre du forfait annuel: 218 jours.

Nombre annuel de jours de délégation: 218 jours x 14,93 % = 32,54 jours, arrondis à 32 jours ou 64 demi-journées.

Nombre mensuel de jours de délégation: 2,66 jours ou 5,33 demi-journées.

Salarié à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient du même crédit d'heures que ceux qui sont à temps complet. Toutefois, leur temps de travail mensuel ne peut pas être réduit de

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
1 000 à 1 249	17	24	408
1 250 à 1 499	18	24	432
1 500 à 1 749	20	26	520
1 750 à 1 999	21	26	546
2 000 à 2 249	22	26	572
2 250 à 2 499	23	26	598
2 500 à 2 999	24	26	624
3 000 à 3 499	25	26	650
3 500 à 3 999	26	27	702
4 000 à 4 249	26	28	728
4 250 à 4 749	27	28	756
4 750 à 4 999	28	28	784
5 000 à 5 749	29	29	841
5 750 à 5 999	30	29	870
6 000 à 6 749	31	29	899
6 750 à 6 999	31	30	930
7 000 à 7 499	32	30	960
7 500 à 7 749	32	31	992
7 750 à 8 249	32	32	1 024
8 250 à 8 999	33	32	1 056
9 000 à 9 749	34	32	1 088
9 750 à 9 999	34	34	1 156
10 000	35	34	1 190

plus d'un tiers par l'utilisation de leurs heures de délégation. Les intéressés peuvent utiliser le **solde** éventuel de leur crédit d'heures **en dehors** de leurs **heures de travail** (C. trav., art. L. 3123-14).

Par exemple, dans une entreprise de 600 salariés, un DS à temps partiel travaille 30 heures par mois. Il ne peut utiliser sur son temps de travail que 10 heures pour l'exercice de son mandat. Mais il pourra prendre le solde, soit 10 heures, en dehors de ses heures de travail.

Les heures de délégation prises en dehors du temps de travail du salarié à temps partiel lui sont payées comme des **heures complémentaires**, sans qu'il soit fait application des dispositions limitant la durée du travail à temps partiel (Cass. soc., 21 septembre 2011, n° 10-13.681). Le représentant du personnel à temps partiel peut également choisir de **mutualiser** son solde d'heures de délégation, dans le respect des dispositions applicables en la matière (v. ci-après).

Travailleurs temporaires

Les 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 ou non occupés par une mission durant tout le mois. Ils peuvent utiliser leurs heures de délégation **pendant ou en dehors** de leurs **heures de travail**, le crédit d'heures utilisé entre deux missions étant considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Ces heures sont réputées rattachées, pour leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de mission avec l'ETT au titre de laquelle ils ont été élus (C. trav., art. L. 2315-13).

Télétravailleurs

Il n'existe aucune disposition légale spécifique les concernant. En conséquence, à notre sens, ils peuvent bénéficier du crédit d'heures dans les conditions de droit commun, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

2 Le crédit d'heures peut-il être mutualisé ?

Sous réserve du **droit du suppléant** d'utiliser les heures de délégation du titulaire lorsqu'il le **remplace**, le **crédit d'heures** est en principe **personnel**. Mais des dispositions légales prévoient des **exceptions** à ce principe, pour les membres du CSE et des DS.

Autrement dit, sauf dispositions légales contraires :

- le crédit d'heures ne peut être partagé entre plusieurs titulaires ou encore entre titulaires et suppléants (Cass. soc., 10 décembre 1996, n° 95-45.453);
- un accord collectif ou un usage autorisant une telle répartition est illicite (Cass. soc., 11 juin 1981, n° 79-41.142; Cass. soc., 8 juillet 1985, n° 82-40.757).

MEMBRES DU CSE

Les membres titulaires du comité social et économique peuvent, chaque mois, **répartir entre eux et avec les suppléants** et, le cas échéant, les **représentants de proximité**, leur crédit d'heures (C. trav., art. L. 2315-9; Questions-réponses, min. Trav., 16 janvier 2020, n° 37). Cette possibilité n'est en revanche pas ouverte aux représentants syndicaux au CSE.

Modalités de partage

Le membre du comité, qui souhaite partager son crédit d'heures doit en informer l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. Cette information doit être faite par écrit, en précisant l'identité des concernés et le nombre d'heures mutualisé pour chacun d'eux (C. trav., art. R. 2315-5, al. 2 et R. 2315-6, al. 2).

À NOTER Le Conseil d'État a validé ce délai de prévenance de huit jours, l'estimant justifié eu égard au bon fonctionnement de l'entreprise (CE, 31 mars 2017, n° 399957, décision rendue à propos de la DUP, applicable au CSE).

Limite

La répartition entre membres élus du comité social et économique ne doit **pas conduire un élu à disposer** dans le mois de **plus d'une fois et demie** le **crédit d'heures** de délégation dont il devrait disposer en application des dispositions réglementaires (C. trav., art. R. 2315-6).

À NOTER L'article R. 2315-6, à l'inverse de l'article R. 2315-5 applicable au report d'heures de délégation (v. page 8) vise le crédit d'heures dont « bénéficie un membre titulaire en application de l'article R. 2314-1 » et non simplement celui dont l'élu « bénéficie ». Il semblerait donc que la limite ne soit pas la même dans les deux hypothèses. Si le crédit d'heures attribué dans une entreprise est supérieur au crédit réglementaire, c'est celui-ci qui devra être retenu pour déterminer le plafond de report individuel d'heures de délégation, mais pas de la mutualisation. Une prise de position de la Cour de cassation sur le sujet permettrait d'éclaircir la situation.

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET RSS

Sous réserve d'en informer l'employeur, le Code du travail autorise la mise en commun des heures de délégation entre les délégués syndicaux, lorsque plusieurs délégués ont été désignés pour une section syndicale (C. trav., art. L. 2143-14).

Sur le report du crédit d'heures d'un mois sur l'autre, v. page 8.

3 Quand et comment utiliser les crédits d'heures ?

COMMENT UTILISER LES HEURES DE DÉLÉGATION ?

Quel que soit son mandat, le représentant utilise librement son crédit d'heures de délégation, à condition d'en informer son employeur et d'en user conformément à l'objet de sa mission.

Information préalable

Il s'agit d'une simple information préalable sur les **heures de départ et de retour** du représentant (Circ. DRT n° 13, 25 octobre 1983, art. 4.2.2, JO 20 décembre), et **non** d'une **demande d'autorisation d'absence**.

Le représentant qui a connaissance de la date à laquelle il s'absentera pour exercer son mandat doit sans attendre en informer son supérieur (Cass. soc.,

Circonstances permettant le dépassement du crédit d'heures de délégation	Circonstances exceptionnelles	
	Où	Non
Déclenchement d'une procédure d'alerte par un membre élu du CSE (Cass. soc., 29 avril 2009, n°07-45.480)	X	
Enquêtes du CSE justifiées par la multiplication d'accidents du travail (Cass. soc., 3 octobre 2007, n°05-43.180)	X	
Conflit collectif prolongé affectant tous les ateliers de l'entreprise (Cass. soc., 8 juillet 1998, n°97-42.743) à condition que le conflit ait un lien avec les fonctions du RP (Cass. soc., 29 janvier 1992, n°88-44.227)	X	
Projet de restructuration régionale de l'entreprise (Cass. soc., 6 juillet 1994, n°93-41.705)	X	
Projet de délocalisation de l'entreprise à l'étranger et éventuels licenciements (Cass. soc., 6 mars 2002, n°99-45.134)	X	
Projet assimilable à un plan de sauvegarde de l'emploi constituant une menace sur les effectifs (Cass. soc., 10 décembre 2003, n°01-41.658 P)	X	
Surcroît d'activité en raison du licenciement de trois salariés (Cass. soc., 28 octobre 2003, n°02-42.067 P)	X	
Charge de travail supplémentaire pour les représentants du personnel en raison de la démission collective des élus (Cass. soc., 4 décembre 2002, n°00-43.717)	X	
Examen d'un projet de mise en place d'un régime de prévoyance (Cass. soc., 27 janvier 1998, n°95-40.616)	X	
Mise en place dans l'entreprise des réformes légales en droit du travail (Cass. crim., 3 juin 1986, n°84-94.424)		X
Suivi d'un PSE, mesures de chômage partiel et poursuites judiciaires contre l'entreprise impliquant la moitié des effectifs (Cass. soc., 27 novembre 2012, n°11-21.202)	X	
Accompagnement d'un salarié devant un conseil de prud'hommes, cette mission étant étrangère au mandat (Cass. soc., 21 février 1990, n°86-44.111)		X
Assistance d'un salarié à un entretien préalable de licenciement et le suivi du dossier (Cass. soc., 10 décembre 1997, n°95-40.015)		X
Mise en œuvre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique décidée à l'occasion d'un projet de réorganisation de l'entreprise (Cass. soc., 27 février 2013, n°11-26.634)	X	

12 février 1985, n°82-41.647). Il doit respecter un délai de prévenance suffisant qui varie selon la nature de son emploi et la répercussion que son absence aura sur le fonctionnement du service (Rép. min. n°2873, JO Sénat, 20 août 1962).

À NOTER Un délai de prévenance peut être mis en place dans l'entreprise. Mais, pour être licite, il doit résulter d'une concertation préalable entre l'employeur et les représentants du personnel (Cass. crim., 12 avril 1988, n°87-84.148).

► Bon de délégation

La mise en place d'un système de bons de délégation permettant l'information préalable de l'employeur et le décompte ultérieur des heures de délégation est admise (Cass. soc., 12 juin 2007, n°06-40.957). Elle ne peut toutefois pas résulter d'une décision unilatérale de l'employeur, mais doit faire l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel concernés (Cass. crim., 12 avril 1988, n°87-84.148), ou être négociée dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise portant sur le fonctionnement des institutions représentatives du personnel ou sur l'exercice du droit syndical.

Attention : les bons de délégation ne peuvent en aucun cas faire office de demande d'autorisation d'absence (Cass. crim., 25 mai 1982, n°81-93.443), ni servir de moyen de contrôle des déplacements des représentants (Cass. soc., 10 décembre 2003, n°01-41.658).

Ces dispositifs ne doivent pas aboutir à « tracer » les représentants du personnel, à connaître le but de leurs visites, leurs contacts, voire à contrarier leurs démarches (Cass. crim., 28 juin 1994, n°93-82.824).

QUELLES SONT LES ACTIVITÉS IMPUTABLES SUR LES HEURES DE DÉLÉGATION ?

► Utilisation du crédit d'heures en conformité avec l'objet du mandat

Le temps de délégation doit être utilisé conformément aux missions dévolues et avoir un lien direct avec le mandat (Cass. soc., 13 décembre 1988, n°86-40.765). Il faut donc distinguer selon le mandat.

Ainsi, s'agissant d'un élu du CSE, le crédit ne peut être consacré à une activité purement syndicale, telle que la distribution de tracts, laquelle relève du mandat du DS (Cass. soc., 13 mars 1985, n°82-43.175, décision rendue à propos d'un DP, transposable aux élus du CSE).

Un membre du CSE ne peut pas non plus utiliser son crédit d'heures pour assister à une audience du conseil de prud'hommes où se plaide une affaire opposant un salarié à la société (Cass. soc., 12 mars 1987, n°84-41.159, décision rendue à propos d'un membre du CE, transposable au CSE), pour des missions de soutien de revendications individuelles, ou pour la préparation ou la négociation des conventions collectives.

En revanche, est conforme au mandat la participation à une réunion syndicale portant sur un projet de nouvelle classification intéressant l'ensemble du personnel (Cass. crim., 16 décembre 1977, n°76-93.254).

► Quid du temps passé par les représentants aux réunions ?

Le temps passé par les représentants du personnel aux réunions de l'institution avec l'employeur doit être payé comme du temps de travail effectif mais ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Il en va ainsi du temps passé :

– par les **délégués syndicaux** pour participer aux réunions organisées sur convocation de l'employeur (*C. trav., art. L. 2143-17 et L. 2143-18*);

– par les **membres élus du CSE** :

- aux séances du comité (*C. trav., art. L. 2315-11*),
- à toutes les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (*C. trav., art. R. 2315-7*),
- et aux réunions des autres commissions, dans la limite d'une durée annuelle globale fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, à 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés ou à 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés (*C. trav., art. R. 2315-7*);

– par les représentants syndicaux du CSE aux séances du comité (*C. trav., art. L. 2315-12*);

Il importe peu que ces réunions aient lieu ou non durant les horaires de travail (*Cass. soc., 11 juin 2008, n° 07-40.823*).

À NOTER *A contrario*, il s'en déduit que le temps passé par les représentants du personnel aux réunions qu'ils organisent de leur propre initiative, comme des réunions préparatoires par exemple, est rémunéré comme du temps de travail effectif et s'impute sur leur crédit d'heures.

► **Quid des missions en santé et sécurité ?**

Est également payé comme du temps de travail effectif sans être déduit du crédit d'heures le temps passé par les membres du comité social et économique (*C. trav., art. L. 2315-11*):

– à la **recherche de mesures préventives** dans toute **situation d'urgence et de gravité**, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du Code du travail;

– 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.

À NOTER Le temps passé par les membres du comité social et économique en formation économique et formation en santé, sécurité et conditions de travail ne doit pas plus être déduit du crédit d'heures de délégation (*C. trav., art. L. 2315-16*).

► **Quid des temps de trajet ?**

Temps de trajet effectué pour les besoins du mandat (hors réunion sur convocation de l'employeur)

Dans un arrêt du 9 décembre 2014, la Cour de cassation a posé pour principe que, sauf disposition contraire prévue par la loi, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur, le **temps de trajet** effectué par un représentant du personnel pendant son **horaire habituel de travail** et pour les **besoins du mandat** doit **s'imputer** sur le **crédit d'heures** de délégation (*Cass. soc., 9 décembre 2014, n° 13-22.212*).

La jurisprudence n'a pas encore eu à se prononcer sur le régime applicable au déplacement effectué par un représentant du personnel, dans le cadre de son mandat, lorsque ce trajet s'effectue en dehors de son horaire habituel de travail. Il semble *a priori* possible au représentant d'imputer le temps consacré à ce déplacement sur son crédit d'heures de délégation. À charge ensuite pour l'employeur de le contester en démontrant la mauvaise utilisation de ces heures (*v. ci-après*).

Temps de trajet effectué pour se rendre à des réunions sur convocation de l'employeur

Le temps de trajet effectué, **durant les heures de travail** pour se rendre aux réunions avec l'employeur doit être payé comme du **temps de travail effectif sans s'imputer** sur le **crédit d'heures** (*Cass. soc., 20 février 2002, n° 99-44.760*). Sous réserve d'un revirement de jurisprudence, cette solution nous semble toujours valable en dépit de l'arrêt du 9 décembre 2014 précité, qui énonce de manière générale que « le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s'impute sur les heures de délégation ». En effet, la loi prévoit que le temps passé à ces réunions ne s'impute pas sur le crédit d'heures (*v. ci-contre*). Il est donc logique de faire suivre le même régime au temps de trajet effectué pour assister à ces réunions.

Quant au temps de trajet pris **en dehors de l'horaire normal de travail** et effectué en exécution des fonctions représentatives, pour se rendre à une réunion organisée à l'initiative de l'employeur, doit être rémunéré comme du **temps de travail effectif** pour la **part excédant le temps normal de déplacement** entre le **domicile** et le lieu de travail (*Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-12.806 et n° 12-15.064*).

À NOTER Les frais exposés pour se rendre à une réunion du CSE organisée par l'employeur ou la majorité de ses membres sont à la charge de l'employeur, qui peut les rembourser ou en faire l'avance. Un accord collectif peut également prévoir que les représentants du personnel utilisent les véhicules de fonction de la société pour se rendre en réunion, à condition de ne pas imposer de sujétion particulière et injustifiée aux salariés (*Cass. soc., 11 septembre 2019, n° 17-14.623*).

QUAND UTILISER LES HEURES DE DÉLÉGATION ?

► **Liberté de principe**

Les représentants du personnel sont **libres de prendre leurs heures de délégation**.

Constitue une **atteinte caractérisée** au libre exercice du mandat le fait pour l'**employeur** de procéder sans concertation à la **planification** des heures de délégation (*Cass. crim., 5 mars 2013, n° 11-83.984 FS-PBR*). De même, l'employeur ne peut **intégrer par avance** dans les **plannings** des salariés représentants du personnel le nombre d'heures de délégation. En imputant par avance le contingent d'heures de délégation d'un représentant du personnel travaillant exclusivement la nuit sur la durée du travail en vigueur dans l'entreprise, l'employeur limite sa liberté d'utilisation de son crédit d'heures et la possibilité de prendre ses heures de délégation en dehors de ses horaires de travail (*Cass. soc., 11 juin 2008, n° 07-40.823*). Il ne peut pas, non plus, **imposer** aux salariés investis de mandats représentatifs de prendre la totalité de leurs heures de délégation par **journée entière**. Une telle pratique constitue un trouble manifestement illicite qu'il appartenait à l'employeur de faire cesser (*Cass. soc., 16 avril 2015, n° 13-21.531*).

On notera que si le représentant du personnel peut librement exercer son mandat pendant son temps de travail, il ne peut pas modifier unilatéralement ses horaires de travail pour l'exercice de son mandat sans l'accord de son employeur (*Cass. soc., 19 mai 2010, n° 08-42.506*).

▣ Pendant ou en dehors du temps de travail

Les heures de délégation peuvent être utilisées pendant le temps de travail, mais aussi en dehors de l'horaire normal lorsque les **nécessités du mandat le justifient**. C'est au **représentant du personnel d'apporter la preuve** qu'il devait nécessairement exercer son mandat en dehors de son horaire normal de travail (Cass. soc., 11 juin 2008, n° 07-40.823 P; Cass. soc., 25 juin 2008, n° 06-46.223). C'est le cas par exemple si le représentant utilise des heures de délégation le dimanche ou un jour férié (Cass. soc., 14 octobre 2020, n° 18-24.049).

Si les nécessités du mandat n'impliquent pas que les heures de délégation soient prises en dehors des horaires de travail, le salarié ne peut prétendre au paiement d'heures de délégation effectuées en dehors de son temps de travail (Cass. soc., 30 mai 2007, n° 04-45.774). À titre d'exemple, l'organisation du travail en 3x8 n'établit pas en soi la nécessité pour un représentant du personnel de prendre ses heures en dehors de son horaire habituel de travail (Cass. soc., 20 juin 2007, n° 06-41.219).

▣ Pendant des absences ou congés

Congés payés

Un représentant du personnel peut utiliser son crédit d'heures pour l'exercice de son mandat pendant ses congés payés. Mais dans ce cas, il **ne peut pas cumuler le paiement des heures de délégation**, considérées comme temps de travail, avec l'**indemnité de congés payés** (Cass. soc., 19 octobre 1994, n° 91-41.097).

À notre sens, il convient d'interrompre les congés et donc le versement de l'indemnité de congés payés pour payer à l'intéressé ses heures de délégation comme du temps de travail effectif. Le temps de congés payés correspondant aux heures de délégation sera reporté ultérieurement.

Qu'en est-il si le délégué n'est pas en mesure de bénéficier du congé ainsi reporté, en raison de la rupture du contrat de travail ?

La Cour de cassation n'a pas eu encore l'occasion de trancher la question. Mais s'agissant du temps passé par un représentant du personnel en réunion à l'initiative de l'employeur durant ses congés payés, et dont le contrat avait été rompu sans qu'il puisse bénéficier du congé reporté, la Cour de cassation a précisé que l'intéressé devait recevoir soit une indemnité compensatrice pour la part de congés non pris, soit le salaire correspondant au temps passé en réunion, si l'employeur a maintenu le versement de l'indemnité de congés payés durant le temps de réunion (Cass. soc., 27 novembre 2013, n° 12-24.465). Cette solution semble pouvoir être transposée aux heures de délégation dans la mesure où elle se fonde sur le principe selon lequel l'exercice de mandats représentatifs ne peut avoir aucune incidence défavorable sur la rémunération du salarié (v. ci-après).

Arrêt maladie

La **suspension du contrat** de travail durant un arrêt maladie (d'origine professionnelle ou non) **n'emporte pas suspension du mandat** (Cass. crim., 16 juin 1970, n° 69-93.132). Techniquement, les élus du personnel et les titulaires de mandats syndicaux doivent donc être **convoqués** aux réunions de leur instance, peuvent **circuler** dans l'entreprise et **utiliser** leur **crédit d'heures** de délégation.

Toutefois, l'exercice du mandat durant l'arrêt maladie n'ouvre droit au **paiement des heures de délégation** que

si cette activité a été **autorisée** par le **médecin** traitant lors de la délivrance de l'arrêt de travail (Cass. ch. mixte, 21 mars 2014, n° 12-20.002 et n° 12-20.003). L'employeur peut donc refuser de payer les heures de délégation au représentant du personnel qui ne justifierait pas d'une autorisation médicale.

À NOTER Il est interdit au salarié en arrêt de travail de se livrer à une activité non autorisée par le médecin traitant, sous peine de perdre le bénéfice de ses indemnités journalières (CSS, art. L. 323-6). Ainsi, lorsque le médecin traitant n'a pas autorisé le représentant à exercer son mandat pendant son arrêt de travail, la Sécurité sociale peut lui refuser le versement des indemnités journalières, y compris pour des heures de délégation prises pendant le temps de travail ou pour le temps passé aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur (Cass. 2^e civ., 9 décembre 2010, n° 09-17.449).

Maternité

À notre sens, comme pour les autres absences, le congé de maternité **ne suspend pas** le mandat de la salariée, qui peut donc **utiliser** son **crédit d'heures**. Toutefois, la solution est moins certaine s'agissant de la période de repos obligatoire de huit semaines au total, dont six après l'accouchement (C. trav., art. L. 1225-29).

Mi-temps thérapeutique

Le salarié en mi-temps thérapeutique peut **exercer** son **mandat** et **utiliser** ses **heures de délégation** sur son **temps de travail** dans la limite du tiers de sa durée de travail (v. page 3, les **règles applicables au travail à temps partiel**). En revanche, il ne devrait pas pouvoir les utiliser hors de son temps de travail, le mi-temps thérapeutique correspondant à un aménagement temporaire du travail destiné à favoriser la guérison du salarié.

Activité partielle

L'activité partielle n'entraîne **pas** la **suspension** du **mandat** d'un représentant du personnel (Cass. soc., 10 juin 1989, n° 86-40.350).

Ce dernier a donc droit au paiement des heures de délégation consacrées à l'exercice de ses fonctions pendant cette période.

Mise à pied

La mise à pied d'un représentant du personnel, qu'elle soit de nature conservatoire ou disciplinaire, **ne suspend pas** l'exécution de son **mandat** (Cass. soc., 2 mars 2004, n° 02-16.554; Cass. crim., 30 octobre 2006, n° 05-86.380; Cass. crim., 11 septembre 2007, n° 06-82.410). Le représentant du personnel peut donc utiliser ses heures de délégation même lorsqu'il est mis à pied.

Dispense de préavis

La dispense d'exécution du préavis ne rompant pas le contrat de travail, le représentant du personnel continue à **exercer** son **mandat** et peut continuer à utiliser ses **heures de délégation** (Cass. soc., 1^{er} juillet 1981, n° 80-60.434).

Grève

Le **mandat** du représentant du personnel qui participe à une grève n'est **pas suspendu**. L'intéressé dispose de sa liberté de circulation dans l'entreprise pour l'exécution de ses missions (Cass. soc., 27 février 1985, n° 82-40.173). Ses heures de délégation lui sont payées, même lorsqu'elles sont prises pendant le mouvement de grève auquel le représentant du personnel s'est associé (Cass.

soc., 13 décembre 2017, n° 16-19.042). Les démarches multiples qu'il accomplit dans ce cadre peuvent constituer des circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement de son crédit d'heures ouvrant droit à une indemnisation (Cass. soc., 8 juillet 1998, n° 97-42.743; Cass. soc., 9 juin 1999, n° 97-41.023).

Repos compensateur

Le représentant du personnel peut prendre ses heures de délégation durant une période de repos correspondant à la contrepartie obligatoire due à raison des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent (C. trav., art. L. 3121-30). Dans ce cas, il peut demander le report de la part de repos dont il a été privé. En revanche, il ne peut en demander le paiement, en dehors de l'hypothèse d'une rupture du contrat de travail (Cass. soc., 23 mai 2017, n° 15-25.250 FP-PBR).

LE CRÉDIT D'HEURES PEUT-IL ÊTRE DÉPASSÉ ?

Oui, le crédit d'heures peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve qu'il soit utilisé pour l'exercice de la mission de chaque institution représentative (sur des exemples de circonstances exceptionnelles, v. tableau page 5).

À NOTER Le ministère du Travail a indiqué que la situation en entreprise due à la crise sanitaire que nous traversons peut constituer une circonstance exceptionnelle justifiant le dépassement, dans des proportions raisonnables, des crédits d'heures de délégation des représentants du personnel, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. Les mesures prises par l'employeur dans le cadre de la crise sanitaire peuvent en effet avoir des conséquences importantes sur les conditions de travail et susciter des questions de la part des salariés adressées aux représentants élus et mandatés (site internet du ministère du Travail, Questions-réponses sur le dialogue social, version du 6 août 2020).

Préalablement au paiement d'heures exceptionnelles, le délégué doit établir la preuve des circonstances exceptionnelles et de la bonne utilisation de ces heures eu égard à ses missions (Cass. soc., 25 novembre 1997, n° 95-43.412; Cass. soc., 18 juillet 2001, n° 99-43.386). En effet, la présomption de bonne utilisation ne joue pas pour les heures de délégation prises en raison de circonstances exceptionnelles (v. ci-après). C'est donc au salarié qu'incombe la charge de cette preuve.

À NOTER Pour prétendre au paiement d'heures de délégation exceptionnelle, le représentant doit avoir préalablement épuisé son crédit d'heures normal (Cass. soc., 6 novembre 1985, n° 82-41.496).

QUID DU SOLDE ÉVENTUEL ?

Autres membres du CSE

Bien que mensuel, le crédit d'heures des membres du CSE peut être reporté d'un mois sur l'autre s'il n'a pas été totalement utilisé.

Les élus du CSE et les représentants syndicaux au CSE peuvent en effet cumuler leur crédit individuel d'heures, d'un mois sur l'autre, dans les limites suivantes :

- ce report se fait sur 12 mois ;
- il ne doit pas permettre à un représentant de dépasser, dans un mois, de plus d'une fois et demie le

crédit d'heures de délégation dont il bénéficie (C. trav., art. L. 2315-8 et R. 2315-5).

Le membre du comité qui souhaite reporter son crédit d'heures doit en informer l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue pour l'utilisation des heures concernées. Aucun formalisme n'est exigé pour délivrer cette information.

Autres représentants du personnel

Le report des heures de délégation d'un mois sur l'autre n'est pas prévu par le Code du travail pour les DS, les RSS et les membres d'autres comités. Selon nous, un accord collectif pourrait autoriser une telle pratique.

Sur la mutualisation des heures de délégation, v. page 4.

4 Comment sont payées les heures de délégation ?

À QUELLES ÉCHÉANCES ?

Heures de délégation dans le cadre du crédit

Les heures de délégation comprises dans le crédit d'heures doivent être payées comme temps de travail à l'échéance normale de la paie (C. trav., art. L. 2143-17, L. 2315-10), sans que le représentant ait à fournir une justification de leur bonne utilisation.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite du crédit d'heures ne peut saisir le juge judiciaire qu'une fois le paiement effectué afin d'en obtenir le remboursement (v. ci-après).

À NOTER Le bulletin de paie ne doit contenir aucune mention sur l'exercice d'une activité de représentation des salariés. En conséquence, les heures de délégation ne doivent pas apparaître sur le bulletin, mais sur une fiche annexe qui a le même régime juridique que ce dernier (C. trav., art. R. 3243-4).

Heures de délégation hors crédit

L'employeur n'a pas l'obligation de payer les heures de délégation prises en dépassement du crédit d'heures s'il conteste l'existence de circonstances exceptionnelles. Contrairement aux heures prises dans le cadre du crédit d'heures, les heures hors crédit ne bénéficient pas de la présomption de bonne utilisation (Cass. soc., 26 juin 2001, n° 98-46.387). Il appartient au représentant du personnel de saisir le juge pour obtenir paiement de ces heures.

À NOTER Le cas échéant, l'employeur peut pratiquer une retenue sur salaire pour se rembourser des sommes indûment payées (Cass. soc., 8 juillet 2009, n° 08-42.546).

SUR QUELLE BASE ?

L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical (Cass. soc., 17 janvier 2013, n° 11-17.745).

Le paiement de ces heures doit être effectué sur la base de la rémunération effective et non sur celle du salaire minimum conventionnel (Cass. soc., 17 novembre 2004, n° 01-40.576).

À NOTER Lorsqu'un accord collectif assimile le temps de pause à du temps de travail effectif, cela n'a pas pour effet d'augmenter le nombre d'heures de délégation. Ainsi, si le salarié travaille de 13h00 à 21h00 entrecoupées de deux pauses de 20 minutes (soit un temps de travail effectif de 7 heures 20 rémunéré 8 heures), il ne peut prétendre lorsqu'il prend une journée de délégation (soit 8 heures de délégation) que seules 7 heures 20 soit amputé sur son crédit d'heures (Cass. soc., 9 décembre 2014, n° 13-18.005).

▣ Salaire fixe et complément de salaire

Le représentant du personnel ou syndical doit percevoir la rémunération qu'il aurait reçue s'il avait continué à travailler avec toutes les **primes, indemnités et avantages en nature** dus par l'employeur en application des dispositions légales ou conventionnelles, ou encore d'usages (Cass. crim., 10 juin 1997, n° 95-83.892).

Cependant, seuls sont pris en compte les primes et avantages qui revêtent un **caractère de fixité, de constance et de généralité** permettant de les considérer comme une partie intégrante du salaire.

Sont ainsi dues toutes les **indemnités** qui **compensent une sujétion particulière** liée à l'emploi : il s'agit d'un élément de rémunération qui doit être maintenu en ce qu'il s'analyse en un complément de salaire, et ce même si le représentant n'a pas été exposé à cette sujétion pendant ces heures de délégation (Cass. soc., 29 janvier 1992, n° 90-43.458 ; Cass. soc., 3 mars 2010, n° 08-44.859).

Doivent par exemple être versées :

- les **indemnités de déplacement** (Cass. soc., 11 mars 2009, n° 08-40.132 ; Cass. soc., 26 avril 2006, n° 04-43.688 ; Cass. soc., 20 novembre 2012, n° 11-22.491 ; Cass. soc., 17 janvier 2013, n° 11-17.745) ;
- la **prime d'insalubrité** (Cass. soc., 17 mai 2006, n° 04-41.600), de douche (Cass. soc., 2 juin 1992, n° 88-45.662) ou encore de brossage (Cass. soc., 5 janvier 2005, n° 02-43.620) ;
- l'indemnité de chien, versée à un agent de sécurité cynophile, qui constitue un avantage lié aux sujétions de l'emploi (Cass. soc., 10 janvier 2006, n° 04-43.514) ;
- les **primes de fin d'année** (Cass. soc., 11 juin 1997, n° 94-44.958) ;
- les primes récompensant la **productivité** (Cass. soc., 3 octobre 2007, n° 05-44.245) ;
- les **titres-restaurants** pour toute journée d'exercice du mandat (Cass. soc., 3 juillet 1980, n° 79-40.469) ou encore l'indemnité de repas (Cass. soc., 6 octobre 2004, n° 01-47.288 ; Cass. soc., 7 novembre 2007, n° 06-41.188) ou la **prime de panier** (Cass. soc., 9 décembre 2014, n° 13-22.212 ; Cass. soc., 25 janvier 2006, n° 03-44.784). Ces indemnités constituent en effet un élément de rémunération, alloué en fonction de l'horaire de travail et non au titre de remboursement de frais réellement exposés.

En revanche, n'ont pas à être versés :

- une prime exceptionnelle accordée par l'employeur à certains salariés qui ont effectué un travail urgent en sus de leurs tâches habituelles et calculée en fonction du temps passé. Elle n'est pas due au représentant du personnel qui n'a pu participer à ce travail supplémentaire exceptionnel en raison de ses heures de délégation (Cass. crim., 6 mars 1984, n° 83-92.754) ;
- les remboursements – même forfaitaires – de frais professionnels non exposés pendant le temps de délégation (Cass. soc., 3 février 2016, n° 14-18.777 FS-PB ; Cass. soc., 5 juillet 2017, n° 15-28.702).

▣ Salaire variable

En plus de leur salaire fixe, certains salariés perçoivent une part de rémunération variable sous la forme par exemple de commission.

Lorsque le salarié est payé en **tout ou partie** par des **commissions**, la somme qui lui est allouée pendant une période où, du fait de ses fonctions, il n'a pu travailler, doit être **calculée d'après son salaire réel** et être **au moins égale** au **Smic** (Cass. soc., 29 mai 2001, n° 98-45.758 ; Cass. soc., 9 janvier 2013, n° 11-26.418).

Si la rémunération est composée à la fois de **commissions** et d'une **partie fixe**, les heures de délégation doivent être payées sur la **base moyenne des commissions** perçues et sur la **partie fixe** du salaire **au prorata** des heures de délégation accomplies (Cass. soc., 21 janvier 2004, n° 01-43.229).

Dans le cas où le salarié est **intégralement rémunéré** à la **commission**, il convient de **déterminer un taux horaire** applicable aux heures de délégation, « égal à la totalité des commissions générées annuellement, depuis le premier euro, par l'activité du salarié, divisée par le nombre d'heures travaillées » (Cass. soc., 27 novembre 2013, n° 12-23.589).

S'agissant d'un salarié rémunéré sur la base de deux types de commissions, des **commissions directes**, basées sur les commandes passées par les clients par son intermédiaire, et des **commissions indirectes**, basées sur les commandes passées par les clients de son secteur de prospection, auprès des centrales d'achat, la Cour de cassation a estimé que c'est la **totalité des commissions** qui devait être **intégrée au calcul**, que ces commissions résultent d'ordres directs ou d'ordres indirects passés par les clients (Cass. soc., 15 décembre 2016, n° 15-13.367 ; v. le dossier jurisprudence hebdo n° 12/2017 du 17 janvier 2017).

À NOTER Il en va différemment pour les **pourboires**. Le salarié ne peut en effet réclamer le paiement de **pourboires** pendant son temps de délégation, car ils ne sont remis qu'au contact de la clientèle (Cass. soc., 8 novembre 1994, n° 93-42.501 ; Cass. crim., 26 juillet 1989, n° 88-86.040 P).

▣ Majorations

Majorations pour heures supplémentaires

Lorsque, pour les nécessités du mandat, les heures de délégation sont prises en dehors des horaires de travail, elles constituent des **heures supplémentaires** (Cass. soc., 21 novembre 2000, n° 98-40.730 ; Cass. soc., 14 octobre 2020, n° 18-24.049). Le représentant bénéficie dans ce cas des **majorations** pour heures supplémentaires (Cass. soc., 17 novembre 2004, n° 01-40.576). Notons que si l'employeur applique à tous les salariés un accord collectif prévoyant un **repos compensateur de remplacement** au titre des heures supplémentaires (C. trav., art. L. 3121-33), les heures de délégation accomplies en dehors des horaires de travail donnent lieu à ce repos compensateur de remplacement, sans que le représentant du personnel puisse revendiquer un paiement en numéraire (v. Cass. soc., 9 octobre 2012, n° 11-23.167). Il en va toutefois autrement lorsque les dispositions conventionnelles laissent le **choix** au représentant du personnel entre un repos compensateur ou majorations de salaire. Dans ce cas, celui-ci peut faire savoir à l'employeur qu'il souhaite que ses heures de délégation réalisées hors temps de travail lui soient payées en numéraire. L'employeur qui refuse et impose systématiquement la prise de repos compensateur est passible de poursuites pour délit d'entrave (Cass. crim., 26 janvier 2016, n° 13-85.770 F-PB).

Autres majorations

Le représentant élu ou désigné ne peut en aucun cas percevoir une rémunération inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé pendant ses heures de délégation. Par conséquent, il a droit :

– à la **majoration pour travail de nuit** lorsqu'il exerce son mandat le jour alors qu'il travaille habituellement la nuit (*Cass. soc.*, 14 mars 1989, n° 86-41.648);

– à la **majoration pour travail le week-end** lorsqu'il exerce son mandat pendant la semaine alors qu'il travaille habituellement le week-end (*Cass. soc.*, 28 octobre 2008, n° 07-40.524).

QUID SI L'EMPLOYEUR NE PAIE PAS LES HEURES DE DÉLÉGATION ?

Le refus de payer les heures de délégation à l'échéance normale est constitutif d'un **trouble manifestement illicite**. Le salarié peut donc saisir le **juge prud'homal en référé** pour obtenir le paiement des sommes dues et la réparation du préjudice subi (*Cass. soc.*, 10 janvier 2006, n° 04-46.838).

Le juge ne peut trancher le litige opposant le salarié et l'employeur quant à l'utilisation du crédit d'heures tant que l'employeur n'a pas réglé les heures litigieuses (*Cass. soc.*, 16 septembre 2020, n° 18-23.805).

La Cour de cassation a pu considérer que le non-paiement des heures de délégation sur une période de cinq mois était suffisamment grave pour justifier une **prise d'acte** de la rupture (*Cass. soc.*, 17 décembre 2014, n° 13-20.703).

Enfin, l'employeur s'expose à une condamnation pénale pour **délit d'entrave** (*Cass. crim.*, 11 mai 1999, n° 98-82.900).

5 Peut-on contrôler leur utilisation ?

CONTRÔLE A PRIORI INTERDIT

L'employeur ne peut **pas demander** à un salarié de **justifier** ses heures de délégation **avant** leur utilisation. Il ne peut davantage exiger ces justifications ou contester l'usage de ces heures avant leur **paiement** (*Cass. soc.*, 19 mai 2016, n° 14-26.967).

CONTRÔLE A POSTERIORI POSSIBLE

Une fois les heures de délégation rémunérées, l'**employeur** peut **demande** au représentant du personnel d'en **justifier** l'emploi (*Cass. soc.*, 13 mai 2003, n° 01-42.728; *Cass. soc.*, 11 février 2015, n° 13-22.973).

Si celui-ci **refuse** ou si l'employeur constate une **mauvaise utilisation** des heures de délégation, il peut saisir le **conseil de prud'hommes** (*Cass. soc.*, 23 mai 2007, n° 06-42.972).

L'employeur qui saisit le juge d'une action en remboursement d'heures de délégation prétendument mal utilisées doit avoir **au préalable demandé** au représentant du personnel concerné, si nécessaire par voie judiciaire, quelles activités ont été **exercées durant ces heures** (*Cass. soc.*, 15 décembre 1993, n° 91-44.481). Remplit cette condition de demande préalable l'employeur qui met en demeure le salarié de préciser s'il a participé ou non à une manifestation sans rapport avec son mandat représentatif (*Cass. soc.*, 13 juin 1996, n° 95-41.460). Les heures de délégation bénéficient d'une **présomption d'utilisation conforme au mandat**, y compris celles utilisées en dehors du temps de travail en raison des nécessités du mandat (*Cass. soc.*, 26 juin 2013, n° 12-17.476).

C'est donc à l'employeur de prouver que les heures de délégation n'ont pas été utilisées conformément aux missions imparties.

Toutefois, le représentant du personnel doit apporter des précisions sur les activités qu'il a exercées dans le cadre de son mandat. Un membre d'un comité d'entreprise, par exemple, ne peut se borner à répondre qu'il a utilisé ses heures de délégation « dans le cadre de son mandat de membre du comité d'entreprise » (*Cass. soc.*, 16 mars 1994, n° 92-42.234, *décision transposable au CSE*), ou à fournir des imprimés comprenant uniquement les dates et nombre d'heures utilisées sans précision sur la nature des activités exercées (*Cass. soc.*, 30 novembre 2004, n° 03-40.434).

PEUT-ON SANCTIONNER UNE UTILISATION NON CONFORME ?

La chambre sociale de la Cour de cassation limite le pouvoir disciplinaire de l'employeur à l'égard des salariés protégés aux seuls faits constituant un manquement à leurs obligations professionnelles. Le **mandat** étant hors des obligations professionnelles, il est **hors champ disciplinaire**.

Cette règle assure l'indépendance du représentant du personnel dans le cadre de son mandat (*v. par exemple Cass. soc.*, 30 juin 2010, n° 09-66.792; *Cass. soc.*, 27 juin 2012, n° 11-10.242). Un **licenciement fondé uniquement** sur des « fautes » dans l'**exercice d'un mandat** représentatif pourrait de surcroît être qualifié de **discriminatoire** (*Cass. soc.*, 2 juin 2010, n° 08-40.628).

Il est toutefois admis que l'employeur puisse **sanctionner** le représentant du personnel en cas d'exercice abusif de son mandat (*Cass. soc.*, 27 juin 2012, n° 11-10.242; *Cass. crim.*, 30 mars 1993, n° 92-83.580).

À titre d'exemple, l'abus est constitué en cas d'utilisation des heures de délégation à des fins personnelles (*CE*, 22 février 1989, n° 66598 : *prise d'une journée de délégation pour aller à la chasse*) ou d'utilisation de bons de délégation falsifiés pour justifier de retards (*CE*, 17 avril 1992, n° 89834).

En revanche, lorsqu'**aucun abus** n'est caractérisé, l'**utilisation irrégulière** des heures de délégation ne peut, selon nous, donner lieu à sanction disciplinaire. L'employeur pourra seulement, dans ce cas, obtenir la **restitution des sommes indûment payées**.