

Utilisation et paiement des 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 des 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 représentants du personnel (délégués du personnel, membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou du CHSCT) et les salariés investis de mandats syndicaux (délégués syndicaux, représentants syndicaux au comité d'entreprise 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 telles. Leur nombre varie en fonction de la nature du mandat et de l'effectif de l'entreprise.

À NOTER Les dispositions légales relatives au crédit d'heures ne font pas obstacle au régime plus favorable institué 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.

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Les délégués du personnel titulaires bénéficient (*C. trav., art. L. 2315-1*):

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

Lorsqu'ils exercent, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dernier par suite de carence aux dernières élections, ils bénéficient d'un crédit supplémentaire de **20 heures par mois** (*C. trav., art. L. 2315-2*).

De même, s'ils exercent en plus de leurs attributions celles du CHSCT, ils bénéficient des mêmes moyens que celui-ci, notamment d'un **crédit supplémentaire de 2 à 20 heures** par mois, suivant la taille de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2313-16; C. trav., art. L. 4614-3, v. ci-contre*).

COMITÉ D'ENTREPRISE

Bénéficient d'un crédit de **20 heures par mois** (*C. trav., art. L. 2325-6*):

- les membres **titulaires** du CE;
- les **représentants syndicaux** au CE ou au comité central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 501 salariés.

À NOTER Les membres du comité d'entreprise européen disposent d'un crédit de 120 heures par an (*C. trav., art. L. 2343-15*), tout comme les membres du comité de la société européenne (*C. trav., art. L. 2353-25*).

DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL

Les représentants du personnel cumulant les attributions de DP et de membres du CE dans le cadre d'une délégation unique du personnel disposent d'un crédit de **20 heures** par mois (*C. trav., art. L. 2326-3*).

CHSCT

Les membres du CHSCT bénéficient d'un crédit mensuel d'heures d'au moins (*C. trav., art. L. 4614-3*):

- **2 heures** par mois dans les établissements occupant de 50 à 99 salariés;

- 5 heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements occupant 1 500 salariés et plus.

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET RSS

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

- 10 heures dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures dans les entreprises ou établissements d'au moins 151 salariés ;
- 20 heures dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés.

Les **représentants de la section syndicale** disposent d'au moins 4 heures de délégation par mois (*C. trav., art. L. 2142-1-3*).

CAS PARTICULIERS

Salariés sous forfait annuel en jours

La loi est muette sur le décompte des heures de délégation pour les salariés dont le temps de travail n'est pas décompté en heures. Il convient donc de régler la question dans le cadre d'une négociation collective.

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. 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 : 1 589 heures.
 Proportion des heures de délégation : $(20 \text{ heures} \times 12 \text{ mois}) / 1 589 \text{ heures} = 15,10 \%$.
 Nombre de jours prévus par l'accord collectif au titre du forfait annuel : 217 jours.
 Nombre annuel de jours de délégation : $217 \text{ jours} \times 15,10 \% = 32,76$ jours, arrondis à 33 jours ou 66 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 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. 3123-29*).

Exemple : dans une entreprise de 600 salariés, un délégué syndical 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.

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 rattachées pour leur rémunération et les charges sociales y afférentes au **dernier contrat de mission** avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle ils ont été élu (*C. trav., art. L. 2315-4; C. trav., art. L. 2325-10*).

Télétravailleurs

Il n'existe aucune disposition légale spécifique les concernant. En conséquence, ils peuvent bénéficier du crédit d'heures dans les conditions de droit commun. Les heures de délégation prises en dehors du temps de travail du salarié à temps partiel lui sont payées comme temps de travail effectif, comme des **heures complémentaires**.

2 Quand et comment utiliser les crédits d'heures ?

COMMENT UTILISER LES HEURES DE DÉLÉGATION ?

Quel que soit son mandat, le représentant du personnel 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.

À NOTER Le crédit d'heures est personnel. Il ne peut être partagé entre titulaires et suppléants, ni entre plusieurs titulaires, sauf exceptions (*Cass. soc., 10 décembre 1996, n° 95-45.453*).

Information préalable

Il s'agit d'une simple information préalable sur les heures de départ et de retour du représentant du personnel et **non d'une demande d'autorisation** d'absence. Le représentant du personnel qui a connaissance de la date à laquelle il s'absentera pour exercer son mandat, doit sans attendre en informer son supérieur (*Cass. soc., 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*). Un délai de prévenance n'est licite que s'il est limité et résulte 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 jurisprudence admet 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 (*Cass. soc., 12 juin 2007, n° 06-40.957*).

En revanche, 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; CA Paris,*

Effectif	DP titulaires	DP et attributions du CE	DP et attributions du CHSCT	Délégation unique ^o du personnel	Titulaires du CE	Représentant syndical au CE ou au CCE	DS	DS central	Représentant de la section syndicale
11 à 49	10								
50 à 99	15	35	17	20	20		10		4
100 à 150	15	35	20	20	20		10		4
151 à 199	15	35	20	20	20		15		4
200 à 299	15	35	20		20		15		4
300 à 499	15	35	25		20		15		4
500 à 1 499	15	35	30		20	20	20		4
1 500 à 1 999	15	35	35		20	20	20		4
À partir de 2 000	15	35	35		20	20	20	20	4

10 février 2011, n° 07/07229). 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).

La mise en place de bons de délégation ne peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur : elle doit faire l'objet d'une **concertation** avec les représentants du personnel concernés (Cass. crim., 12 avr. 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.

En pratique, le représentant du personnel remet à son employeur un bon à chaque fois qu'il entend faire usage de son crédit d'heures pour un déplacement (en faisant apparaître sur le bon, outre son nom et son mandat, la date et la durée de l'absence).

À NOTER Les heures de délégation peuvent être gérées informatiquement. Cela permet un décompte exact des heures de délégation tout en permettant une information instantanée de l'employeur. Ce dispositif permet d'alimenter le système paye et d'informer le représentant du personnel sur le nombre d'heures déjà consommées et sur la quotité restante.

QUELLES SONT LES ACTIVITÉS IMPUTABLES SUR LES HEURES DE DÉLÉGATION ?

Le temps de délégation doit être utilisé **conformément aux missions** dévolues et avoir un **lien direct avec l'exercice du mandat** (Cass. soc., 13 décembre 1988, n° 86-40.765). Il faut donc distinguer selon le mandat détenu. Ainsi, s'agissant d'un délégué du personnel, le crédit ne peut être consacré à une activité purement syndicale, telle que la distribution de tracts, laquelle relève du mandat du délégué syndical (Cass. soc., 13 mars 1985, no 82-43.175). Un membre du CE 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, no 84-41.159), 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, no 76-93.254).

À NOTER Le temps passé par les représentants du personnel aux réunions avec l'employeur n'est pas déduit du crédit d'heures et doit être par conséquent payé comme temps de travail effectif, que ces réunions aient lieu ou non durant les horaires de travail (Cass. soc., 11 juin 2008, no 07-40.823). Ne s'impute pas non plus sur le crédit d'heures de délégation le temps passé par les délégués syndicaux aux réunions de négociation d'un accord ou d'une convention collective (C. trav., art. L. 2232-18).

QUAND UTILISER LES HEURES DE DÉLÉGATION ?

▣ Liberté de principe

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

L'employeur ne peut, ainsi, 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° 07-40.823P).

Toutefois, 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° 07-40.823P; Cass. soc., 25 juin 2008, n° 06-46.223).

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 3 x 8** 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).

À NOTER L'accident survenu par le fait ou à l'occasion de l'exercice du mandat est pris en charge au titre des accidents du travail, même si les fonctions ont été exercées en dehors des horaires de travail.

■ Pendant des absences ou congés

Le crédit d'heures est délivré en fonction du mandat et **non du temps de travail effectif**. L'absence du représentant du personnel n'a **pas d'impact** sur le nombre d'heures de délégation dont il dispose. Qu'en est-il de leur utilisation ?

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 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).

S'il ne peut à ce titre bénéficier d'une double rémunération, il peut néanmoins, lorsque les représentants du personnel sont convoqués à une réunion alors qu'il se trouve en congés payés, par le jeu de dispositions conventionnelles plus favorables, récupérer les jours de congés correspondants (*Cass. soc.*, 18 décembre 1991, n° 89-40.288).

À NOTER L'indemnité prévue à l'article L. 3141-29 du Code du travail qui est versée lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux, ne se confond pas avec l'indemnité de congés payés. Le salarié peut donc prétendre au paiement des heures de délégation sur la totalité de l'année, sans que puisse lui être opposée la fermeture de l'établissement durant les vacances scolaires (*Cass. soc.*, 12 janvier 2011, n° 09-40.066).

Maladie

Un salarié en arrêt maladie peut dans certains cas être apte à exercer son mandat. L'employeur est d'ailleurs tenu de convoquer tous les représentants du personnel, même ceux qui sont malades, sous peine de délit d'entrave (*Cass. crim.*, 16 juin 1970, n° 69-93.132).

Si le salarié exécute son mandat pendant un arrêt maladie, il ne peut toutefois prétendre, si le salaire est maintenu à 100 %, au cumul du paiement des heures de délégation avec les **indemnités journalières et le complément maladie**.

Ainsi, le salarié qui continue à se rendre aux réunions du CHSCT perd le bénéfice de ses indemnités journalières, même s'il le fait durant les heures de sorties autorisées (*Cass. 2^e civ.*, 9 décembre 2010, n° 09-17.449).

Maternité

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 avant et 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.

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.

Chômage partiel

Le chômage partiel n'entraîne pas la suspension du mandat d'un représentant du personnel (*Cass. soc.*, 10 juin 1989, n° 86-40.350). Ce dernier a 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° 02-16.554P; *Cass. crim.*, 30 octobre 2006, n° 05-86.380P; *Cass. crim.*, 11 septembre 2007, n° 06-82.410P).

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.

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. crim.*, 26 février 1979, n° 78-91.402; *Cass. soc.*, 27 février 1985, n° 82-40.173).

Ses **heures de délégation lui sont payées**. 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).

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*).

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.*, 18 juillet 2001, n° 99-43.386).

C'est en effet à lui qu'incombe la charge de cette preuve (*Cass. soc.*, 4 juillet 2000, n° 97-44.846P).

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

QUID DU SOLDE ÉVENTUEL ?

Le crédit d'heures de délégation étant mensuel, il **ne peut être reporté** d'un mois sur l'autre s'il n'a pas été totalement utilisé.

Circonstances permettant le dépassement du crédit d'heures de délégation	Circonstances exceptionnelles	
	Oui	Non
Déclenchement d'une procédure d'alerte par un DP (Cass. soc., 29 avril 2009, n° 07 45.480)	X	
Enquêtes du CHSCT justifiées par la multiplication d'accident du travail (Cass. soc., 3 octobre 2007, n° 05-43.180)	X	
Courte grève de trois jours concernant un seul service (Cass. soc., 19 février 1975, n° 73-40.685)		X
Conflit collectif prolongé affectant tous les ateliers de l'entreprise (Cass. soc., 8 juillet 1998, n° 97-42.743)	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 41.658P)	X	
Surcroît d'activité en raison du licenciement de trois salariés (Cass. soc., 28 octobre 2003, n° 02-42.067P)	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 févr. 1990, n° 86-44.111)		X
Assistance d'un salarié à un entretien préalable de licenciement et le suivi du dossier (Cass. soc., 10 déc. 1997, n° 95 40.015)		X

3 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 sont payées comme temps de travail à l'échéance normale de la paie (C. trav., art. L. 2143-17; C. trav., art. L. 2315-3; C. trav., art. L. 2325-7), sans que le représentant ait à fournir une justification de leur bonne utilisation.

Elles bénéficient de la **présomption de conformité**. À charge pour l'employeur, qui entend contester l'utilisation faite du crédit d'heures, de saisir postérieurement le juge judiciaire en remboursement des heures pour non-conformité de leur utilisation (v. page 6).

À NOTER Le bulletin de paie ne doit contenir aucune mention de 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 (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 exceptionnelles 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. C'est à lui d'apporter la **preuve** de l'existence des circonstances exceptionnelles et de la conformité de l'utilisation de ces heures avec sa mission (Cass. soc., 18 juillet 2001, n° 99-43.386).

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.

Le paiement des heures de délégation est 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).

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

■ Salaire fixe et complément de salaire

Le représentant du personnel doit toucher la rémunération qu'il aurait perçue 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° 95-83.892P).

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, versées tous les avantages destinés à compenser une sujétion particulière de son emploi, même si le représentant n'y

est pas exposé pendant ces heures de délégation (Cass. soc., 29 janvier 1992, n° 90-43.458). Doivent ainsi être versées :

- l'indemnité de **déplacement** (Cass. soc., 11 mars 2009, n° 08-40.132);
- la prime versée aux salariés de l'entreprise en déplacement continu pour compenser les distances qu'ils effectuent par rapport à leur résidence (Cass. soc., 26 avril 2006, n° 04-43.688);
- l'indemnité de **repas** liée à l'horaire de travail et non à des remboursements de frais (Cass. soc., 6 décembre 2006, n° 05-44.781);
- les indemnités de **sujétions** (repas et de « voiture-courrier »), dont l'attribution n'est pas exclusivement conditionnée par des contraintes réellement subies (Cass. soc., 3 mars 2010, n° 08-44.859P; Cass. soc., 3 mars 2010, n° 08-44.860)
- la prime de **grand déplacement** et d'éloignement (Cass. soc., 20 novembre 2012, n° 11-22.491; Cass. soc., 17 janvier 2013, n° 11-17.745);
- la **prime d'insalubrité** accordée en raison des conditions spécifiques du travail (Cass. soc., 17 mai 2006, n° 04-41.600);
- la prime de douche (Cass. soc., 2 juin 1992, n° 88-45.662P);
- la prime de brosse, constituant la compensation d'une sujétion particulière liée au travail et non le remboursement de frais réellement exposés (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 dont ne peut être privé ce représentant du personnel (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 utilisée en heures de délégation (Cass. soc., 3 juillet 1980, n° 79-40.469) ou l'indemnité de repas (Cass. soc., 6 octobre 2004, n° 01-47.288; Cass. soc., 7 novembre 2007, n° 06-41.188) ou de panier (Cass. soc., 25 janvier 2006, n° 03-44.784). Ces indemnités constituent un élément de rémunération, alloué en fonction de l'horaire de travail et non au titre de remboursement de frais.

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 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 de frais** qui ne sont pas exposés pendant le temps de délégation (Cass. soc., 7 février 1990, n° 87-40.289P).

▣ 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 représentant du personnel est payé en tout ou partie à la **commission**, la somme qui lui est allouée pendant une période où, du fait de ses fonctions, il ne peut travailler, est calculée d'après son **salaire réel au moins égale au smic** (Cass. soc., 9 janvier 2013, n° 11-26.418).

Le paiement des heures de délégation prend en compte

toutes les sommes que le salarié aurait perçues s'il avait réellement travaillé, à savoir sa part de **commissions** calculée au **prorata des heures de délégation** accomplies (Cass. soc., 29 mai 2001, n° 98-45.758P; Cass. soc., 21 janvier 2004, n° 01-43.229P).

En pratique, on retient le **montant moyen** des commissions de chaque intéressé, déterminé selon des règles résultant d'accords collectifs ou, à défaut d'usage ou d'accord individuel passé entre l'employeur et le salarié.

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

▣ Majorations

En raison des nécessités de son mandat, lorsque le représentant du personnel effectue ses missions **en dehors de son horaire habituel** de travail, il bénéficie :

- des majorations pour **heures supplémentaires** (Cass. soc., 17 novembre 2004, n° 01-40.576). S'il existe un accord collectif prévoyant un système de **repos compensateur** de remplacement pour les heures supplémentaires, les heures de délégation accomplies par le salarié en dehors de ses horaires de travail pour les nécessités du mandat donnent lieu à un repos compensateur de remplacement. (Cass. soc., 9 octobre 2012, n° 11-23.167);
- de la **quote-part d'un repos supplémentaire** conventionnel correspondant au temps de délégation lorsqu'il est contraint de prendre ces heures sur des temps de repos (Cass. soc., 20 mai 1992, n° 89-43.103P);
- de la **majoration pour travail de nuit** lorsque le représentant exerce son mandat le jour alors qu'il travaille habituellement la nuit (Cass. soc., 14 mars 1989, n° 86-41.648);
- de la **majoration pour travail le week-end** lorsqu'il exerce son mandat la semaine alors qu'il travaille habituellement le week-end (Cass. soc., 28 octobre 2008, n° 07-40.524).

▣ Pas de discrimination salariale

Les représentants du personnel ne doivent subir aucune réduction de salaire du fait de l'exercice de leur mandat. Un employeur ne peut prendre en compte l'exercice d'un mandat pour arrêter ses décisions en matière de rémunération. Il ne peut, en raison des absences du salarié résultant de son mandat :

- n'accorder au salarié que le montant minimum de la prime de fin d'année (Cass. soc., 29 septembre 2004, n° 02-40.647);
- calculer une prime liée au temps de présence effectif en déduisant du temps de présence les heures de délégation dont bénéficie l'intéressé en sa qualité de délégué syndical (Cass. soc., 28 juin 2006, n° 05-41.350).

4 Peut-on contrôler l'utilisation des heures de délégation ?

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 **avant** leur **paiement** (Cass. soc., 21 novembre 2000, n° 98-40.730).

CONTRÔLE A POSTERIORI POSSIBLE

Après leur paiement, l'employeur peut demander au représentant du personnel de justifier l'emploi qu'il a fait de ces heures (Cass. soc., 13 mai 2003, n° 01-42.728; Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-42.972).

Si celui-ci refuse ou si l'employeur constate une mauvaise utilisation des heures de délégation, il peut saisir le conseil des 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). 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 remplit la condition de demande préalable (Cass. soc., 13 juin 1996, n° 95-41.460).

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

Toutefois, le délégué doit apporter des précisions sur les activités qu'il a exercées dans le cadre de son mandat. Un membre du 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), ou à fournir des imprimés comprenant uniquement les dates et nombre d'heures utilisées sans précision sur la nature des activités exercées (Cass. soc., 31 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 également hors champ disciplinaire. Cette règle assure l'indépendance du représentant du personnel dans le cadre de son mandat (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-66.792, à propos d'une mise à pied sanctionnant le retard de représentants du personnel à une réunion de comité d'entreprise européen; Cass. soc., 27 juin 2012, n° 11-10.242, annulation d'un avertissement donné à un délégué syndical pour avoir provoqué un conflit avec un autre salarié, cette intervention du salarié s'inscrivant dans le cadre de son mandat représentatif).

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).

Cependant, dans l'arrêt du 27 juin 2012, la Cour de cassation a pris soin de réserver le cas où les juges auraient caractérisé un abus dans l'attitude du représentant du personnel (Cass. soc., 27 juin 2012, n° 11-10.242).

La position de la chambre sociale rejoint celle de la chambre criminelle. Un exercice abusif du mandat expose le représentant du personnel à une sanction disciplinaire (Cass. crim., 30 mars 1993, n° 92-83.580).

Dès lors, sauf abus caractérisé, il nous semble que ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de l'employeur un recours aux heures de délégation non conforme au mandat, la non-utilisation des bons de délégation ou les dépassements de crédits d'heures en l'absence de circonstances exceptionnelles, etc.