

# **L'utilisation des heures de délégation par un RP**

## **Questions/Réponses**

---

L'info pratique en droit du travail.

## Sommaire

Sommaire .....	p. 2
I. Les heures de délégation : définition et bénéficiaires .....	p. 6
1 Qu'est-ce que les heures de délégation ? .....	p. 7
2 Quels sont les représentants du personnel qui disposent d'un crédit d'heures de délégation ..	p. 8
3 Quels représentants du personnel ne bénéficient d'aucun crédit d'heures ? .....	p. 9
4 Les suppléants bénéficient-ils d'un crédit d'heures de délégation ? .....	p. 10
5 II. Le nombre d'heures de délégation .....	p. 11
6 De combien d'heures de délégation bénéficient les différents représentants du personnel ? ...	p. 12
7 De combien d'heures de délégation bénéficie un délégué du personnel ? .....	p. 14
8 Les délégués du personnel suppléants bénéficient-ils d'un crédit d'heures de délégation ? .....	p. 15
9 Quel est le nombre d'heures de délégation en cas d'élection en cours de mois ? .....	p. 16
10 Le crédit d'heures de délégation augmente-t-il en cas de cumul de mandats ? .....	p. 17
11 De combien d'heures de délégation bénéficie le représentant à temps partiel ? .....	p. 18
12 Le temps de trajet pour se rendre en réunion est-il déduit des heures de délégation ? .....	p. 19
III. L'utilisation des heures de délégation .....	p. 20
13 De quelle façon le représentant du personnel doit-il utiliser ses heures de délégation ? .....	p. 21
14 Le représentant du personnel est-il libre d'utiliser son crédit d'heures à sa guise ? .....	p. 22
15 Peut-on prendre les heures de délégation en dehors du temps de travail ? .....	p. 23
16 Le représentant du personnel doit-il utiliser toutes ses heures de délégation le même mois ...	p. 24
17 S'il reste des heures de délégation non utilisées un mois donné, peuvent-elles être report ...	p. 25
18 Est-il possible de fractionner l'utilisation des heures de délégation ? .....	p. 26
19 Dans quels cas un représentant du personnel peut-il dépasser son crédit d'heures mensuel ..	p. 27
20 Le nombre d'heures de délégation peut-il être exceptionnellement augmenté ? .....	p. 28
21 Le dépassement du nombre d'heures de délégation peut-il justifier une sanction ? .....	p. 29
IV. La rémunération des heures de délégation .....	p. 30
22 Comment les heures de délégation sont-elles rémunérées ? .....	p. 31
23 Comment sont rémunérées les heures de délégation du salarié travaillant de nuit ? .....	p. 32
24 Quel salaire sert de base au calcul des heures de délégation ? .....	p. 33
25 Les heures de délégation doivent-elles apparaître sur le bulletin de salaire ? .....	p. 34
V. Le contrôle des heures de délégation .....	p. 35
26 Le représentant du personnel, avant d'utiliser ses heures de délégation, doit-il informer so ..	p. 36
27 L'employeur peut-il exercer un quelconque contrôle sur l'exercice des heures de délégatio ..	p. 37
28 A quoi correspond un bon de délégation ? .....	p. 38
29 Un salarié peut-il cumuler plusieurs mandats de représentation du personnel ? .....	p. 39
30 Est-il risqué de prendre des heures de délégation pendant la suspension du contrat de tra ..	p. 40
31 Les heures de délégation prises par un représentant du personnel pendant une période d ..	p. 41
32 Je suis délégué du personnel et je travaille à temps partiel. Dois-je utiliser mes heures de ..	p. 42



## Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

## AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

## **I. Les heures de délégation : définition et bénéficiaires**

Certains représentants du personnel (membres du CE, délégués du personnel, membres du CHSCT, membres de la DUP, délégués syndicaux, ...) bénéficient, afin de mener à bien leurs missions représentatives, d'un crédit d'heures de délégation.

Ces heures de délégation, dont le nombre dépend du mandat détenu mais également de l'effectif de l'entreprise, permettent aux représentants des salariés dans l'entreprise d'exercer leurs fonctions pendant leur temps de travail, sans pour autant que cela ait un impact sur leur rémunération puisqu'ils bénéficient d'un maintien de leur salaire.

Pour ceux qui n'en bénéficient pas, l'exercice du mandat pendant le temps de travail s'avère beaucoup plus difficile, notamment en l'absence d'accord d'entreprise ou d'usage plus favorable, et peut même entraîner une sanction disciplinaire lorsque le salarié s'absente pendant les heures de travail alors qu'il n'a aucune autorisation pour le faire.

## 1 Qu'est-ce que les heures de délégation ?

Les heures de délégation sont attribuées à certains représentants du personnel afin de disposer du temps nécessaire pour l'exercice de leurs fonctions représentatives, sans entraîner aucune perte de salaire. En effet, elles sont de plein droit considérées comme du temps de travail effectif et doivent être payées à l'échéance normale et ce, en considération de la périodicité de la paie (1).

En principe, l'utilisation des heures de délégation se fait pendant l'horaire de travail et ces heures sont rémunérées comme du temps de travail effectif. Toutefois, le salarié peut être amené à utiliser ses heures de délégation en dehors de ses heures habituelles de travail en raison des nécessités de son mandat ou de ses conditions de travail particulières (travail de nuit par exemple). Dans cette hypothèse, les heures de délégation sont payées comme des heures supplémentaires (2).

Le nombre de ces heures dépend du mandat détenu, mais également de l'effectif de l'entreprise. L'élu est alors en mesure d'utiliser la totalité de ces heures. Mais s'il ne les utilise pas, aucun report ne sera possible en principe. Il perdra donc purement et simplement le reliquat non utilisé.

Cependant, depuis l'entrée en vigueur de la loi Rebsamen du 17 août 2015, certains cas de report de crédits d'heures sont prévus. Il s'agit notamment des heures de délégation des membres de la délégation unique du personnel (nouvelle formule). Dans le cadre de la DUP, si la totalité des heures de délégation n'a pas été utilisée au cours du mois, il est possible de les cumuler sur 12 mois maximum. Ce report ne peut toutefois pas conduire le représentant du personnel à utiliser plus d'une fois et demie le nombre d'heures dont il dispose habituellement (3). Par exemple, un membre de la DUP qui dispose de 18 heures mensuelles de délégation ne pourra utiliser plus de 27 heures de délégation.

Précisons enfin que chaque représentant du personnel est libre dans l'utilisation du temps dont il dispose pour exercer son mandat : écoute des salariés, réunion, distribution de tracts, enquête, assistance d'un salarié... Toutefois, l'utilisation qui en est faite doit impérativement s'inscrire dans l'exercice du mandat dans le cadre duquel il a été attribué.

*(1) Articles L2143-17 et L2325-7 du Code du travail*

*(2) Cass. Soc. 21 novembre 2000, n°98-40730(3) Article L2326-6 du Code du travail*

## 2 Quels sont les représentants du personnel qui disposent d'un crédit d'heures de délégation ?

Tous les représentants du personnel d'une entreprise ne disposent pas d'heures de délégation pour l'exercice de leur mission.

On droit à l'attribution d'heures de délégation :

- les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise ou d'établissement élus en tant que titulaires (1) ;
- les membres de la délégation unique du personnel (2) ;
- les membres du CHSCT (3) ;
- les délégués syndicaux (4) ;
- les représentants syndicaux au comité d'entreprise (5) ;
- les représentants de la section syndicale (6) ;
- le secrétaire et les membres du bureau du comité d'entreprise européen (7) ;
- les secrétaires et les membres du comité de la société européenne (8) ;
- les représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance (9) ;
- le défenseur syndical (10)
- les membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) (11).

Par conséquent, les membres qui ne sont pas titulaires mais suppléants ne disposent d'aucun crédit d'heures légal. Un accord d'entreprise peut toutefois prévoir des dispositions plus favorables. Le suppléant ne peut utiliser le crédit d'heures de délégation du titulaire que lorsqu'il est amené à le remplacer.

(1) *Articles L2315-1 et L2325-6 du Code du travail*

(2) *Article L2326-6 du Code du travail*

(3) *Article L4614-3 du Code du travail*

(4) *Article L2143-13 du Code du travail*

(5) *Article L2325-6 du Code du travail*

(6) *Article L2142-1-3 du Code du travail*

(7) *Article L2343-15 du Code du travail*

(8) *Article L2353-25 du Code du travail*

(9) *Articles L225-30 et L225-80 du Code de commerce*

(10) *Article L1453-5 du Code du travail* (11) *Article L23-114-1 du Code du travail qui entrera en vigueur le 1 juillet 2017*



### 3 Quels représentants du personnel ne bénéficient d'aucun crédit d'heures ?

Ne bénéficient d'aucun crédit d'heures :

- les membres du comité central d'entreprise (ils disposent toutefois du crédit d'heures qui leur est attribué en leur qualité de membre d'un comité d'établissement pour exercer leur fonction) ;
- les membres du comité de groupe ;
- les membres du CE et les délégués du personnel suppléants, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Lorsque le suppléant est amené à remplacer le titulaire (en raison d'une absence temporaire ou définitive) les heures consacrées à l'exercice de la mission s'imputent sur le crédit d'heures de ce dernier ;
- les membres de l'instance de coordination du CHSCT, qui ne peuvent qu'utiliser les heures de délégation dont ils disposent dans le cadre de leur mandat de représentant au CHSCT.

Par conséquent, pour tous ces représentants du personnel, l'exercice de leurs fonctions représentatives pendant le temps de travail est plus difficile. En effet, sauf disposition conventionnelle ou usage plus favorable, le salarié titulaire de l'un de ces mandats ne peut pas s'absenter pendant ses heures de travail pour exercer sa mission représentative, sauf à commettre une faute susceptible d'une sanction disciplinaire (1).

(1) Cass. Crim. 8 octobre 1991, n°90-86628

#### 4 Les suppléants bénéficient-ils d'un crédit d'heures de délégation ?

Le crédit d'heures de délégation est attribué aux représentants du personnel titulaires (1).

De ce fait, les délégués du personnel et les membres du CE suppléants ne bénéficient d'aucune heure de délégation sauf disposition conventionnelle plus favorable.

En effet, un accord collectif peut tout à fait prévoir l'octroi d'heures de délégation aux suppléants.

Il n'est pas possible en principe pour un salarié suppléant d'utiliser une partie des heures de délégation d'un salarié titulaire.

Néanmoins, lorsque le représentant suppléant est amené à remplacer le titulaire, les heures consacrées à l'exercice de la mission s'imputent sur le crédit d'heures du représentant remplacé (2). Il en va de même lorsque le suppléant dispose d'un crédit d'heures conventionnel : il peut utiliser son crédit d'heures, en plus de celui du titulaire qu'il est amené à remplacer (3).

Les heures ainsi utilisées bénéficient de la présomption de bonne utilisation (4).

Toutefois, depuis l'entrée en vigueur de la loi Rebsamen du 17 août 2015, dans le cadre de la délégation unique du personnel (nouvelle formule, c'est-à-dire avec intégration du CHSCT à la DUP), il est possible de mutualiser et de répartir le crédits d'heures de délégation entre les membres de la DUP, qu'ils soient titulaires ou suppléants (5). Les suppléants dans ce cadre, peuvent donc bénéficier d'heures de délégation. Cette répartition est possible sous réserve qu'un membre ne bénéficie pas de plus d'une fois et demie le nombre d'heures de délégation attribué habituellement à un titulaire.

(1) Article L4614-3 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 30 mai 1990, n°86-43583

(3) Cass. Soc. 21 juillet 1986, n°82-43650

(4) Cass. Soc. 30 mai 1990, n°86-43583(5) Article L2326-6 du Code du travail

## **5 II. Le nombre d'heures de délégation**

L'attribution d'un crédit d'heures permet aux représentants des salariés dans l'entreprise d'exercer leurs missions découlant de leur mandat pendant leur temps de travail.

Ces heures de délégation, dont le nombre dépend du mandat détenu mais également de l'effectif de l'entreprise, permettent aux représentants des salariés dans l'entreprise d'exercer leurs fonctions pendant leur temps de travail, sans pour autant voir leur rémunération impactée puisqu'ils bénéficient d'un maintien de salaire.

Ainsi, plus l'effectif de l'entreprise est de taille importante, plus le crédit d'heures alloué l'est également.

## 6 De combien d'heures de délégation bénéficient les différents représentants du personnel ?

Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants du personnel varie en fonction de l'effectif de l'entreprise mais également du type de mandat détenu.

### Délégués du personnel

L'employeur laisse aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder (1) :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

### Comité d'entreprise, représentants syndicaux au CE ou au CCE

Les membres titulaires du CE, les représentants syndicaux au CE dans les entreprises d'au moins 50 salariés ou au CCE dans les entreprises d'au moins 501 salariés, mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil bénéficient d'un crédit d'heures qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois (2).

### Membres de la DUP

Les membres de la délégation unique du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. Ce nombre d'heures a été réajusté avec l'entrée en vigueur de la Loi Rebsamen du 17 août 2015. Il dépend du nombre de salariés composant l'entreprise (3):

Seuils	Nombre de représentants	Crédit d'heures mensuel par représentant
De 50 à 74 salariés	4 titulaires et 4 suppléants	18
De 75 à 99 salariés	5 titulaires et 5 suppléants	19
De 100 à 124 salariés	6 titulaires et 6 suppléants	21
De 125 à 149 salariés	7 suppléants et 7 titulaires	21
De 150 à 174 salariés	8 titulaires et 8 suppléants	21
De 175 à 199 salariés	9 titulaires et 9 suppléants	21
De 200 à 249 salariés	11 titulaires et 11 suppléants	21
De 250 à 299 salariés	12 titulaires et 12 suppléants	21

### Membres du CHSCT

Ils disposent d'au moins (4) :

- 2 heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements employant au 1 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles ou de participation à une instance de coordination.

### Délégués syndicaux

Chaque délégué syndical dispose d'au moins (5) :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

### Le représentant de la section syndicale (RSS)

Chaque RSS dispose d'au moins 4 heures par mois (6).

### Membre du CCE

L'employeur laisse au secrétaire et aux membres du bureau du comité d'entreprise européen et du comité de la société européenne, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 120 heures annuelles pour chacun d'entre eux (7).

## **Défenseur syndical**

Il dispose de 10 heures par mois (8) pour assister et conseiller les salariés, avec le maintien de son salaire. S'il est amené à s'absenter pour exercer sa mission, ces absences sont rémunérées par l'employeur.

- (1) Article L2315-1 du Code du travail
- (2) Article L2325-6 du Code du travail
- (3) Articles R2326-1 et R2326-2 du Code du travail
- (4) Article L4614-3 du Code du travail
- (5) Article L2143-13 du Code du travail
- (6) Article L2142-1-3 du Code du travail
- (7) Articles L2343-15 et L2353-25 du Code du travail
- (8) Article L1453-5 du Code du travail

## **7 De combien d'heures de délégation bénéficie un délégué du personnel ?**

Les délégués du personnel titulaires bénéficient du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder (1) :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 15 heures par mois lorsque l'entreprise comporte au moins 50 salariés.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections bénéficient, en outre, d'un crédit de 20 heures par mois.

Il est possible d'augmenter le nombre d'heures de délégation par voie d'accord collectif.

(1) Article L2315-1 du Code du travail

## **8 Les délégués du personnel suppléants bénéficient-ils d'un crédit d'heures de délégation ?**

Les délégués du personnel suppléants ne disposent d'aucun crédit d'heures de délégation.

En effet, seuls les titulaires bénéficient, pour l'exercice de leur fonction, d'un certain nombre d'heures pour exercer leur mandat, qui dépend de la taille de l'entreprise. En effet, ils disposent de (1) :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Néanmoins, s'il est vrai que les délégués suppléants ne disposent d'aucune heure de délégation, cela n'est pas le cas lorsqu'ils remplacent un titulaire absent. En effet, en cas de remplacement, le suppléant peut utiliser le crédit d'heures du titulaire absent.

Enfin, dans le cadre de la DUP nouvelle formule, il est possible de répartir le crédit d'heures de délégation entre tous les membres de la délégation. Ainsi les membres suppléants peuvent disposer d'heures de délégation (2).

*(1) Article L2315-1 du Code du travail (2) Article L2326-6 du Code du travail*

## **9 Quel est le nombre d'heures de délégation en cas d'élection en cours de mois ?**

Le crédit d'heures est attribué pour un mois entier. Par conséquent, il ne peut pas être réduit en fonction des heures non travaillées par le représentant du personnel (1). Un représentant du personnel qui est embauché à temps partiel dispose du même nombre d'heures de délégation que celui qui est à temps complet.

Aussi, un représentant du personnel élu en cours de mois bénéficie, pour le mois en question, du crédit d'heures complet. Il ne peut donc être réduit au prorata du nombre de jours pendant lequel il a exercé sa mission.

Par conséquent, en cas de renouvellement de l'institution en cours de mois, les représentants nouvellement élus et les représentants sortants disposent chacun de leur crédit d'heures complet (2).

Il en va toutefois autrement lorsque c'est le même représentant du personnel qui est réélu : il ne peut pas bénéficier de 2 crédits d'heures pour un même mois (3).

(1) Cass. Crim. 14 février 1978, n°76-93406

(2) Lettre 7 août 1975, bulletin doc. TEP n°71

(3) Cass. Soc. 13 décembre 1979, n°78-41277



## 10 Le crédit d'heures de délégation augmente-t-il en cas de cumul de mandats ?

Le cumul des mandats entraîne un cumul des crédits d'heures associés.

A titre d'exemple, le délégué du personnel qui est membre du comité d'entreprise bénéficiera d'un crédit de 15 heures au titre de son mandat de délégué du personnel et de 20 heures au titre de son mandat de membre du comité d'entreprise. Par mois, il pourra donc passer 35 heures en délégation.

Toutefois, dans certaines hypothèses le cumul du crédit d'heures n'est pas autorisé. C'est le cas, dans :

- les entreprises de moins de 50 salariés, des délégués du personnel désignés par les syndicats représentatifs comme délégués syndicaux (1) ;
- les entreprises de moins de 2.000 salariés où le cumul de délégué syndical d'établissement et de délégué syndical central n'est pas possible.

(1) Article L2143-6 du Code du travail

## 11 De combien d'heures de délégation bénéficie le représentant à temps partiel ?

Le nombre d'heures de délégation est attribué pour chaque mois.

Par conséquent, il ne peut pas être réduit en fonction des heures non travaillées par le représentant du personnel (1). Un représentant du personnel qui est embauché à temps partiel dispose du même nombre d'heures de délégation que celui qui est à temps complet.

Aussi, un représentant du personnel élu en cours de mois bénéficie, pour le mois en question, du crédit d'heures complet. Il ne peut donc être réduit au prorata du nombre de jours pendant lequel il a exercé sa mission.

Toutefois, un salarié qui ne travaille qu'à temps partiel ne peut pas voir son temps de travail réduit de plus de 1/3 par l'utilisation des heures de délégation. Le solde éventuel de son crédit d'heures peut toutefois être utilisé en dehors de son temps de travail (2).

(1) Cass. Crim. 14 février 1978, n°76-93406

(2) Article L3123-29 du Code du travail

## **12 Le temps de trajet pour se rendre en réunion est-il déduit des heures de délégation ?**

Lorsqu'un représentant du personnel se rend aux réunions, le temps passé à réaliser le trajet est traité comme le temps de réunion lui-même, s'il est pris pendant les heures de travail. Ainsi, il n'est pas déduit du crédit d'heures et doit faire l'objet d'une rémunération comme du temps de travail effectif. Les frais de déplacement seront pris en charge (1).

Si le temps de trajet n'est pas effectué pendant les heures de travail, il doit être rémunéré comme du temps de travail effectif s'il dépasse le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. Ce temps de trajet ne sera pas déduit du crédit d'heures (2).

En effet, comme le rappelle la Cour de cassation, le représentant du personnel ne doit subir aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de son mandat électif. Le trajet qui est réalisé en dehors de l'horaire normal de travail est rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile du salarié et son lieu habituel de travail (3).

(1) Cass. Soc. 20 février 2002, n°99-44760

(2) Cass. Soc. 16 avril 2008, n°06-44635

(3) Cass. Soc. 12 juin 2013, n° 12-12806

### **III. L'utilisation des heures de délégation**

Les heures de délégation sont octroyées en raison de l'exercice d'un mandat de représentation du personnel.

Par conséquent, l'utilisation de ce crédit d'heures doit impérativement s'inscrire dans le cadre de l'exercice du mandat pour lequel il a été attribué.

Le titulaire du crédit d'heures est d'ailleurs présumé en faire un usage conforme à ses fonctions, c'est-à-dire que les heures sont présumées avoir été utilisées conformément à l'objet du mandat (réunion syndicale, distribution de tract, enquête, etc.).

Cette présomption d'utilisation conforme des heures de délégation peut être renversée par l'employeur. Il doit alors rapporter la preuve que les heures n'ont pas été utilisées dans le cadre d'exercice du mandat du représentant du personnel.

## 13 De quelle façon le représentant du personnel doit-il utiliser ses heures de délégation ?

Les heures de délégation sont octroyées en raison de l'exercice d'un mandat de représentation du personnel.

Par conséquent, l'utilisation de ce crédit d'heures doit impérativement s'inscrire dans le cadre de l'exercice du mandat pour lequel il a été attribué.

Le titulaire du crédit d'heures est d'ailleurs présumé en faire un usage conforme à ses fonctions, c'est-à-dire que les heures sont présumées avoir été utilisées conformément à l'objet du mandat (réunion syndicale, distribution de tract, enquête, etc.), y compris lorsqu'elles le sont en dehors du temps de travail (1).

Néanmoins, il ne faut pas en faire une utilisation abusive, car l'employeur a la possibilité de contrôler - a posteriori c'est-à-dire après les avoir payées - l'utilisation du crédit (2). A ce titre, il peut demander des précisions sur les activités qui ont été menées durant les heures litigieuses (3).

En cas d'utilisation irrégulière des heures de délégation, l'employeur est en droit d'en demander le remboursement en saisissant le juge, lors d'une procédure en référé devant le conseil de prud'hommes. Il peut également saisir le conseil de prud'hommes dans le cas où le salarié ne lui présente pas les justificatifs qu'il lui a demandé sur l'utilisation de son crédit d'heures de délégation.

En cas d'usage frauduleux, le représentant s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Par exemple, justifie une telle sanction la production de bons de délégation falsifiés afin de justifier des retards répétés (4), ou encore le fait pour un délégué du personnel d'utiliser ses heures de délégation pour se rendre au siège de l'entreprise afin d'assister à une manifestation qui concernait un autre établissement que celui dans lequel il était élu (5).

(1) Cass. Soc. . 26 juin 2013, n°12-17476

(2) Cass. Soc. 28 février 1989, n°85-45488

(3) Cass. Soc. 15 décembre 1993, n°91-4481

(4) CE 17 avril 1992, n°89834

(5) Cass. Soc. 4 juin 2014, n°13-14671

## 14 Le représentant du personnel est-il libre d'utiliser son crédit d'heures à sa guise ?

Le représentant est libre dans l'utilisation du temps dont il dispose pour exercer son mandat : écoute des salariés, réunion, distribution de tracts, enquête, assistance d'un salarié...

Toutefois, l'utilisation qui en est faite doit impérativement s'inscrire dans le cadre de l'exercice du mandat pour lequel il a été attribué.

Le titulaire du crédit d'heures est d'ailleurs présumé en faire un usage conforme à ses fonctions, c'est-à-dire que les heures sont présumées avoir été utilisées conformément à l'objet du mandat (réunion syndicale, distribution de tract, enquête, etc.), y compris lorsqu'elles le sont en dehors du temps de travail (1).

Néanmoins, il ne faut pas en faire une utilisation abusive, car l'employeur a la possibilité de contrôler - a posteriori c'est à dire après les avoir payées - l'utilisation des heures de délégation (2). A ce titre, il peut demander des précisions sur les activités qui ont été menées durant les heures litigieuses (3).

En cas d'utilisation irrégulière des heures de délégation, l'employeur est en droit d'en demander le remboursement en saisissant le juge, grâce à une procédure en référé. Le Conseil de prud'hommes peut également être saisi lorsque le salarié n'a pas fourni à l'employeur, qui lui a fait une demande d'explication de l'utilisation de son crédit d'heures, les éléments confirmant que les heures de délégation ont été utilisées conformément à leur objet.

En cas d'usage frauduleux, le représentant s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Par exemple, justifie une telle sanction le fait pour un délégué du personnel d'utiliser ses heures de délégation pour se rendre au siège de l'entreprise afin d'assister à une manifestation qui concernait un autre établissement que celui dans lequel il était élu (4).

(1) Cass. Soc. . 26 juin 2013, n°12-17476

(2) Cass. Soc. 28 février 1989, n°85-45488

(3) Cass. Soc. 15 décembre 1993, n°91-4481

(4) Cass. Soc. 4 juin 2014, n°13-14671

## 15 Peut-on prendre les heures de délégation en dehors du temps de travail ?

Le crédit d'heures est attribué pour permettre au représentant du personnel de s'absenter de son poste de travail sans pour autant subir de perte de rémunération. Par principe donc, l'utilisation du crédit d'heures se fait sur le temps de travail de l'intéressé.

Toutefois les heures de délégation peuvent être prises en dehors du temps de travail, si un contexte particulier l'exige.

Par exemple, un salarié qui travaille de nuit peut très bien prendre ses heures de délégation la journée, et se déplacer librement dans l'entreprise.

Si l'utilisation des heures de délégation en dehors du temps de travail conduit au dépassement de la durée légale de travail hebdomadaire, ces heures de délégation hors temps de travail sont rémunérées en heures supplémentaires (1). Elles ouvrent donc droit à un éventuel repos compensateur (2).

Pour le cas spécifique des salariés à temps partiel, il s'agira d'heures complémentaires.

Le représentant du personnel peut également être amené à exercer son mandat en dehors de son temps de travail sans pour autant utiliser ses heures de délégation, par exemple parce qu'il a épuisé son crédit d'heures.

(1) Cass.Soc. 11 juin 2008, n°07-40823

(2) Cass. Soc. 15 mai 2014, n°12-29388

## 16 Le représentant du personnel doit-il utiliser toutes ses heures de délégation le même mois ?

Le nombre d'heures de délégation est attribué pour chaque mois.

Il s'apprécie dans le cadre d'un mois civil, et ne peut pas faire l'objet, en principe, d'un report d'un mois sur l'autre.

Ainsi, lorsque la totalité du crédit mensuel n'est pas utilisé, les heures restantes sont perdues. Il est donc conseillé d'utiliser toutes les heures de délégation chaque mois, car il n'est pas possible de les garder de côté pour les utiliser plus tard.

De même, le représentant du personnel qui a épuisé toutes ses heures de délégation du mois en cours ne peut pas anticiper et utiliser son crédit d'heures du mois suivant.

Le crédit d'heures est attribué pour un mois entier. Par conséquent, il ne peut pas être réduit en fonction des heures non travaillées par le représentant du personnel (1). Un représentant du personnel qui est embauché à temps partiel dispose du même nombre d'heures de délégation qu'un salarié à temps complet.

Aussi, un représentant du personnel élu en cours de mois bénéficie, pour le mois en question, du crédit d'heures complet. Il ne peut donc être réduit au prorata du nombre de jours pendant lequel il a exercé sa mission.

Cependant, la loi Rebsamen du 17 août 2015 qui a réformé la délégation unique du personnel, a instauré pour les membres de la DUP nouvelle formule la possibilité de report des heures de délégation dans la limite de 12 mois. C'est-à-dire que les membres des « nouvelles DUP » qui n'ont pas utilisé toutes leurs heures de délégation au cours d'un mois peuvent les cumuler sur les mois suivants (2).

Ce report ne peut toutefois conduire le représentant du personnel à disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie. Ainsi par exemple, un membre de la DUP qui dispose de 19 heures de délégation par mois ne pourra pas utiliser plus de 28 heures de délégation sur un mois.

(1) Cass. Crim. 14 février 1978, n°76-93406(2) Article L2326-6 du Code du travail



## **17 S'il reste des heures de délégation non utilisées un mois donné, peuvent-elles être reportées ?**

Lorsque la totalité du crédit mensuel n'est pas utilisé, les heures restantes sont perdues, car ce crédit est en principe attribué pour le mois.

De même, le représentant du personnel qui a épuisé toutes ses heures de délégation du mois en cours ne peut pas anticiper et utiliser son crédit d'heures du mois suivant.

Le crédit d'heures est attribué pour un mois entier. Par conséquent, il ne peut pas être réduit en fonction des heures non travaillées par le représentant du personnel (1). Un représentant du personnel qui est embauché à temps partiel dispose du même nombre d'heures de délégation que celui qui est à temps complet.

Aussi, un représentant du personnel élu en cours de mois bénéficie, pour le mois en question, du crédit d'heures complet. Il ne peut donc être réduit au prorata du nombre de jours pendant lequel il a exercé sa mission.

Cependant, la loi Rebsamen du 17 août 2015 qui a réformé la délégation unique du personnel, a instauré pour les membres de la DUP nouvelle formule la possibilité de report des heures de délégation dans la limite de 12 mois. C'est-à-dire que les membres des « nouvelles DUP » qui n'ont pas utilisé toutes leurs heures de délégation au cours d'un mois peuvent les cumuler sur les mois suivants (2).

Ce report ne peut toutefois conduire le représentant du personnel à disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie. Ainsi par exemple, un membre de la DUP qui dispose de 19 heures de délégation par mois ne pourra pas utiliser plus de 28 heures de délégation sur un mois.

*(1) Cass. Crim. 14 février 1978, n°76-93406(2) Article L2326-6 du Code du travail*

## 18 Est-il possible de fractionner l'utilisation des heures de délégation ?

Le titulaire d'un crédit d'heures peut organiser librement son utilisation au cours du mois.

Il est donc possible de fractionner l'utilisation de ces heures de délégation dans la journée, en fonction des besoins liés à l'exercice du mandat (1).

Le représentant du personnel peut également utiliser son crédit d'heures juste en début de service ou en fin de service, sans commettre d'abus dans la prise de ses heures de délégation (2).

L'employeur peut cependant exiger d'être informé des modalités d'utilisation des heures de délégation, afin de ne pas pénaliser l'organisation du travail. Le représentant du personnel peut donc être contraint d'informer l'employeur avant de prendre ses heures de délégation et de s'absenter de son poste de travail (3).

Dans le cadre de la DUP nouvelle formule, le code du travail précise que l'employeur doit être informé de la prise des heures de délégation au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation (4).

(1) *Rép. Min.* n°2631 ; *JO Sénat CR*, 13 juin 1962, p.492

(2) *Cass. Soc.* 11 décembre 2011, n°99-43650

(3) *Cass. Soc.* 18 janvier 1961, n°59-40536(4) *Article R2326-3 du Code du travail*

## **19 Dans quels cas un représentant du personnel peut-il dépasser son crédit d'heures mensuel de délégation ?**

Il peut arriver que le crédit d'heures dont dispose mensuellement le représentant du personnel s'avère insuffisant et que, pour mener à bien ses missions, il soit contraint de le dépasser.

Ce dépassement est autorisé par la loi, cependant il doit être justifié par des "circonstances exceptionnelles". Cette notion a été définie par les juges comme "une activité inhabituelle nécessitant, de la part des représentants, un surcroît de démarches et d'activité débordant le cadre de leurs tâches coutumières en raison, notamment, de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre" (1).

En cas de litige avec l'employeur, les juges apprécieront au cas par cas les circonstances du dépassement.

La survenance d'un important licenciement économique collectif, entraînant de multiples démarches et un accroissement de l'activité des représentants du personnel, peut justifier un dépassement du crédit d'heures de délégation (2) ou encore un licenciement économique collectif qui s'intègre dans le cadre d'une restructuration d'entreprise et qui a entraîné une procédure d'alerte (3). Dans ce cas, les heures de délégation supplémentaires lui sont rémunérées par l'employeur.

Lorsqu'il ne peut justifier de circonstances exceptionnelles, le représentant du personnel peut tout de même prendre plus de temps pour exercer sa fonction représentative mais en dehors de son temps de travail et non rémunéré.

(1) Cass. Crim. 3 juin 1986, n°84-94424

(2) Cass. Soc. 7 décembre 1977, n°75-41031

(3) Cass. Soc. 27 février 2013, n°11-26634

## 20 Le nombre d'heure de délégation peut-il être exceptionnellement augmenté ?

Le contingent d'heures de délégation peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles (1).

La Cour de cassation précise qu'il faut que ces heures constituent une activité inhabituelle, nécessitant pour les représentants du personnel un surcroît de démarches et d'activités débordant le cadre de leurs tâches coutumières, en raison notamment de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence de la mesure à prendre (2).

Les heures doivent avoir été utilisées conformément à l'objet du mandat représentatif.

Par exemple, constituent des circonstances exceptionnelles :

- le déclenchement d'une procédure d'alerte (3) ;
- le licenciement imprévu de plusieurs salariés occasionnant un surcroît de démarches et d'activité (4) ;
- les multiples démarches à effectuer à l'occasion d'un conflit collectif (5), ...

Les heures de délégation excédentaires effectuées en cas de circonstances exceptionnelles sont payées comme du temps de travail effectif.

Toutefois, dans cette hypothèse, l'employeur n'est pas tenu de payer les heures à l'échéance normale.

Il peut demander aux représentants du personnel de justifier l'utilisation de ces heures. En effet, selon la Haute juridiction, l'obligation pesant sur l'employeur de payer à l'échéance normale, comme temps de travail, le temps nécessaire au représentant du personnel pour l'exercice de ses fonctions, est limitée aux heures dont le nombre est fixé par la loi ou par accord collectif plus favorable. Elle ne s'étend pas à celles qui sont prises en fonction de circonstances exceptionnelles dont il appartient au salarié d'établir l'existence préalablement à tout paiement par l'employeur, de même que la conformité de l'utilisation des dites heures eu égard au mandat représentatif dont il est investi (6).

Les heures effectuées en dehors du contingent d'heures de délégation qui ne sont pas justifiées par des circonstances exceptionnelles ne sont pas rémunérées.

En l'absence de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut opérer une retenue sur salaire si le contingent a été largement dépassé (7).

(1) Article L2325-6 du Code du travail

(2) Cass. Crim. 3 juin 1986, n°84-94424

(3) Cass. Soc. 29 avril 2009, n°07-45480

(4) Cass. Soc. 28 octobre 2003, n°02-42067

(5) Cass. Soc. 27 juin 1979, n°78-40229

(6) Cass. Soc. 21 juillet 1986, n°84-41664

(7) Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°08-42546

## **21 Le dépassement du nombre d'heures de délégation peut-il justifier une sanction ?**

Si le dépassement n'est pas justifié par des circonstances exceptionnelles, l'employeur a la possibilité d'opérer une retenue sur le salaire habituel (1). 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 (2).

De surcroît, des dépassements répétés et injustifiés peuvent justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, voire même jusqu'au licenciement pour faute grave : c'est le cas s'agissant d'un conseiller prud'hommes qui déclarait des heures fictives de vacation (3). Il en va ainsi même lorsque le temps passé à l'exercice de sa mission au delà de la durée légale n'est pas payé comme du temps de travail et que, malgré des observations faites au salarié, il a continué à dépasser de manière importante et répétée son crédit d'heures (4).

(1) Cass. Soc. 12 novembre 1987, n°83-42192

(2) Cass. Soc. 6 déc. 1994, n°93-41.817

(3) CE 17 décembre 1993, n°11-6531

(4) CE 16 avril 1982, n°19530

#### **IV. La rémunération des heures de délégation**

Les heures de délégation doivent être rémunérées comme du temps de travail effectif et payées à l'échéance normale.

Cela signifie que les représentants du personnel ne doivent subir aucune perte de salaire du fait de l'exercice de leurs fonctions. La rémunération des heures consacrées à leur mission doit être calculée de telle sorte qu'ils perçoivent le même salaire que s'ils avaient effectivement travaillé.

Des difficultés liées au paiement de ces heures peuvent notamment apparaître lorsque l'utilisation de ces heures entraîne un dépassement de la durée légale du travail, ou encore lorsqu'elles le sont pendant une période de suspension du contrat de travail.

## 22 Comment les heures de délégation sont-elle rémunérées ?

Puisque les heures de délégation permettent au salarié investi d'un mandat représentatif de s'absenter de leur travail sans pour autant subir de perte de salaire, les heures de délégation lui sont rémunérées comme du temps de travail effectif et payées à l'échéance normale (1).

Ainsi, les représentants du personnel ne subissent aucune perte de salaire du fait de l'exercice de leurs fonctions. La rémunération des heures consacrées à leur mission doit être calculée de telle sorte qu'ils perçoivent le même salaire que s'ils avaient effectivement travaillé.

Il convient de tenir compte du salaire habituel et des divers éléments qui s'y ajoutent (primes, indemnités, majorations pour heures supplémentaires), à l'exception des sommes ayant le caractère de frais professionnels.

Toutefois les heures de délégation peuvent être prises en dehors du temps de travail, si un contexte particulier l'exige. C'est le cas par exemple d'un représentant du personnel qui travaille habituellement de nuit. S'il souhaite se déplacer dans l'entreprise pour rencontrer les salariés, il doit utiliser ses heures de délégation en dehors de son temps de travail habituel.

Si l'utilisation des heures de délégation en dehors du temps de travail conduit au dépassement de la durée légale de travail hebdomadaire, ces heures de délégation hors temps de travail sont rémunérées en heures supplémentaires (2) et ouvrent également le droit à un éventuel repos compensateur (3).

(1) Article L2325-6 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 11 juin 2008, n°07-40823

(3) Cass. Soc. 15 mai 2014, n°12-29388

### **23 Comment sont rémunérées les heures de délégation du salarié travaillant de nuit ?**

Le représentant du personnel qui travaille de nuit ne doit pas subir de perte de rémunération.

Par exemple, le membre du CE qui travaille de nuit peut être amené à assister aux réunions en journée et à utiliser ses heures de délégation de la même façon.

Le travailleur de nuit peut donc être amené à prendre ses heures de délégation pendant la journée, soit en dehors de son temps de travail habituel. Les heures de délégation ne devant pas entraîner de perte de salaire, elles seront rémunérées comme si elles avaient été prises la nuit.

Ainsi, les heures de délégation pourront être majorées pour travail de nuit conformément à ce qui est peut être prévu par la convention collective.

Le temps passé aux réunions ne constitue pas des heures de délégation mais du temps de travail effectif. Pour le salarié de nuit, ces heures doivent faire l'objet d'une rémunération en plus de son temps de travail habituel (1).

(1) Cass. Soc. 25 juin 2008, n°06-46223



## 24 Quel salaire sert de base au calcul des heures de délégation ?

Les heures de délégation doivent être rémunérées comme du temps de travail effectif et payées à l'échéance normale (1).

En d'autres termes, les représentants du personnel ne doivent subir aucune perte de salaire du fait de l'exercice de leurs fonctions. Le temps passé à l'exercice de leur mission est rémunéré de la même manière que le temps passé à travailler.

Pour savoir la rémunération qui doit être retenue, il convient de tenir compte du salaire habituel et des divers éléments qui s'y ajoutent (primes, indemnités, majorations pour heures supplémentaires), à l'exception toutefois des sommes ayant le caractère de frais professionnels.

Constitue par exemple un élément de la rémunération devant être pris en compte :

- une indemnité de frais de repas (2) ;
- une indemnité de grand déplacement dès lors que le représentant du personnel est amené à réaliser un tel déplacement dans l'exercice de sa mission (3).

(1) Article L2325-6 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 18 décembre 2013, n°12-18811

(3) Cass. Soc. 17 janvier 2013, n°11-17745

## 25 Les heures de délégation doivent-elles apparaître sur le bulletin de salaire ?

Les heures de délégation ne doivent pas faire l'objet d'une mention spéciale sur le bulletin de paie. Ces heures sont incluses dans le salaire de base et ne doivent pas être différenciées des heures effectives de travail.

En effet, il est interdit de faire mention sur le bulletin de paie de l'activité de représentation des salariés (1).

La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur établit et fournit au salarié (1).

Par conséquent, le bulletin de salaire ne doit pas faire figurer les heures de délégation sous la mention suivante :

- heures assimilées ;
- heures travaillées (2) ;
- heures de présence (3).

En effet, toutes ces mentions permettent de distinguer les heures travaillées des heures de délégation.

(1) Article R3243-4 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 3 février 1993, n°90-45619

(3) Cass. Soc. 18 février 2004, n°01-46565

## **V. Le contrôle des heures de délégation**

L'employeur ne peut instituer une procédure d'autorisation préalable de l'utilisation des heures de délégation.

Les temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale.

Lorsque le représentant quitte son poste pour exercer sa mission, il doit seulement en informer son supérieur hiérarchique, sans pour autant lui demander son accord.

Toutefois, l'administration rappelle la nécessité d'une information préalable de l'employeur sur les heures de départ et de retour des représentants du personnel (...) car elle permet la bonne marche de l'entreprise et la comptabilisation des heures de délégation.

Cette information préalable peut prendre la forme de bons de délégation.

## **26 Le représentant du personnel, avant d'utiliser ses heures de délégation, doit-il informer son supérieur ?**

L'employeur ne peut instituer une procédure d'autorisation préalable de l'utilisation des heures de délégation (1).

Les temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale (2).

Lorsque le représentant quitte son poste pour exercer sa mission, il doit seulement en informer son supérieur hiérarchique sans lui demander son accord.

En effet, sous peine de délit d'entrave, nul ne peut s'opposer à son départ même en période de forte activité ou lui imposer le respect de certaines formalités comme l'observation d'un délai de prévenance ou l'achèvement d'un travail.

Toutefois, l'administration rappelle la nécessité d'une information préalable de l'employeur sur les heures de départ et de retour des représentants du personnel (...) car elle permet la bonne marche de l'entreprise et la comptabilisation des heures de délégation (3). Par ailleurs, la loi Rebsamen du 17 août 2015, impose aux membres de la DUP nouvelle formule de prévenir l'employeur de la prise des heures de délégation au moins 8 jours avant leur utilisation (4).

Cette information préalable peut prendre la forme de bons de délégation. Cependant, en application de la présomption simple de bonne utilisation des crédits d'heures instituée depuis la loi du 28 octobre 1982, ces bons ne peuvent en aucun cas permettre à l'employeur d'exercer un contrôle sur l'utilisation conforme ou non qu'en fait le représentant (5).

(1) *Cass. Crim. 4 février 1986, n°84-95402*

(2) *Article L2315-3 du Code du travail*

(3) *Circ. DRT n°13 du 25 octobre 1983*

(4) *Article R2326-3 du Code du travail*(5) *Cass. Crim. 25 mai 1982, n°81-93443*

## 27 L'employeur peut-il exercer un quelconque contrôle sur l'exercice des heures de délégation ?

Même si, pour des raisons liées à la bonne marche de l'entreprise, le représentant du personnel peut être contraint de prévenir son supérieur hiérarchique de son départ de son poste de travail pour pouvoir exercer sa fonction représentative, il ne peut avoir aucune autorisation à demander (1).

En effet, sous peine de délit d'entrave, nul ne peut s'opposer à son départ même en période de forte activité ou lui imposer le respect de certaines formalités comme l'achèvement d'un travail par exemple. Si un délai de prévenance de 8 jours doit être respecté pour les membres de la DUP nouvelle formule avant l'utilisation des heures de délégation (2), le non respect de ce délai ne pourra probablement donner lieu qu'à des sanctions disciplinaires mais pas à un refus de l'employeur de laisser partir le représentant du personnel en délégation.

Toutefois, l'administration rappelle la nécessité d'une information préalable de l'employeur sur les heures de départ et de retour des représentants du personnel (...) car elle permet la bonne marche de l'entreprise et la comptabilisation des heures de délégation (3).

Cette information préalable peut prendre la forme de bons de délégation.

Le contrôle par l'employeur n'a pas de raison d'être car, même en cas de contestation, il doit rémunérer les heures de délégation à l'échéance normale (3). En cas de contestation, l'employeur peut seulement saisir le Conseil de prud'hommes a posteriori. Il doit alors rapporter la preuve de l'utilisation non conforme des heures de délégation par le représentant afin d'obtenir le remboursement des sommes indûment versées.

Le contrôle de l'employeur réapparaît lorsque les représentants utilisent des heures de délégation au-delà du crédit alloué.

En effet, si le représentant réclame le paiement d'heures qu'il aurait effectuées au-delà du crédit d'heures légal ou conventionnel, il lui incombe alors de se justifier. Pour cela, il doit rapporter la preuve de l'existence de circonstances exceptionnelles qui l'ont contraint à dépasser le crédit d'heures alloué.

En outre, l'employeur ne peut pas non plus planifier les heures de délégation, d'autant plus s'il ne s'est pas concerté sur le sujet avec les représentants du personnel concernés (4).

(1) Cass. Crim. 4 février 1986, n°84-95402

(2) Article R2326-3 du Code du travail(3) Circ. DRT n°13 du 25 octobre 1983

(4) Cass. Crim. 5 mars 2013, n°11-83984

## **28 A quoi correspond un bon de délégation ?**

Un bon de délégation est un document rempli par le membre du CE, du CHCST ou le délégué du personnel à chaque fois qu'il entend utiliser son crédit d'heure. Ce bon est remis à l'employeur.

Ainsi, il permet à l'employeur une meilleure comptabilisation des heures de délégation.

Ils servent simplement à informer l'employeur, il ne s'agit pas d'une demande d'autorisation préalable.

Leur utilisation ne peut être décidée unilatéralement par le chef d'entreprise. Selon la jurisprudence, elle ne peut être décidée qu'à l'issue d'une procédure de concertation avec le CE (1).

Dans la pratique, ils sont souvent instaurés par voie d'accord collectif.

(1) Cass. Crim. 12 avril 1988, n°87-84148

## 29 Un salarié peut-il cumuler plusieurs mandats de représentation du personnel ?

Le Code du travail autorise le cumul des mandats des salariés souhaitant s'impliquer pleinement dans la vie collective de leur entreprise.

A ce titre, un même salarié peut aussi bien, au cours d'une même journée :

- participer aux réunions des délégués du personnel afin de faire remonter à l'employeur des réclamations de salariés,
- assister à une séance du comité d'entreprise et aborder des thèmes relatifs à la situation économique et financière de l'entreprise,
- achever sa journée par une distribution de tracts syndicaux à la sortie de l'entreprise pour diffuser les idées d'avancées sociales promues par l'organisation syndicale qu'il représente.

Afin de conjuguer efficacement l'ensemble de ses missions, ce salarié bénéficie de la liberté de déplacement et du nombre d'heures de délégations que nécessitent l'exercice de chacune de ses fonctions représentatives.

Une limite existe néanmoins pour les salariés à temps partiel qui doivent respecter un équilibre entre leur temps de travail effectif et le temps dévolu à leur mission de représentation. Le ratio exigé est fixé par la loi.

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise (1).

(1) Article L3123-14 du Code du travail

## 30 Est-il risqué de prendre des heures de délégation pendant la suspension du contrat de travail ?

Tout dépend de la cause ayant généré la suspension du contrat de travail du salarié protégé.

La jurisprudence a déjà précisé que la suspension du contrat de travail (congés payés, formation, arrêt maladie, chômage partiel, etc...) n'entraîne pas la suspension du mandat (1). Le titulaire d'un mandat représentatif du personnel peut dès lors, normalement exercer les attributions qui découlent de son mandat.

Cependant, lorsque le salarié protégé revient dans l'entreprise pour assister à des réunions des instances représentatives du personnel alors que son absence trouve sa cause dans un motif l'empêchant d'exercer un quelconque travail, des risques peuvent être encourus par le salarié.

Ainsi, un salarié malade, qui se rend dans son entreprise pour y effectuer des missions de représentation s'expose à devoir rembourser tout ou partie de l'indemnisation perçue par la sécurité sociale.

Ce pourrait être le cas s'il est victime d'un accident donnant lieu à une déclaration d'accident du travail.

Il a en effet été jugé que l'exercice répété et prolongé d'une activité de représentant du personnel est incompatible avec un arrêt de travail pour maladie et le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale. Et ce, même si les heures de délégation prises par l'intéressé coïncidaient aux heures de sortie autorisées (2).

Ainsi, si en principe le représentant du personnel en arrêt pour maladie doit s'abstenir de toute activité pendant son arrêt de travail, en revanche, son mandat n'étant pas suspendu, il peut continuer de l'exercer sous réserve d'une autorisation préalable de son médecin traitant (3).

(1) Cass. Soc. 2 mars 2004, n°02-16554

(2) Cass. 2e Civ. 9 décembre 2010, n°09-17449(3) Cass. Ch. mixte 21 mars 2014, n°12-20002 et n°12-20003



## **31 Les heures de délégation prises par un représentant du personnel pendant une période de suspension de son contrat de travail donnent-elles toujours lieu à une rémunération ?**

S'il arrive que les juges acceptent la rémunération du salarié pour ses heures de délégation prises pendant une période de chômage partiel (1) ou pendant un mouvement de grève (2), il n'en va pas ainsi au cours d'autres absences.

Ainsi, il a été jugé qu'un membre du CE ne peut pas cumuler une indemnité de congés payés avec la rémunération des heures de délégation prises pendant cette période (3).

Toutefois, il a été jugé, en ce qui concerne la rémunération d'un salarié qui, pendant sa période de congés payés, devait revenir dans l'entreprise pour assister à une réunion sur convocation de l'employeur, qu'il avait droit au repos instauré par la convention collective qui, pendant son absence de l'entreprise, est rappelé pour les nécessités du service (4).

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le mandat du représentant du personnel n'est pas suspendu. Il peut donc continuer d'exercer son mandat et percevoir l'indemnisation correspondant aux heures effectuées, sous réserve de l'autorisation de son médecin traitant (5). A défaut, le représentant du personnel s'expose à devoir rembourser tout ou partie des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

(1) Cass. Soc. 10 janvier 1989, n°86-40350

(2) Cass. Soc. 27 février 1985, n°82-40173

(3) Cass. Soc. 19 octobre 1994, n° 91-41097

(4) Cass. Soc. 26 juin 2013, n°12-13368(5) Cass. Ch. mixte 21 mars 2014, n°12-20002 et n°12-20003

## **32 Je suis délégué du personnel et je travaille à temps partiel. Dois-je utiliser mes heures de délégation en dehors de mon temps de travail ?**

Le délégué du personnel qui travaille à temps partiel bénéficie du même crédit d'heures qu'un salarié à temps plein. Par principe, l'utilisation des heures de délégation se fait sur le temps de travail. Toutefois, les temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel disposant d'un mandat de représentation ne peut être réduit de plus d'1/3 par l'utilisation du crédit d'heure (1).

Le solde éventuel du crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors du temps de travail.

A titre d'exemple, un délégué du personnel travaille 30 heures par mois. Il travaille dans une entreprise de plus de 50 salariés et bénéficie d'un crédit d'heures de 15 heures par mois au titre de son mandat de délégué du personnel.

Son temps de travail ne peut pas être réduit de plus d'un tiers, soit de  $30/3 = 10$  heures.

Ainsi, il ne peut pas utiliser plus de 10 heures de délégation sur son temps de travail. Il devra utiliser les 5 heures de délégation restantes en dehors de son temps de travail.

Les 5 heures de délégation qui sont effectuées en dehors de son temps de travail seront rémunérées comme des heures complémentaires. Pour les salariés à temps plein, les juges ont décidé que les heures de délégation prises en dehors du temps de travail donnent lieu à une majoration de la rémunération (2).

(1) Article L3123-14 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 25 juin 2008, n°06-46223