

Crédits d'heures

Crédits d'heures

Avertissement

Cette étude traite des règles applicables aux heures de délégation et aux déplacements, qui sont communes aux différents représentants du personnel exerçant leur mandat dans les institutions représentatives. Elle intègre également les crédits d'heures des élus titulaires de la nouvelle délégation unique du personnel (DUP) ainsi que celui des représentants des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) issues de la loi Rebsamen du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Cette loi instaure une nouvelle organisation du crédit d'heures pour ces dernières institutions (cumul possible des heures dans la limite de 12 mois et répartition possible du crédit d'heures de délégation chaque mois).

Certains salariés bénéficient également d'un crédit d'heures et d'autorisations d'absences pour exercer des fonctions à l'extérieur de l'entreprise. Sur les crédits d'heures et autorisations d'absences des salariés exerçant à l'extérieur de leur entreprise les fonctions de conseiller du salarié, voir l'étude [«Conseiller du salarié»](#). Concernant les conseillers prud'hommes, voir l'étude [«Conseil de prud'hommes»](#). Pour les autorisations d'absences liées à l'exercice d'activités civiques et sociales, voir l'étude [«Congés et absences diverses»](#).

A [B](#) [C](#) [D](#) [E](#) [F](#) [G](#) [H](#) [I](#) [J](#) [K](#) [L](#) [M](#) [N](#) [O](#) [P](#) [Q](#) [R](#) [S](#) [T](#) [U](#) [V](#) [W](#) [X](#) [Y](#) [Z](#)

A



- ▶ Accès aux locaux de l'entreprise [98](#)
- ▶ Accident du travail [102](#) et s.
- ▶ Action en paiement du salarié [72](#)
- ▶ Actions en justice [77](#)
- ▶ Administrateurs salariés [15](#)
- ▶ Annualisation du crédit d'heures [27](#)
- ▶ Assistance d'un salarié à un entretien préalable [79](#)
- ▶ Assurance volontaire [106](#)

B



- ▶ Bénéficiaires [3](#)
- ▶ Bon de délégation [55](#) et s.
- ▶ Bulletin de salaire [92](#), [93](#), [96](#)

C



- ▶ Cadres à forfait [20](#)
- ▶ Calcul de la rémunération [80](#), [84](#), [86](#)
- ▶ Caractère individuel du crédit d'heures [24](#)
- ▶ Caractère mensuel du crédit d'heures [23](#)
- ▶ CHSCT [12](#), [76](#)
- ▶ Circonstances exceptionnelles [35](#) et s.
- ▶ Comité central d'entreprise [4](#)
- ▶ Comité d'entreprise [11](#), [74](#)
- ▶ Comité d'entreprise européen [14](#)
- ▶ Comité de groupe [4](#)
- ▶ Comité de la société européenne [14](#)
- ▶ Commission paritaire régionale interprofessionnelle [16](#)

- ▶ Congés payés [89](#)
- ▶ Conseil de prud'hommes [77](#)
- ▶ Contacts avec les salariés [99](#)
- ▶ Contestation de l'utilisation du crédit d'heures [64](#)
- ▶ Crédits d'heures conventionnels [2](#), [6](#)

D



-
- ▶ Décompte des heures de délégation [30](#)
 - ▶ Délai de prévenance [44](#)
 - ▶ Délégation unique du personnel [9](#)
 - ▶ Délégué du personnel [8](#), [73](#)
 - ▶ Délégués syndicaux [75](#)
 - ▶ Dépassement du crédit d'heures [34](#) et s.
 - ▶ Déplacement à l'extérieur de l'entreprise [100](#) et s.
 - ▶ Déplacement à l'intérieur de l'entreprise [97](#)
 - ▶ Désignation en cours de mois [22](#)
 - ▶ DUP conventionnelle [6](#), [9](#)

E



-
- ▶ Élection en cours de mois [22](#)
 - ▶ Enseignement privé [85](#)
 - ▶ Exemples d'utilisation [73](#) et s.

F



-
- ▶ Fiche annexe au bulletin de paie [93](#)
 - ▶ Fractionnement du crédit d'heures [49](#)
 - ▶ Frais de déplacement [107](#) et s.

H



-
- ▶ Heures supplémentaires [84](#)

I



-
- ▶ Information de l'employeur [43](#)
 - ▶ Inspecteur du travail [78](#)
 - ▶ Instance de coordination [4](#), [34](#)
 - ▶ Intérimaire [33](#)

L



-
- ▶ Liberté de déplacement [96](#) et s.

M



-
- ▶ Maladie [90](#)

N



-
- ▶ Nombre d'heures de délégation [8](#), [9](#)

P



- ▶ Paiement des heures de délégation [61](#), [63](#), [64](#)
- ▶ Personnel navigant aérien [48](#)
- ▶ Preretraite progressive [88](#)
- ▶ Prescription [72](#)
- ▶ Présomption de bonne utilisation [62](#)

R



- ▶ Réduction du temps de travail [19](#)
- ▶ Réélection d'un représentant du personnel [22](#)
- ▶ Remboursement des heures à l'employeur [64](#)
- ▶ Rémunération variable [80](#)
- ▶ Répartition du crédit d'heures [25](#), [26](#)
- ▶ Report du crédit d'heures [23](#), [28](#)
- ▶ Représentant conventionnel [6](#)
- ▶ Représentant de la section syndicale [13](#), [34](#)
- ▶ Réunion avec l'employeur [1](#), [31](#)
- ▶ Réunion des commissions du CE [1](#), [31](#)
- ▶ Réunion préparatoire [1](#), [31](#)

S



- ▶ Salarié à temps partiel [18](#), [91](#)
- ▶ Suppléant [7](#)
- ▶ Suspension du contrat de travail [50](#), [90](#)

T



- ▶ Temps de trajet [110](#)
- ▶ Temps passé en formation [32](#)
- ▶ Temps passé en réunion [31](#)
- ▶ Travail de nuit [86](#)
- ▶ Travailleur temporaire [33](#)

U



- ▶ Utilisation du crédit d'heures [42](#) et s.
- ▶ Utilisation en dehors du temps de travail [47](#)
- ▶ Utilisation frauduleuse du crédit d'heures [69](#)

V



- ▶ Variation des effectifs [21](#)

Présentation

1 Temps nécessaire à l'exercice des fonctions On appelle heures de délégation ou encore crédit d'heures, le temps que le chef d'entreprise est légalement tenu d'accorder aux représentants du personnel pour leur permettre d'exercer leurs fonctions pendant le temps de travail sans subir de perte de rémunération. Ce crédit d'heures est en principe individuel et mensuel et ne peut être dépassé qu'en cas de circonstances exceptionnelles.

Les heures de délégation doivent être utilisées en conformité avec l'objet du mandat dont est investi le représentant du personnel. Elles permettent notamment de circuler librement à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise pour prendre tous les contacts que le représentant juge utile à l'exercice de son mandat, de participer à des réunions

préparatoires, de rechercher des informations nécessaires à l'exercice du mandat, etc.

Les heures de délégation, dont le nombre est fixé par le code du travail en fonction généralement de l'effectif salarié de l'entreprise, sont assimilées à du travail effectif. Elles doivent être payées à échéance normale, quitte pour l'employeur à prouver ultérieurement lors d'une action en justice la non-conformité de l'utilisation de ces heures avec le mandat.

2 Dispositions plus favorables que la loi Il est toujours possible d'instituer, par accord de branche ou d'entreprise, usage d'entreprise ou même par engagement unilatéral de l'employeur, un régime plus favorable en matière d'heures de délégation. Il peut s'agir par exemple :

- d'une augmentation du nombre d'heures de délégation par rapport à celui fixé par le code du travail ;
- d'un crédit d'heures accordé à des représentants du personnel qui n'en bénéficient pas légalement (par exemple aux suppléants) ;
- d'un abaissement des seuils d'effectif au-dessous des seuils légaux : heures attribuées au représentant syndical au CE au-dessous de 500 salariés, crédit de 20 heures aux délégués syndicaux à partir de 50 salariés, etc.

Par exemple, l'existence d'une pratique généralisée et constante consistant de la part de l'employeur à ne pas fixer de plafond d'heures de délégation aux représentants du personnel au CHSCT constitue un usage et non une simple tolérance.

[Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-13.647](#)

En revanche, une note obligeant les représentants du personnel à prendre la totalité de leurs heures de délégation au cours de 3 à 4 jours maximum par mois n'est pas un usage plus favorable que la loi.

[Cass. soc., 16 avr. 2015, n° 13-21.531](#)

Un protocole d'accord préélectoral peut également, même s'il a avant tout pour objet d'organiser les élections professionnelles, contribuer à l'amélioration du fonctionnement des institutions représentatives dans l'entreprise en prévoyant, par exemple, des heures de délégation supplémentaires au profit des candidats et des élus. Une telle stipulation, qui n'est pas de nature électorale, ne nécessite pas un accord unanime des organisations syndicales et est applicable aux candidats et aux élus d'un syndicat non-signataire du protocole d'accord.

[Cass. soc., 23 juin 1999, n° 96-44.717, n° 2950 P + B](#)

Lorsque des représentants du personnel réclament en justice le paiement d'heures de délégation prises au-delà de leur crédit légal, le conseil de prud'hommes ne peut pas les débouter de leur demande sans rechercher, comme il y était invité par les intéressés, s'il n'existait pas dans l'entreprise un usage en vigueur plus favorable que les dispositions légales.

[Cass. soc., 26 sept. 1990, n° 87-40.970](#)

en cas de dénonciation irrégulière par l'employeur d'un usage d'entreprise relatif au crédit d'heures, le représentant du personnel peut continuer à se prévaloir de cet usage. Aucune faute de nature à justifier son licenciement ne peut lui être reprochée ([CE, 2 avr. 2003, n° 233799](#)).

Chapitre 1 Représentants du personnel bénéficiant d'un crédit d'heures

3 Bénéficiaires prévus par le code du travail Ont droit à des heures de délégation :

- les délégués syndicaux et, dans certains cas, les délégués syndicaux centraux ;

C. trav., art. [L. 2143-13](#)

- les délégués du personnel élus en tant que titulaires ;

C. trav., art. [L. 2315-1](#)

- les membres de la délégation unique du personnel « ancienne formule » ;

C. trav., art. [L. 2326-3](#)

cet article a été supprimé par la loi Rebsamen du 17 août 2015 (C. trav., art. L. 2391-1) et remplacé par la DUP « nouvelle formule » dans les entreprises de moins de 300 salariés. Toutefois, des dispositions transitoires sont prévues pour les entreprises ayant mis en place une DUP avant cette réforme. Ainsi, dans la limite de deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours, l'employeur peut conserver l'ancienne formule de DUP (CE + DP).

- les membres de la délégation unique « nouvelle formule » dans les entreprises de moins de 300 salariés (issue de la loi Rebsamen du 17 août 2015) ;

C. trav., art. [L. 2326-6](#)

dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation unique du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il prend cette décision après avoir consulté chacune des institutions représentatives du personnel regroupées (C. trav., art. [L. 2326-1](#)). Pour plus de détails, voir l'étude [«Délégation unique du personnel»](#).

- les membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement ;

C. trav., art. [L. 2325-6](#)

- les représentants syndicaux au CE et au CCE dans certains cas ;

C. trav., art. [L. 2325-6](#)

- les représentants de la section syndicale ;

C. trav., art. [L. 2142-1-3](#)

- les membres du CHSCT ;

C. trav., art. [L. 4614-3](#)

- le secrétaire et les membres du bureau du comité d'entreprise européen ;

C. trav., art. [L. 2343-15](#)

- tous les membres du comité de la société européenne (son secrétaire, les membres de son bureau et le reste de ses membres) ;

C. trav., art. [L. 2353-25](#)

- les représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance (autrement appelés « administrateurs salariés ») ;

C. com., art. [L. 225-30-1](#) et [L. 225-80](#)

- les membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

C. trav., art. [L. 23-114-1](#)

l'essentiel du dispositif relatif à ces commissions entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2017.

4 Représentants du personnel dépourvus de crédit d'heures Ne bénéficient d'aucun crédit d'heures légal les représentants du personnel suivants :

- les membres du comité central d'entreprise, qui ne peuvent qu'utiliser les heures de délégation dont ils bénéficient en tant que membre d'un comité d'établissement. A noter que le temps passé aux réunions du CCE est toutefois payé comme temps de travail effectif ;
- les membres du comité de groupe. A noter là aussi que le temps passé aux réunions du comité de groupe est payé comme temps de travail effectif ;
- les membres suppléants du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel élus en tant que suppléants ;
- les membres de l'instance de coordination qui ne peuvent qu'utiliser les heures de délégation dont ils bénéficient en tant que membre d'un CHSCT. A noter que l'article [L. 4614-3](#) du code du travail prévoit toutefois que le crédit d'heures des membres du CHSCT peut être dépassé en cas de participation à une instance de coordination.

5 Conséquences de l'absence de crédit d'heures L'absence de crédit d'heures rend l'exercice du mandat pendant le temps de travail beaucoup plus difficile s'il n'existe pas d'accord ou d'usage plus favorable. Le fait pour un représentant du personnel ne bénéficiant d'aucun crédit d'heures de s'absenter pendant ses heures de travail pour l'exercice de son mandat est susceptible de justifier une sanction disciplinaire. Ainsi jugé à propos d'un délégué syndical d'une entreprise de moins de 50 salariés, par ailleurs délégué du personnel suppléant, qui ne bénéficiait pas d'heures de délégation au titre de ce mandat et qui a pu faire l'objet d'une mise à pied pour s'être absenté de son poste de travail en vue de l'exercice de son mandat.

[Cass. crim., 8 oct. 1991, n° 90-86.628](#)

- 6 Représentants du personnel conventionnels Lorsqu'il s'agit de représentants du personnel « conventionnels » (c'est-à-dire élus ou désignés, en application d'un accord collectif), il faut distinguer selon que l'institution créée est de même nature que les institutions légales, ou qu'elle est créée de toutes pièces.

Concernant les institutions conventionnelles différentes des institutions légales, les représentants du personnel bénéficient du crédit d'heures prévu par l'accord qui les crée. Si rien n'est prévu dans l'accord, aucun crédit d'heures n'est dû aux représentants du personnel. C'est ce qu'a décidé la Cour de cassation au sujet d'un « comité de branche », instance intermédiaire entre le comité d'entreprise et le comité de groupe.

[Cass. soc., 15 mars 2006, n° 04-45.247, n° 765 F - P](#)

En revanche, pour les institutions conventionnelles de même nature que les institutions légales, l'administration estime que :

- le représentant bénéficie du crédit d'heures prévu par l'accord ;
- si l'accord n'a pas fixé le montant du crédit alloué, il y a lieu de se référer au crédit prévu par la loi pour la tranche d'effectif la plus proche ou correspondante.

[Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983 : JO, 20 déc.](#)

Ainsi, les titulaires d'un comité d'entreprise institué par accord dans une entreprise de moins de 50 salariés disposeraient automatiquement d'un crédit de 20 heures si l'accord ne contient aucune disposition sur leurs heures de délégation.

De même, dans les entreprises de 300 salariés et plus, les membres d'une DUP conventionnelle instituée par un accord collectif majoritaire bénéficient d'un nombre d'heures de délégation au moins égal à un seuil fixé par décret en Conseil d'État (v. n° [9](#)).

C. trav., art. [L. 2393-1](#)

- 7 Représentants du personnel suppléants Sauf disposition conventionnelle ou usage d'entreprise plus favorable, les délégués du personnel et les membres suppléants du comité d'entreprise ne bénéficient d'aucun crédit d'heures personnel. Il n'est pas possible de remédier à cette situation en utilisant une partie du crédit d'heures d'un titulaire (v. n° [25](#)).

Le suppléant ne peut en effet utiliser les heures de délégation du titulaire que s'il est amené à le remplacer en raison d'une absence provisoire ou définitive. Dans ce cas, les heures prises par le suppléant s'imputent sur le crédit d'heures du titulaire et bénéficient de la présomption de bonne utilisation (sur la signification de cette présomption, v. n° [46](#)).

[Cass. soc., 30 mai 1990, n° 86-43.583, n° 2216 P](#)

Il est donc souhaitable, en cas de remplacement en cours de mois, que le suppléant puisse être immédiatement informé du nombre d'heures déjà utilisées par le titulaire, afin qu'il connaisse le nombre qu'il peut lui-même prendre. A l'inverse, si le titulaire reprend ses fonctions au cours d'un mois, il importe de lui indiquer dès son retour le nombre d'heures prises sur son crédit par son remplaçant.

A noter que même si le suppléant dispose d'un crédit d'heures conventionnel, il peut utiliser celui du titulaire qu'il remplace en plus du sien.

[Cass. soc., 21 juill. 1986, n° 82-43.650](#)

Chapitre 2 Calcul des heures de délégation des représentants du personnel

Section 1 : Nombre d'heures de délégation

Sous-section 1 : Tableaux récapitulatifs des crédits d'heures, par type de mandat

- 8 Délégués du personnel titulaires Outre leurs heures de délégation, en l'absence de comité d'entreprise et/ou de CHSCT, les délégués du personnel titulaires bénéficient d'un crédit d'heures supplémentaire pour l'exercice des attributions économiques du CE et/ou des attributions du CHSCT. Ce crédit d'heures vient s'ajouter à celui auquel ils ont droit en tant que délégué du personnel.

C. trav., art. [L. 2313-16](#), [L. 2315-1](#) et [L. 2315-2](#)

Effectif	Nombre d'heures de délégation		
	Cas général	Exercice des attributions du CE	Exercice des attributions du CHSCT
11 à 49	10	-	-

Effectif	Nombre d'heures de délégation		
	Cas général	Exercice des attributions du CE	Exercice des attributions du CHSCT
50 à 99	15	20	2
100 à 299	15	20	5
300 à 499	15	20	10
500 à 1 499	15	20	15
1 500 et plus	15	20	20

9 Délegation unique du personnel Les membres de la délégation unique du personnel bénéficient d'un crédit d'heures unique pour exercer leur mandat de délégué du personnel et de membres du CE. Comme les délégués du personnel, ils peuvent bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaire en l'absence de CHSCT.

C. trav., art. [L. 2326-3](#)

1° DUP « ancienne formule » dans les entreprises de moins de 200 salariés (CE + DP)

Effectif	Nombre d'heures de délégation	
	Cas général	Exercice des attributions du CHSCT
50 à 99	20	2
100 à 199	20	5

2° DUP « nouvelle formule » dans les entreprises de moins de 300 salariés (CE + DP + CHSCT)

La loi Rebsamen du 17 août 2015 a profondément remanié la délégation unique du personnel, l'ouvrant aux entreprises de moins de 300 salariés (contre 200 auparavant, v. ci-dessus) et y incluant le CHSCT (en plus du CE et des délégués du personnel).

Les membres titulaires de la DUP disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT. Ce temps ne peut pas excéder, sauf circonstances exceptionnelles, un nombre d'heures fixées par décret. Un décret du 23 mars 2016 apporte des précisions sur le nombre de représentants à élire et le crédit d'heures à leur octroyer.

C. trav., art. [R. 2326-1](#) et [R. 2326-2](#)

l'article [R. 2326-6](#) du code du travail prévoit que le seuil de 300 salariés à partir duquel il n'est plus possible de mettre en place une DUP est apprécié selon les mêmes modalités que pour le seuil de 50 salariés applicable à la mise en place du comité d'entreprise (pour plus de détails, v. l'étude [«Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement»](#)).

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

Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement, selon le niveau de mise en place de la DUP.

le nombre de représentants peut être augmenté par accord conclu entre l'employeur et les syndicats devant être invités à la négociation du protocole préélectoral. Ce barème fixe donc seulement un minimum de représentants à élire (C. trav., art. [L. 2326-2-1](#)).

Sur le cumul et partage des heures de délégation, voir n^{os} [27](#) et suivants.

3° DUP conventionnelle dans les entreprises de 300 salariés et plus

L'accord collectif majoritaire qui instaure la « DUP conventionnelle » ou « instance regroupée » dans les entreprises d'au moins 300 salariés fixe les modalités de fonctionnement de l'instance et notamment le nombre de représentants du personnel et le nombre d'heures de délégation qui ne peuvent être inférieurs à un seuil fixé par décret. Un décret du 23 mars 2016 fixe ces seuils. Sur la possibilité de report et de partage de ces heures, voir n^{os} [26](#) et suivants.

C. trav., art. [L. 2393-1](#) et [R. 2391-1](#)

a) Nombre de représentants du personnel minimum

Lorsque la DUP conventionnelle regroupe le CE, les délégués du personnel et le CHSCT, l'article [R. 2391-1](#) du code du travail précise le nombre de représentants minimum à élire. Il s'agit de minima ainsi que du nombre de représentants à élire dans le silence de l'accord majoritaire portant sur la mise en place de l'institution.

Moins de 300 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
De 300 à 999 salariés	10 titulaires et 10 suppléants
A partir de 1 000 salariés	15 titulaires et 15 suppléants

Lorsque la DUP conventionnelle regroupe deux instances (DP/CE ou CHSCT/CE ou CHSCT/DP), l'article [R. 2391-2](#) du code du travail précise le nombre de représentants minimum à élire dans les conditions suivantes :

Moins de 300 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
De 300 à 999 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
A partir de 1 000 salariés	8 titulaires et 8 suppléants

Dans les deux cas, ces effectifs sont appréciés au niveau de l'entreprise si l'instance est mise en place au niveau de l'entreprise à partir de 300 salariés et au niveau de l'établissement lorsque l'instance est mise en place à ce niveau.

b) Nombre d'heures de délégation minimum

Les membres titulaires de l'instance doivent disposer du temps nécessaire à l'exercice de leurs attributions. L'article [R. 2391-3](#) nouveau fixe un crédit d'heures minimum, en fonction du nombre d'institutions incluses dans la DUP conventionnelle. Il s'agit de minima ainsi que du crédit d'heures applicable dans le silence de l'accord majoritaire relatif à la mise en place de cette institution. Sur la possibilité de report et de partage de ces heures, voir n^{os} [26](#) et suivants.

DUP conventionnelle regroupant 2 institutions (DP/CE ou CHSCT/CE ou CHSCT/DP)	12 heures par mois
DUP conventionnelle regroupant 3 institutions (CE/DP/CHSCT)	16 heures par mois

10 Délégués syndicaux La loi Travail du 8 août 2016 augmente le crédit d'heures des délégués syndicaux défini à l'article [L. 2143-13](#) du code du travail.

Effectif	Nombre d'heures de délégation (par mois)	
	Délégué syndical	Délégué syndical central
50 à 150	12	-
151 à 499	18	-
500 à 1 999	24	-

Les délégués syndicaux amenés à négocier une convention ou un accord d'entreprise bénéficient en plus d'un crédit d'heures global annuel (sur ce point, v. l'étude Droit syndical dans l'entreprise).

Nombre d'heures de délégation (par mois)**Délégué syndical**

Effectif Les délégués syndicaux amenés à négocier une convention ou un accord d'entreprise bénéficient en plus d'un crédit d'heures global annuel (sur ce point, v. l'étude **Droit syndical dans l'entreprise**).

2 000 et plus

24

24

(1) Les délégués syndicaux amenés à négocier une convention ou un accord d'entreprise bénéficient en plus d'un crédit d'heures global annuel (sur ce point, v. l'étude [«Droit syndical dans l'entreprise»](#)).

11 Membres du comité d'entreprise **Nombre d'heures de délégation****Représentant syndical au CE****Membres de la commission économique**

Effectif **Élu titulaire du CE** **Dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun établissement n'atteint ce seuil d'effectif, le représentant syndical au comité central bénéficie d'un crédit mensuel de 20 heures.** **Le crédit d'heures accordé à la commission économique est un crédit global annuel qui doit être partagé entre les membres de la commission.**

50 à 500

20

-

-

501 à 999

20

20

-

1 000 et plus

20

20

40

(1) Dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun établissement n'atteint ce seuil d'effectif, le représentant syndical au comité central bénéficie d'un crédit mensuel de 20 heures.

(2) Le crédit d'heures accordé à la commission économique est un crédit global annuel qui doit être partagé entre les membres de la commission.

12 Membres du CHSCT **Effectif****Nombre d'heures de délégation**

50 à 99

2

100 à 299

5

300 à 499

10

500 à 1 499

15

1 500 et plus

20

13 Représentant de la section syndicale Le représentant de la section syndicale dispose de 4 heures de délégation par mois pour exercer ses fonctions.

C. trav., art. [L. 2142-1-3](#)

14 Comité d'entreprise européen et comité de la société européenne 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 cent vingt heures annuelles pour chacun d'entre eux. Les autres membres du comité de la société européenne disposent de ce même temps.

C. trav., art. [L. 2343-15](#) et [L. 2353-25](#)

15 Administrateurs salariés Pour exercer leur mandat au sein du conseil d'administration ou de surveillance, les administrateurs salariés, élus ou désignés en application de l'article [L. 225-27-1](#) du code de commerce, disposent d'un temps de préparation qui ne peut être inférieur à 15 heures ni supérieur à la moitié de la durée légale du travail mensuel par réunion du conseil d'administration (ou de surveillance). Le conseil d'administration (ou de surveillance) détermine ce temps de préparation en tenant compte de l'importance de la société, de ses effectifs et

de son rôle économique, et, le cas échéant, de l'objet de la réunion.

C. com., art. [R. 225-34-2](#)

la loi ne parle pas de « temps nécessaire à l'exercice des fonctions » comme pour les autres crédits d'heures, mais de « temps de préparation ». Cette spécificité est liée au fait que les administrateurs salariés n'ont *a priori* pas un crédit d'heures mensuel, mais un crédit d'heures ouvert pour la préparation de chaque réunion du conseil. De même, il apparaît que ce temps peut être modulé en fonction des réunions et ce, par décision du conseil d'administration (sans pouvoir aller en deçà de 15 heures). Le texte ne prévoit rien non plus si le conseil d'administration ne se prononce pas sur ce temps de préparation. Sera-t-il possible de saisir le juge ? Pourront-ils utiliser les 15 heures minimum sans recours ? Quid en cas de dépassement ?

16 Salariés membres d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle Les salariés membres d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle disposent d'un crédit d'heures de 5 heures par mois pour exercer leur mission.

C. trav., art. [L. 23-114-1](#)

les dispositions relatives à ces commissions n'entreront en vigueur qu'à compter du 1^{er} juillet 2017.

17 Cumuls de mandats et de crédits d'heures Le salarié qui exerce plusieurs mandats (par exemple, délégué du personnel, délégué syndical, membre du comité d'entreprise et du CHSCT) cumule les crédits d'heures qui lui sont dus au titre de chaque mandat. Cela ne l'autorise cependant pas à utiliser les heures de délégation attachées à un mandat pour l'exercice d'un autre mandat.

Le cumul de mandats n'ouvre droit à aucun crédit d'heures supplémentaires dans les hypothèses suivantes :

- entreprises de moins de 2 000 salariés : cumul des fonctions de délégué syndical d'établissement et de délégué syndical central ;
- entreprises de moins de 50 salariés : cumul des fonctions de délégué du personnel et de délégué syndical.

Sous-section 2 : Incidence de la durée du travail et de diverses situations

18 Situation des salariés à temps partiel en matière de nombre d'heures de délégation Les représentants du personnel travaillant à temps partiel bénéficient du même nombre d'heures de délégation que ceux travaillant à temps plein. Toutefois, le code du travail prévoit une règle permettant d'éviter que le temps de travail d'un représentant du personnel à temps partiel soit réduit dans une proportion importante par l'utilisation de ses heures de délégation. Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut en effet être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice des mandats détenus par lui au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

C. trav., art. [L. 3123-29](#)

Rappelons que les salariés à temps partiel sont, d'après l'article [L. 3123-1](#) du code du travail, ceux dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, à la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise.

Exemple : pour un représentant du personnel cumulant, dans une entreprise d'au moins 501 salariés, les mandats de délégué syndical, de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise et travaillant 120 heures par mois, il ne peut consacrer à ses mandats que $120 : 3 = 40$ heures pendant son temps de travail. Or, il totalise 55 heures de délégation ; dans ce cas de figure, le solde de 15 heures devra être utilisé par lui en dehors du temps de travail.

19 Réduction collective du temps de travail La réduction du temps de travail ne peut pas avoir d'incidence sur le nombre d'heures de délégation alloué aux représentants du personnel, qui est indépendant de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

[Rép. min. n° 18751 : JO Sénat Q. 26 déc. 1996, p. 3525](#) [CA Lyon, 1^{re} ch., 30 janv. 2003, n° 01/04007](#)

Le nombre d'heures de délégation légalement fixées ne peut être augmenté que par un usage ou un accord collectif. Or n'a pas un tel objet un accord sur la réduction du temps de travail assimilant à un travail effectif la durée des

pauses accordées aux salariés en situation de travail.

[Cass. soc., 9 déc. 2014, n° 13-18.005, n° 2269 FP - P + B](#)

20

Cadres soumis à un forfait en jours S'agissant des cadres dont la durée du travail peut être établie sur la base d'un forfait notamment lorsque ce forfait est annuel et en jours (C. trav., art. [L. 3121-38](#) et s.), les modalités de décompte du crédit d'heures dont disposent ceux qui exercent un mandat représentatif n'ont fait l'objet d'aucune précision. Dès lors, la question se pose pour ces salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel de savoir comment ils peuvent prendre leurs heures de délégation dans la mesure où ils ne comptent pas leur temps de travail en heures et si les employeurs peuvent exiger que ces élus déclarent le nombre d'heures effectuées au titre de leur mandat.

Jusqu'à présent, dans le silence de la loi, cette situation se réglait dans le cadre de la négociation d'accords collectifs d'entreprise. Trois options pouvaient être envisagées :

- le forfait jours entraînant une liberté d'organisation du salarié, le crédit d'heures n'est pas décompté ;
- une conversion des crédits d'heures en jour(s) ou demi-journée(s) ;
- un décompte qui combine les deux méthodes précitées et qui consiste à plafonner le crédit d'heures en jour(s) en ou en demi-journée(s).

Cependant, ils arrivaient souvent dans les faits que les salariés en forfait jours renoncent à faire valoir leur droit à des heures de délégation, le temps passé à l'exercice de leur mandat s'ajoutant ainsi à leur charge habituelle de travail.

A compter du 10 août 2016, ces heures sont désormais regroupées en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours devant être travaillés fixé dans la convention de forfait. Quatre heures de délégation équivaldraient à une demi-journée de travail. Ces dispositions sont supplétives et s'appliquent donc à défaut de dispositions spécifiques prévues par un accord collectif.

Lorsque le crédit ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, le représentant du personnel en bénéficiera dans des conditions qui restent à définir par décret.

C. trav., art. [L. 2143-13](#)

A noter, qu'il existe un précédent sectoriel en la matière : lorsque la Cour de cassation avait jugé en avril 2015 qu'un employeur ne pouvait pas imposer à un élu la prise de ses heures de délégation en 3 ou 4 jours maximum par mois, la loi Rebsamen du 17 août 2015 a fait une exception pour les heures de délégation du personnel navigant aérien, celui-ci devant prendre son crédit d'heures par journée, une journée équivalent à 5 heures de mandat (v. n° [48](#)).

[Cass. soc., 16 avr. 2015, n° 13-21.531](#) C. transp., art. [L. 6514-6](#)

Ce décompte concerne les salariés en forfait jours titulaires de mandats :

- de délégué syndical ;

C. trav., art. [L. 2141-13](#)

- de délégué syndical central ;

C. trav., art. [L. 2143-15](#)

- de représentant de la section syndicale ;

C. trav., art. [L. 2142-1-3](#)

- de délégué du personnel ;

C. trav., art. [L. 2315-1](#)

- de membre titulaire du CE, de représentant syndical au CE ou au CCE ;

C. trav., art. [L. 2325-6](#)

- de membre du CHSCT ;

C. trav., art. [L. 4614-3](#)

- de représentant du personnel de la DUP ;

C. trav., art. [L. 2326-6](#)

- de représentant du personnel de l'instance regroupée par accord pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

C. trav., art. [L. 2393-3](#)

ces changements n'étaient pas prévus dans la première mouture du projet de loi Travail. Ils ont été introduits par un amendement ainsi justifié : « lorsqu'il a créé le forfait jours en 2000, le législateur n'a pas prévu de mécanisme de transposition des heures de délégation en jours de travail. Dans les faits, il arrive que des salariés au forfait en jours titulaires d'un mandat renoncent à faire valoir leur droit à des heures de délégation, et acceptent de ce fait que le temps consacré à l'exercice de leur mandat s'ajoute à leur charge habituelle de travail, sans aucune décharge. Or, il ne saurait y avoir rupture d'égalité entre salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel, selon le régime de décompte du temps de travail dont ils relèvent ».

21 Incidence d'une variation des effectifs La baisse des effectifs de l'entreprise a-t-elle une incidence en cours de mandat sur le nombre d'heures de délégation accordé en fonction du nombre de salariés ? Il a été décidé pour le CHSCT que « la variation de l'effectif au-delà ou en deçà d'un des seuils ainsi fixés doit être prise en compte dès le mois suivant pour la fixation du nombre d'heures de délégation ».

[Cass. soc., 6 nov. 1991, n° 88-42.895, n° 3897 P + F](#)

Cette solution doit selon nous être appliquée aux autres institutions représentatives du personnel.

22 Élection ou désignation en cours de mois Les membres du CE ou les délégués du personnel qui sont élus en cours de mois ont droit, pour le mois en question, à leur crédit d'heures complet. Celui-ci ne peut pas être réduit au *pro rata* du nombre de jours pendant lesquels les représentants du personnel ont exercé leurs fonctions. La règle est la même pour un délégué syndical ou représentant syndical désigné en cours de mois.

En cas de renouvellement ou de remplacement en cours de mois, le crédit est dû intégralement aussi bien aux anciens qu'aux nouveaux bénéficiaires. Dans ces conditions, l'employeur qui a accepté de payer le crédit total d'heures de délégation aux représentants du personnel sortants ne peut s'en prévaloir pour refuser de payer un certain nombre d'heures aux entrants.

Lett. 7 août 1975, Bull. Doc. TEP n° 71, oct. 1975

Cependant, un membre du comité ou un délégué du personnel réélu en cours de mois ne peut pas prétendre à un second crédit d'heures pour le mois où a eu lieu sa réélection.

[Cass. soc., 13 déc. 1979, n° 78-41.277](#)

Section 2 : Modalités d'utilisation du crédit d'heures

Sous-section 1 : Crédit d'heures mensuel et individuel

23 Caractère mensuel du crédit d'heures Le crédit d'heures mensuel dont bénéficie chaque représentant du personnel ne constitue pas un forfait, mais une limite. Il s'apprécie dans le cadre du mois civil et ne peut pas être reporté sur le ou les mois suivants en cas de non-utilisation. Par ailleurs, le représentant du personnel qui a épuisé toutes ses heures de délégation du mois en cours ne peut pas utiliser par anticipation le crédit d'heures du mois suivant.

Le crédit est dû pour le mois entier, et ne peut pas être réduit en fonction des heures non travaillées au cours de ce mois (par exemple pour congés payés).

[Cass. crim., 14 févr. 1978, n° 76-93.406](#)

Toutefois, le temps de délégation peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles (v. n° [34](#)).

24 Caractère individuel du crédit d'heures Le crédit d'heures dont bénéficie chaque représentant du personnel pour l'exercice de son mandat est en principe individuel. Cela signifie :

- d'une part, que les heures inutilisées un mois donné ne peuvent pas être récupérées par un autre représentant du personnel qui aurait épuisé son crédit d'heures ou par un suppléant qui ne bénéficie d'aucune heure de délégation ;
- d'autre part, qu'il n'est en principe pas possible de mettre en commun les heures de délégation de plusieurs représentants du personnel d'une même institution ou d'institutions différentes et de les partager ensuite.

Sur les possibilités de dérogation prévues par la loi, voir n° [26](#).

25 Interdiction de répartir le crédit d'heures

1° Étendue de l'interdiction

Les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise ne peuvent pas mettre en commun le total de

leurs heures de délégation et se les répartir entre eux à leur guise. Cette interdiction joue aussi bien entre titulaires ([Cass. crim., 20 juin 1985, n° 84-90.910 : Bull. crim., n° 241](#)) qu'entre titulaires et suppléants ([Cass. soc., 10 déc. 1996, n° 95-45.453, n° 4758 P](#)) d'une même institution représentative du personnel. Elle est *a fortiori* applicable lorsque les représentants du personnel n'appartiennent pas à la même institution représentative.

Le représentant du personnel qui utilise le crédit d'heures de ses collègues s'expose non seulement au refus de paiement de ses heures, mais aussi à des sanctions disciplinaires. Il a par exemple été jugé :

- qu'un représentant du personnel qui s'absente en décidant unilatéralement d'utiliser le crédit d'heures de ses collègues, qu'il ne peut cumuler avec le sien, et qui persévère dans ce comportement bien qu'il se soit engagé en présence de l'inspecteur du travail à ne plus agir de la sorte, commet une faute justifiant sa mise à pied ;

[Cass. soc., 20 oct. 1994, n° 93-41.856](#)

- que l'utilisation par un délégué syndical, qui n'avait d'ailleurs pas épuisé son crédit d'heures personnel, des heures de délégation inutilisées par un délégué du personnel était constitutive d'une faute justifiant un licenciement.

CE, 8 janv. 1982, n° 21814

2° Caractère absolu de l'interdiction

L'interdiction de mettre en commun et de répartir entre plusieurs représentants du personnel le crédit d'heures est absolue. Elle évite à celui qui partage son crédit d'heures d'être limité dans l'utilisation de ses heures de délégation, au détriment de l'exercice de son mandat.

D'après la jurisprudence, un usage d'entreprise ou un accord prévoyant une telle répartition est contraire à l'ordre public dans la mesure où il est susceptible de porter atteinte au libre exercice de leur mandat par chacun des représentants du personnel.

[Cass. soc., 11 juin 1981, n° 78-41.841](#) [Cass. soc., 8 juill. 1985, n° 82-40.757](#)

Dans l'hypothèse où un tel partage se pratique dans l'entreprise, l'employeur peut unilatéralement y mettre fin à tout moment sans commettre de délit d'entrave.

[Cass. crim., 20 juin 1985, n° 84-90.910](#)

De leur côté, les représentants du personnel peuvent refuser l'application d'un usage prévoyant la répartition des heures de délégation entre suppléants et titulaires.

[Cass. soc., 10 déc. 1996, n° 95-45.453, n° 4758 P](#)

Sur les possibilités de dérogation prévues par la loi, voir n° [26](#).

Sous-section 2 : Partage, annualisation et report possibles dans certains cas

26 Cas de répartition possible du crédit d'heures Il existe quelques exceptions légales à l'interdiction de répartir le crédit d'heures entre plusieurs représentants du personnel :

- cas des délégués syndicaux : dans les entreprises ou établissements où sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent, sous réserve d'en informer l'employeur ;

C. trav., art. [L. 2143-14](#)

Ainsi dès qu'un syndicat a au moins dans une entreprise ou un établissement, deux délégués syndicaux (soit parce que l'effectif est d'au moins 1 000 salariés, soit parce qu'il existe un délégué supplémentaire dans les entreprises d'au moins 500 salariés), des délégués peuvent répartir entre eux le total des heures de délégation dont ils disposent.

A noter que le Cour de cassation considère que cette possibilité n'est applicable qu'aux délégués syndicaux d'établissement et non au délégué syndical central.

[Cass. soc., 3 mars 1993, n° 89-43.497, n° 900 P + F](#)

- cas des membres du CHSCT : les membres du CHSCT peuvent se répartir entre eux leurs heures de délégation sous réserve d'en informer le chef d'établissement (v. l'étude [«Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(CHSCT\)»](#)) ;

C. trav., art. [L. 4614-5](#)

- cas des membres de commission économique du CE : les membres de la commission économique du CE bénéficient d'un crédit global de 40 heures par an qu'ils peuvent se répartir entre eux (v. l'étude [«Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement»](#)) ;

C. trav., art. [L. 2325-25](#)

- cas des membres d'une DUP « nouvelle formule » (CE + DP + CHSCT) dans les entreprises de moins de 300 salariés issue de la loi Rebsamen du 17 août 2015 : les membres titulaires peuvent répartir entre eux et avec les membres suppléants les heures de délégation, sans toutefois, qu'un membre ne dispose au cours d'un mois de plus de 1,5 fois le crédit d'heures du titulaire ;

 C. trav., art. [L. 2326-6](#), 2°

le partage des heures de délégation au sein de la DUP permettra une répartition du travail des élus, y compris avec les suppléants qui ne bénéficient pas d'heures de délégation. Aucune indication n'étant donnée sur les modalités de ce partage, celui-ci pourrait se faire par organisation syndicale.

S'agissant la DUP conventionnelle, il n'est nullement fait référence par les textes à la possibilité pour l'accord regroupant les différentes institutions de prévoir les modalités d'utilisation des heures de délégation. Selon nous, le crédit d'heures minimal (v. n° [9](#)) ne peut pas faire l'objet de partage entre les représentants, en revanche, dans l'hypothèse où l'accord prévoit un nombre d'heures supérieur, un partage peut être accordé pour ces heures accordées en sus par l'employeur. L'accord devra dès lors prévoir les modalités d'information de l'employeur sur la répartition de ces heures entre élus.

- cas des membres de commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI) : les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement, au cours d'une année civile sans que cela conduise un membre, à disposer dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

 C. trav., art. [L. 23-114-1](#)

27 Une annualisation possible Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 12 heures par an dans les entreprises occupant au moins 500 salariés et 18 heures par an dans celles occupant au moins 1 000 salariés en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou accord.

 C. trav., art. [L. 2143-16](#)

Ce crédit d'heures annuel obéit à des règles particulières :

- il s'agit d'un crédit d'heures annuel et non mensuel. Par ailleurs, il est attribué, non pas individuellement mais globalement, aux délégués syndicaux de chaque section syndicale ainsi qu'aux salariés choisis pour composer la délégation du syndicat ;
- il doit servir à un but bien précis : la préparation de la négociation de la convention ou de l'accord d'entreprise, dans le cadre des droits reconnus aux syndicats en matière de négociation collective ;
- s'agissant d'un crédit supplémentaire, la partie de ce crédit utilisée pour le ou les délégués syndicaux ne s'imputent pas sur le crédit mensuel dont ils disposent en cette qualité.

28 Report possible des heures de délégation Dans certains cas prévus par la loi, les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois. Cela signifie que les heures non utilisées au cours d'un mois donné peuvent être reportées.

Toutefois, cette possibilité de report ne peut conduire un élu à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie. Sont concernés par cette possibilité de report :

- les membres de la DUP « nouvelle formule » dans les entreprises de moins de 300 salariés (CE + DP + CHSCT) ;

 C. trav., art. [L. 2326-6](#), 1°

- les membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI). A noter que cette instance issue de la loi Rebsamen du 17 août 2015 n'entrera en vigueur qu'à compter du 1^{er} juillet 2017.

le cumul possible de ces heures permet aux représentants du personnel de pouvoir travailler sur un projet important en utilisant des heures non utilisées les mois précédents. Si cela ne suffit pas, il pourra recourir au dépassement pour circonstances exceptionnelles (v. n° [34](#)).

29 Une information de l'employeur nécessaire Il résulte des différents articles du code du travail autorisant une répartition des heures de délégation, que si ces heures peuvent être réparties, c'est à la condition que l'employeur en soit informé.

Il a été ainsi jugé, concernant les délégués syndicaux et le CHSCT, qu'une notification écrite n'est pas nécessaire : il suffit que l'employeur ait été informé oralement de cette répartition.

[Cass. soc., 20 mars 2007, n° 05-44.011](#)

En matière d'information de l'employeur sur la répartition, l'administration considère que le crédit d'heures étant mensuel, il convient que le chef d'entreprise soit informé tous les mois de la répartition retenue, ce qui n'exclut pas pour autant les ajustements qui s'avèreraient nécessaires à l'exercice du mandat et dont l'employeur devrait également être averti.

Circ. min. 25 oct. 1983, JO, 20 déc. Circ. DR, 25 mars 1993 : BO min. trav., n° 93/10, 5 juin

Il convient d'informer l'employeur chaque mois de la répartition retenue.

 [Cass. soc., 12 juin 2002, n° 00-42.268](#)

Une telle information ne constitue pas une procédure de contrôle préalable à l'utilisation des heures de délégation, mais permet à l'employeur de distinguer les heures devant être payées de celles qui, dépassant le crédit mensuel, ne donnent pas forcément lieu à rémunération si elles ne sont pas justifiées par des circonstances exceptionnelles.

 [CA Versailles, 5^e ch., sect. B, 10 févr. 2000, n° 99/21179](#)

En pratique, les modalités de l'information sont définies d'un commun accord entre l'employeur et les représentants du personnel.

Concernant la répartition des heures de délégation réservée aux délégués syndicaux, l'administration a apporté les précisions suivantes :

- l'information doit permettre à l'employeur de « prendre les dispositions nécessaires à la bonne marche de l'entreprise, en fonction des effets de la répartition sur les temps d'absence des différents délégués » ;
- les modalités de cette information « doivent être définies d'un commun accord ». Les délégués syndicaux « ne sauraient s'abriter derrière les contraintes ou les aléas de l'action syndicale pour refuser d'établir avec une approximation suffisante, un programme de répartition des crédits d'heures entre les différents délégués. Un tel programme est d'ailleurs indispensable pour permettre à chaque délégué de savoir quelle action il aura à conduire et de quel contingent d'heures il disposera à cet effet » (Lettre min. 11 mai 1997 : BO TEP n° 76, août).

Concernant la DUP élargie au CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés, un décret du 23 mars 2016 apporte les précisions suivantes :

- le représentant titulaire qui souhaite utiliser une ou plusieurs heures de délégation qu'il a cumulé au-delà de son crédit d'heures mensuel, doit informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation ;
- concernant la répartition d'une ou plusieurs de délégation, les membres de la DUP concernée informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. Cette information se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

 C. trav., art. [R. 2326-3](#) Section 3 : Décompte des heures de délégation

30 Règles de décompte des heures de délégation Lorsqu'il décompte les heures de délégation utilisées par le représentant du personnel, l'employeur doit se poser les deux questions suivantes :

- tout le temps consacré à l'exercice des fonctions représentatives doit-il être imputé sur le crédit heures ?
- les heures de délégation ont-elles été utilisées conformément à l'objet du mandat dont est investi le salarié ?

Pour pouvoir répondre à ces deux questions, il faut tenir compte des éléments suivants :

- d'une façon générale, toutes les activités exercées dans le cadre du mandat s'imputent, sauf texte contraire, sur le crédit d'heures. Le temps ainsi passé par le représentant du personnel à l'exercice des fonctions est décompté progressivement du crédit d'heures.

Si le titulaire est absent et est remplacé par un suppléant, les heures utilisées par ce dernier s'imputent sur le crédit d'heures du titulaire ;

- si l'employeur estime que des heures de délégation n'ont pas été utilisées en conformité avec l'objet du mandat, il doit les payer à leur échéance normale et contester ensuite (sur cette question, v. n^{os} [61](#) et s.).

31 Temps passé en réunion par les représentants du personnel

1° Réunions avec l'employeur

Le temps passé par les représentants du personnel aux réunions avec l'employeur n'est pas déduit du crédit d'heures mensuel et est payé comme temps de travail. Cette règle s'applique :

- aux heures utilisées par les délégués syndicaux pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef

d'entreprise (v. l'étude [«Droit syndical dans l'entreprise»](#)) ;

C. trav., art. [L. 2143-18](#)

- au temps passé par les délégués du personnel aux réunions mensuelles ordinaires et exceptionnelles ;

C. trav., art. [L. 2315-11](#) [Cass. soc., 10 avr. 1996, n° 93-40.943](#)

- au temps passé par les membres élus du comité et par les représentants syndicaux aux séances du comité d'entreprise ou d'établissement.

C. trav., art. [L. 2325-9](#)

Il est à noter que le temps passé par le secrétaire du CE à rédiger le procès-verbal de la réunion n'est pas assimilé à un temps de réunion et s'impute sur le crédit d'heures.

[Cass. soc., 9 mai 1979, n° 77-41.308](#)

Sur le temps passé en réunion à rémunérer en plus du crédit d'heures, voir l' [Annexe 1](#).

2° Réunions préparatoires

Le temps passé par les membres du CE ou même par les délégués du personnel en réunions préparatoires, hors de la présence de l'employeur, s'impute en principe sur le crédit d'heures, sauf si un usage ou un accord plus favorable prévoit le contraire.

[Cass. soc., 16 nov. 1983, n° 81-42.984](#)

Les suppléants qui ne disposent pas de crédit d'heures personnel, sauf accord ou usage contraire, ne peuvent en conséquence prétendre au paiement du temps passé en réunions préparatoires.

[Cass. soc., 13 nov. 1985, n° 82-41.702](#)

L'employeur peut à tout moment revenir sur un usage prévoyant que le temps passé en réunions préparatoires serait rémunéré comme temps de travail sans être imputé sur le crédit d'heures mensuel. Pour ce faire, il doit respecter les formalités de dénonciation d'un usage d'entreprise (v. l'étude [«Usages et accords atypiques»](#)).

[Cass. soc., 16 nov. 1983, n° 81-42.984](#)

Sur le temps passé en réunion, préparation qui n'est pas rémunérée, voir l' [Annexe 1](#).

3° Réunions des commissions

Le temps passé aux réunions de certaines commissions obligatoires du comité d'entreprise ne s'impute pas sur le crédit d'heures. Il s'agit de :

- la commission de la formation professionnelle et de l'emploi, obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés (C. trav., art. [L. 2325-8](#)) ;
- dans la limite de 20 heures par an, la commission d'information et d'aide au logement, constituée obligatoirement dans les entreprises d'au moins 300 salariés (C. trav., art. [L. 2325-30](#)).

Le code du travail est muet sur la situation des membres de la commission de l'égalité professionnelle, obligatoire dans les entreprises d'au moins 200 salariés. Cela laisse à penser que le temps passé à siéger au sein de cette commission s'impute sur le crédit d'heures.

La commission économique du comité d'entreprise, dans les entreprises de 1 000 salariés et plus dispose, pour sa part, d'un crédit d'heures spécifique pour l'exercice de sa mission (v. n° [8](#)).

Sur le temps passé en réunion à rémunérer en plus de crédit d'heures, voir l' [Annexe 1](#).

Sur le temps de trajet pris en exécution des fonctions représentatives, voir n° [110](#).

4° Cas particulier des délégués syndicaux participant à des réunions à l'extérieur de l'entreprise

Le délégué syndical dispose dans son entreprise d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Il est toutefois fréquent qu'une organisation syndicale fasse appel à ce délégué pour participer à des négociations ou des concertations à un niveau autre que celui de l'entreprise. Depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015, un délégué syndical peut utiliser ses heures de délégation, à l'exception de celles réservées à la négociation d'entreprise pour participer au titre de son organisation :

- à des négociations ou des concertations à un niveau autre que l'entreprise ;
- ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

C. trav., art. [L. 2143-16-1](#)

32 Temps passé en formation par les représentants du personnel Certains représentants du personnel bénéficient d'un droit à formation dans le cadre de l'exercice de leur mandat. Il s'agit notamment :

- des membres titulaires du comité d'entreprise (v. l'étude [«Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement»](#)) ;
- des membres du CHSCT (v. l'étude [«Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(CHSCT\)»](#)).

Le code du travail prévoit dans les deux cas que le temps consacré à la formation est payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures mensuel.

C. trav., art. [L. 2325-44](#)

33 Heures de délégation des intérimaires entre deux missions Des dispositions particulières, légales et conventionnelles sont applicables aux salariés intérimaires exerçant le mandat de délégué du personnel titulaire ou de membre titulaire du comité d'entreprise, lorsqu'ils se trouvent entre deux missions :

- malgré la cessation du contrat de travail, les périodes comprises entre deux missions n'interrompent pas l'exercice du mandat ;
- si l'élu titulaire n'a effectué aucune mission au cours d'un mois civil, il garde néanmoins le bénéfice de son crédit d'heures mensuel ;
- les heures de délégation accomplies entre deux missions sont considérées comme des heures de travail. Elles sont rémunérées au taux normal du salaire horaire du dernier contrat de mission, auquel elles sont réputées rattachées pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes.

C. trav., art. [L. 2315-4](#) et [L. 2325-10](#) [ANI 27 oct. 1988](#)

Chapitre 3 Dépassement du crédit d'heures

34 Possibilités de dépassement du crédit d'heures

1° Dépassement du crédit d'heures pour circonstances exceptionnelles

Le crédit mensuel accordé aux représentants du personnel peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Cette règle s'applique aux représentants du personnel bénéficiant de par la loi d'un crédit d'heures, et notamment aux délégués syndicaux (C. trav., art. [L. 2143-13](#)), aux délégués du personnel (C. trav., art. [L. 2315-1](#)), aux membres du CE (C. trav., art. [L. 2325-6](#)) et aux membres du CHSCT (C. trav., art. [L. 4614-3](#)).

Curieusement, l'article [L. 2143-15](#) du code du travail n'offre pas cette possibilité de dépassement pour circonstances exceptionnelles aux délégués syndicaux centraux.

L'administration estime pourtant que le délégué syndical central peut, lui aussi, dépasser son crédit d'heures en cas de circonstances exceptionnelles.

[Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983 : JO, 20 déc.](#)

De même, le code du travail ne prévoit pas de possibilité de dépassement du crédit d'heures en cas de circonstances exceptionnelles pour le représentant de la section syndicale.

2° Dépassement du crédit d'heures par les membres du CHSCT dans le cadre de leur participation à l'instance de coordination

Le crédit d'heures de délégation octroyé aux membres du CHSCT peut être dépassé en cas de participation à une instance de coordination.

C. trav., art. [L. 4614-3](#)

cela sous-entend qu'il n'est pas nécessaire de faire la preuve de circonstances exceptionnelles dès lors qu'un membre du CHSCT participe effectivement à l'instance de coordination [sur l'instance de coordination, v. l'étude [«Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(CHSCT\)»](#)].

35 Définition des circonstances exceptionnelles La notion de circonstances exceptionnelles n'est pas définie par le code du travail. La Cour de cassation en a donné la définition suivante : « Pour que des circonstances exceptionnelles soient reconnues, il faut qu'elles constituent 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. »

[Cass. crim., 3 juin 1986, n° 84-94.424](#)

Ce sont les tribunaux qui apprécient au cas par cas, à partir de cette définition et des éléments de preuve apportés par le représentant du personnel, si le dépassement du crédit d'heures est ou non justifié par des circonstances

exceptionnelles. La Cour de cassation a apporté à ce sujet les deux précisions suivantes :

- le litige portant sur l'existence de circonstances exceptionnelles constitue une contestation sérieuse sur laquelle le conseil de prud'hommes ne peut statuer en référé ;

[Cass. soc., 4 févr. 1987, n° 84-41.692](#)

- c'est au juge du fond de déterminer le nombre d'heures de délégation justifiées par des circonstances exceptionnelles.

[Cass. soc., 13 juill. 1988, n° 85-45.045](#)

36

Preuve de l'existence de circonstances exceptionnelles La preuve de l'existence de circonstances exceptionnelles doit être apportée par le représentant du personnel et non par l'employeur puisque les heures de dépassement ne bénéficient pas de la présomption de bonne utilisation (sur la signification de cette présomption, v. n° 46).

[Cass. soc., 4 juill. 2000, n° 97-44.846, n° 3001 FS - P](#)

Le représentant du personnel devra par ailleurs prouver, en cas de contestation de l'employeur, que les heures de délégation prises au-delà de son crédit d'heures mensuel ont été utilisées conformément à l'objet de son mandat.

[Cass. soc., 20 févr. 1996, n° 92-44.968](#)

Notons que l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement du crédit d'heures d'un représentant du personnel peut être appréciée par le juge des référés.

[Cass. soc., 28 oct. 2003, n° 02-42.067, n° 2228 FS - P](#)

37

Exemples de circonstances exceptionnelles L'existence de circonstances exceptionnelles a été admise dans les cas suivants :

- mise en oeuvre du droit d'alerte par des membres du CHSCT ayant épuisé leur crédit d'heures mensuel ;

[Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-41.783](#)

- déclenchement du droit d'alerte économique du comité d'entreprise ;

[Cass. soc., 29 avr. 2009, n° 07-45.480](#)

- projet de délocalisation de l'entreprise à l'étranger ayant conduit un délégué syndical à dépasser son crédit d'heures ;

[Cass. soc., 6 mars 2002, n° 99-45.134](#)

- projet important de restructuration régionale de l'entreprise ayant nécessité un accroissement inhabituel de l'activité des membres du comité d'établissement ;

[Cass. soc., 6 juill. 1994, n° 93-41.705, n° 3277 P](#)

- projet de licenciement collectif entraînant des démarches multiples et un accroissement de l'activité des représentants du personnel ;

[Cass. soc., 7 déc. 1977, n° 75-41.031](#)

- aggravation de la situation économique laissant présager un licenciement collectif, obligeant les délégués du personnel d'une entreprise dépourvue de CE à effectuer de nombreuses démarches pour s'informer ;

[Cass. soc., 26 oct. 1977, n° 76-40.058](#)

- élaboration d'un plan social comportant la suppression de 1 261 emplois dans l'ensemble des établissements d'une entreprise ayant nécessité de la part des représentants du personnel de nombreuses démarches pour réduire le nombre de ces licenciements ;

[Cass. soc., 19 déc. 1991, n° 89-40.875](#)

- conflit collectif qui a affecté tous les ateliers et qui s'est prolongé dans l'entreprise pendant plusieurs mois ;

[Cass. soc., 8 juill. 1998, n° 97-42.743](#)

- mouvement de grève astreignant les délégués du personnel à de multiples démarches auprès de la direction ;

[Cass. soc., 26 janv. 1966, n° 65-40.206](#)

- examen d'un projet de mise en place d'un régime de prévoyance, qui a donné lieu à une réunion extraordinaire du CE et à un accroissement inhabituel de l'activité de ses membres ;

[Cass. soc., 27 janv. 1998, n° 95-40.616](#)

- démission de la quasi-totalité des membres du CE, rendant la gestion du comité très délicate et obligeant le secrétaire et le trésorier à assumer seuls toute la charge de travail occasionnée par le CE ;

[Cass. soc., 4 déc. 2002, n° 00-43.717](#)

- reprise par le comité d'entreprise de la gestion du restaurant, impliquant sa réorganisation et la recherche d'un gestionnaire ;

[Cass. soc., 17 mai 1979, n° 78-40.217](#)

- recherche d'un nouveau gérant pour le restaurant d'entreprise, le précédent ayant brusquement, au moment des congés, fait connaître sa décision de mettre fin à son contrat ;

[Cass. soc., 7 juin 1979, n° 78-40.565](#)

- suivi d'un plan de sauvegarde de l'emploi, mesures de chômage partiel et poursuites judiciaires contre l'entreprise impliquant près de la moitié des effectifs ;

[Cass. soc., 27 nov. 2012, n° 11-21.202](#)

- procédure de licenciement collectif pour motif économique décidée à l'occasion d'un projet de réorganisation de l'entreprise, ainsi que déclenchement d'une procédure d'alerte du comité d'entreprise.

[Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 11-26.634](#)

38

Exemples de circonstances non exceptionnelles A l'inverse, l'existence de circonstances exceptionnelles n'a pas été admise dans les situations suivantes :

- préparation d'un arbre de Noël, oeuvre sociale normale, périodique et prévisible, dont l'organisation échelonnée sur plusieurs mois est exclusive de toute urgence ;

[Cass. soc., 22 avr. 1964, n° 62-40.387](#)

- temps passé à la surveillance d'un spectacle organisé en faveur des enfants du personnel, cette manifestation ayant un caractère traditionnel et annuel et donc tout à fait prévisible ;

[Cass. soc., 16 nov. 1983, n° 81-42.984](#)

- accompagnement par un délégué du personnel suppléant de salariés retraités lors d'un voyage d'agrément de plusieurs jours ;

[Cass. soc., 13 nov. 1985, n° 82-41.702](#)

- achat et installation d'un « mobile-home » par le comité d'entreprise destiné aux familles du personnel ;

[Cass. soc., 24 oct. 1989, n° 86-44.193](#)

- courte grève de 3 jours n'ayant concerné qu'un seul service et une petite fraction de l'effectif ;

[Cass. soc., 19 févr. 1975, n° 73-40.684](#)

- grève de quelques heures, n'ayant touché qu'un seul secteur de l'entreprise, autre que celui auquel l'intéressé était affecté, et qu'un petit nombre de salariés ;

[Cass. soc., 14 nov. 1984, n° 82-41.403](#)

- mise en place dans l'entreprise de réformes apportées par la loi au droit du travail ;

[Cass. crim., 3 juin 1986, n° 84-94.424](#)

- négociation d'un accord d'entreprise portant sur la mise en place du travail en équipes ;

[Cass. soc., 5 nov. 1987, n° 85-45.857](#)

- exercice par les délégués syndicaux de responsabilités au sein de leur organisation (négociation d'une convention collective), le dépassement ne pouvant être justifié que dans le cadre du mandat exercé dans l'entreprise, il ne peut donc pas résulter de fonctions extérieures à celle-ci ;

[Rép. min., n° 38850 : JOAN Q, 19 mars 1984, p. 1244](#)

- participation d'un membre du CE aux élections du conseil d'administration des caisses de sécurité sociale, cette participation ne se rattachant pas à l'exercice du mandat ;

[Cass. crim., 10 janv. 1989, n° 87-80.048](#)

- démarches accomplies par un délégué du personnel pendant 7 heures au cours de la même journée en faveur d'un salarié mis à pied et menacé de licenciement, ces démarches s'inscrivant dans le cadre courant de l'exécution du mandat ;

[Cass. crim., 7 mai 1985, n° 84-91.492](#)

- annonce aux membres du CE d'un projet de licenciement collectif ne comportant pas les précisions

indispensables pour une étude nécessitant l'utilisation d'heures exceptionnelles ;

[Cass. soc., 6 nov. 1985, n° 82-41.496](#)

- étude par un délégué du personnel de son dossier avec un autre salarié qui l'avait assisté à l'entretien préalable à son licenciement.

[Cass. soc., 10 déc. 1997, n° 95-40.015](#)

39 Utilisation des heures exceptionnelles : après les heures normales La Cour de cassation a jugé qu'un représentant du personnel ne peut prétendre au paiement d'heures de délégation exceptionnelles sans justifier qu'il a déjà, à la date où se situe son intervention, épuisé son crédit mensuel normal.

[Cass. soc., 6 nov. 1985, n° 82-41.496](#)

On peut en déduire que les 10, 15 ou 20 premières heures, selon le cas, utilisées dans le mois par un représentant du personnel s'imputent toujours sur son crédit normal, quelles que soient les circonstances ayant motivé leur utilisation. En conséquence, si des circonstances exceptionnelles se produisent en début de mois, elles ont pour effet de priver les représentants du personnel de leur crédit normal pour le reste de ce mois.

40 Paiement des heures de délégation pour circonstances exceptionnelles Avant de payer ces heures, l'employeur peut vérifier l'existence des circonstances exceptionnelles invoquées par le représentant et s'assurer que les heures de délégation ont été utilisées conformément à l'objet du mandat (pour plus de précisions, v. n° [70](#)).

notons que l'employeur ne peut se prévaloir du défaut d'utilisation des bons de délégation pour refuser de payer les heures de délégation prises par le représentant du personnel au-delà de son crédit d'heures mensuel. En effet, la pratique des bons de délégation a pour seul objet d'informer l'employeur de l'absence et non de lui en faire connaître le motif précis ([Cass. soc., 10 déc. 2003, n° 01-41.658, n° 2594 FS - P](#)).

41 Dépassement en l'absence de circonstances exceptionnelles Un dépassement du crédit d'heures en l'absence de circonstances exceptionnelles est susceptible d'avoir deux conséquences pour le salarié :

- une retenue sur salaires correspondant au temps pendant lequel le salarié s'est absenté de son poste de travail ;
- une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour manquement aux obligations professionnelles.

1° Retenue sur salaire

L'employeur est en droit d'opérer une retenue sur salaire correspondant aux heures de délégation prises par le représentant du personnel au-delà de son crédit mensuel en dehors de toute circonstance exceptionnelle.

[Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-42.546](#) [Cass. soc., 12 nov. 1987, n° 83-42.192](#)

Le salarié ne peut en effet prétendre à la rémunération de ces heures dès lors qu'il n'est pas en mesure de prouver l'existence de circonstances exceptionnelles ou d'un usage d'entreprise en vertu duquel l'employeur se serait engagé à rémunérer les dépassements du crédit mensuel.

[Cass. soc., 6 déc. 1994, n° 93-41.817](#)

en cas de contestation de cette retenue sur salaire, le salarié peut saisir le juge des référés, qui est en mesure d'apprécier l'existence de circonstances exceptionnelles (v. n° [36](#)).

2° Sanction disciplinaire

On peut se demander si le représentant du personnel est réellement en droit de dépasser son crédit d'heures mensuel, et si l'employeur ne peut pas lui interdire d'exercer son mandat au-delà de son crédit s'il ne justifie pas de circonstances exceptionnelles. En effet, le code du travail limite à 10, 15 ou 20 heures, selon le cas, non pas l'obligation de paiement des heures mais bien le temps que le chef d'entreprise est tenu de laisser aux représentants du personnel.

L'existence de circonstances exceptionnelles ne fait pas toujours l'objet d'une « discussion » *a priori* entre l'employeur et le représentant du personnel. Il est en pratique fréquent que cette discussion ait lieu *a posteriori*, c'est-à-dire après que le salarié ait pris des heures de délégation au-delà de son crédit mensuel, au moment du paiement des heures litigieuses.

Il n'en demeure pas moins que le dépassement injustifié du crédit mensuel peut, dans certaines circonstances,

autoriser l'employeur à sanctionner le salarié. Le Conseil d'État a par exemple jugé :

- que le dépassement répété du crédit d'heures mensuel, sans qu'il soit justifié de circonstances exceptionnelles, assorti de l'utilisation de la subvention de fonctionnement du CE pour le paiement des heures ainsi prises, constituait une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement de l'intéressé ;

[CE, 17 déc. 1993, n° 116531](#)

- que le dépassement, par un membre du CE, du temps qu'il peut légalement consacrer à l'exercice de ses fonctions constitue un manquement à ses obligations professionnelles, même si le temps passé au-delà de la durée légale n'est pas payé comme un temps de travail et que le licenciement de l'intéressé est justifié lorsque les dépassements sont importants et répétés, malgré les observations qui lui ont été adressées.

[CE, 16 avr. 1982, n° 19530](#)

Chapitre 4 Utilisation du crédit d'heures par les représentants du personnel

Section 1 : Prise des heures de délégation

42 Pas d'autorisation préalable à demander Le représentant du personnel n'a pas à obtenir l'autorisation préalable de l'employeur avant d'utiliser ses heures de délégation et de s'absenter de son poste de travail ou même de l'entreprise en vue de l'exercice de ses fonctions représentatives. Sous peine de commettre un délit d'entrave, l'employeur ne peut :

- ni subordonner l'utilisation du crédit d'heures à une autorisation préalable, qui le ferait juge des conditions d'exercice du mandat ;

[Cass. crim., 12 avr. 1988, n° 87-84.148](#)

- ni exercer un contrôle *a priori* sur l'emploi du temps du représentant du personnel et sur l'usage prévu des heures de délégation ;

[Cass. crim., 4 févr. 1986, n° 84-95.402](#)

- ni procéder à une planification des heures de délégation sans concertation avec les représentants du personnel.

[Cass. crim., 5 mars 2013, n° 11-83.984, n° 788 FS - P + B + R](#)

De même, un employeur qui sanctionne un délégué du personnel pour s'être absenté de l'entreprise sans son autorisation en vue de rencontrer l'inspecteur du travail commet un délit d'entrave.

[Cass. crim., 12 avr. 1988, n° 87-84.148](#)

Si une clause d'une convention collective soumet tout déplacement à une autorisation préalable, cette clause ne s'applique pas aux représentants du personnel jouissant du droit de déplacement et de libre circulation.

[Cass. soc., 5 juin 1958, n° 5.906](#)

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 l'employeur. Ainsi, commet une faute justifiant un avertissement, un représentant du personnel qui vient travailler un jour de 12 heures à 15 heures, au lieu de 14 heures à 17 heures, sans en avertir son employeur.

[Cass. soc., 19 mai 2010, n° 08-42.506](#)

43 Information préalable de l'employeur Afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de comptabiliser les heures de délégation utilisées au cours du mois, l'employeur peut exiger que le représentant du personnel l'informe avant de s'absenter de son poste de travail et de prendre ses heures de délégation. Une telle exigence n'est pas de nature à entraver les fonctions de l'intéressé et permet à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures pour permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise (remplacement du salarié, aménagement des postes de travail, etc.).

[Cass. soc., 18 janv. 1961, n° 59-40.536](#)

Plusieurs systèmes peuvent être utilisés : avertissement du supérieur hiérarchique au début et à la fin du temps passé à l'exercice des missions de représentation du personnel, recours à un registre écrit ou à des bons de délégation dans la mesure où ils ne sont qu'un procédé comptable. Dans la pratique, les modalités de cette information doivent être déterminées en concertation avec les représentants du personnel (sur les bons de délégation, v. n^{os} [55](#) et s.).

44

Respect d'un certain délai de prévenance Il peut être demandé au représentant du personnel de respecter un certain délai de prévenance pour informer l'employeur de son intention d'utiliser son crédit d'heures. Ainsi, l'exigence d'un délai de prévenance formulée dans une note de service n'est pas en soi constitutive d'une entrave à l'exercice des fonctions représentatives ou au droit syndical dès lors que la détermination du délai est pratiquement laissée à l'appréciation des représentants du personnel.

[Cass. crim., 28 mars 1979, n° 77-92.961](#)

Dans certaines circonstances, le défaut d'information préalable ne peut pas être reproché au représentant du personnel. Il a ainsi été jugé qu'un employeur commet un délit d'entrave s'il inflige un avertissement disciplinaire à un représentant syndical au CE, nouvellement désigné, pour avoir quitté son service en vue d'assister à une réunion du comité sans en avoir prévenu ses supérieurs, alors qu'il s'était efforcé de mettre son service à jour et qu'il avait vainement tenté de prévenir de son départ le supérieur dont il dépendait.

[Cass. crim., 28 avr. 1977, n° 76-90.762](#)

Le délai de prévenance, en général très court, varie selon le poste occupé et la nature du travail. Il peut même être pratiquement nul, le salarié avertissant son supérieur hiérarchique au moment où il s'absente, si la prise d'heures de délégation n'est pas susceptible de nuire au bon fonctionnement de l'atelier ou du service.

A l'inverse, une information de dernière minute peut être considérée comme fautive. Il a par exemple été jugé qu'un représentant du personnel, qui n'informe son supérieur qu'au moment de son départ alors qu'il est prouvé qu'il savait depuis trois semaines qu'il aurait à s'absenter ce jour-là, peut être sanctionné par une mise à pied, son absence ayant été, par son caractère soudain et inopiné, de nature à nuire à l'organisation du travail.

[Cass. soc., 12 févr. 1985, n° 82-41.647](#)

Le législateur peut parfois prévoir un délai de prévenance. Tel est le cas pour le salarié membre d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI) qui devra informer son employeur de l'utilisation de son crédit d'heures au plus tard 8 jours avant la date prévue pour son utilisation.

C. trav., art. [L. 23-114-1](#)

à noter que cette instance issue de la loi Rebsamen du 17 août 2015 n'entrera en vigueur qu'à compter du 1^{er} juillet 2017. Cette commission permettra de représenter les salariés des petites entreprises qui ne sont pas représentés car l'obligation de mise en place d'instances de représentation du personnel concerne les entreprises d'au moins 11 salariés. Il ne s'agit pas d'une représentation directe des salariés dans leur entreprise mais d'une représentation au niveau de chaque région.

45

Information de l'employeur au moyen de bons de délégation L'usage du crédit d'heures peut être subordonné à l'emploi par les représentants du personnel de bons de délégation, qui permettront à la fois d'informer l'employeur et de comptabiliser les heures de délégation utilisées. Ces bons de délégation ne peuvent être mis en place qu'à l'issue d'une procédure de concertation avec les représentants du personnel intéressés (v. n^{os} [55](#) et s.).

46

Utilisation du crédit d'heures en conformité avec l'objet du mandat La raison d'être du crédit d'heure est de permettre au représentant du personnel d'exercer un mandat légal dont l'objet est précisément défini par le code du travail. Cela signifie que les heures de délégation doivent être utilisées pour l'exercice d'une activité conforme à l'objet du mandat dont est investi le salarié. Si l'employeur ne peut pas contrôler *a priori* l'usage que le représentant souhaite faire de son crédit d'heures mensuel, il peut contester cet usage après paiement des heures litigieuses. C'est ce que l'on appelle la présomption de bonne utilisation, que l'employeur peut remettre en cause en prouvant que l'activité exercée par le représentant était étrangère à son mandat (v. n° [62](#)).

47

Possibilité d'exercer le mandat en dehors du temps de travail L'intérêt du crédit d'heures est de permettre aux représentants du personnel d'exercer leurs fonctions représentatives pendant leur temps de travail sans subir de perte de rémunération liée à l'absence de prestation de travail pendant ce temps.

L'utilisation du crédit d'heures est libre, en ce sens que le représentant du personnel peut décider de n'utiliser ses heures de délégation que pour certaines activités liées à son mandat. Il peut ainsi choisir d'exercer une partie de son mandat en dehors de son temps de travail sans utiliser ses heures de délégation, soit parce qu'il a déjà épuisé son crédit d'heures, soit parce qu'il préfère conserver quelques heures de délégation. L'employeur ne peut pas s'opposer à cette pratique tant que le salarié respecte les règles de fonctionnement de l'entreprise, et notamment ses heures d'ouverture et de fermeture.

D'ailleurs les articles [L. 2143-20](#), [L. 2315-5](#) et [L. 2325-11](#) du code du travail prévoient respectivement que les délégués syndicaux, les délégués du personnel et les membres du CE peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Cette liberté signifie également qu'un représentant du personnel travaillant de nuit peut prendre ses heures de délégation le jour. L'employeur ne peut pas restreindre cette liberté en imputant par avance le contingent d'heures de délégation d'un représentant du personnel travaillant exclusivement la nuit sur son temps de travail effectif. Le salarié peut donc faire usage de son crédit d'heures de jour comme de nuit.

les heures de délégation prises de jour devront être rémunérées en heures supplémentaires, y compris les heures passées en réunion plénière dès lors que ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail de l'intéressé (v. n° [84](#)).

[Cass. soc., 11 juin 2008, n° 07-40.823, n° 1134 F - P + B](#)

48 Heures de délégation regroupées en jours pour le personnel navigant aérien La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit que lorsque le représentant élu ou désigné est un personnel navigant, ses heures de délégation sont désormais regroupées en jours, sauf accord collectif contraire.

l'objectif est de s'adapter à la particularité du travail au sein d'une entreprise de transport aérien.

Il est précisé qu'il ne peut pas être attribué moins d'un jour. Un jour de délégation comprend cinq heures au titre du mandat exercé. Lorsque le crédit d'heures est supérieur à un multiple de cinq, les heures excédentaires donnent droit à une demi-journée.

C. transp., art. [L. 6524-6](#)

Sont concernés les personnels navigants exerçant une fonction mentionnée à l'article [L. 6521-1](#) du code des transports (commandement et conduite des aéronefs ; service à bord des moteurs, machines et instruments divers nécessaires à la navigation de l'aéronef ; service à bord des autres matériels montés sur aéronefs ; services complémentaires de bord comprenant, notamment, le personnel navigant commercial du transport aérien).

Sont concernés les crédits d'heures légaux ou conventionnels des représentants du personnel suivants : représentant de section syndicale ; délégué syndical, y compris central ; délégués du personnel ; membres titulaires du comité d'entreprise, représentants syndicaux au CE et au CCE ; membres élus de la DUP ; représentants du personnel au CHSCT.

C. transp., art. [L. 6524-6](#)

Notons que ces dispositions remettent en cause la solution dégagée par la Cour de cassation qui avait admis qu'un élu du personnel ne pouvait pas être contraint de prendre la totalité de ses heures de délégation au cours de trois à 4 jours maximum (v. n° [49](#)).

49 Possibilité pour le salarié de fractionner le crédit d'heures mensuel Sous réserve de respecter les modalités d'information de l'employeur éventuellement applicables dans l'entreprise et d'utiliser les heures de délégation en conformité avec l'objet de leur mandat, les représentants du personnel déterminent librement à quel moment du mois et de la journée de travail ils vont utiliser leurs heures de délégation.

Le crédit peut être utilisé en une ou plusieurs fois, en fonction des besoins découlant du mandat, et peut même être pris par fractions d'heures.

[Rép. min. n° 2631 : JO Sénat CR, 13 juin 1962, p. 492](#)

La jurisprudence a confirmé cette faculté de fractionnement du crédit d'heures à propos d'un représentant du personnel chauffeur routier qui prenait ses heures de délégation juste en début de service ou en fin de service, se dispensant ainsi d'effectuer le travail des temps d'approche. Contraint de le remplacer pendant toute la durée du service, l'employeur avait autoritairement décidé d'imputer ces « temps d'approche » sur le contingent d'heures de délégation en invoquant l'abus de droit dans l'utilisation de ces heures. La Cour de cassation a considéré que le salarié, à qui il appartenait de fractionner les heures de délégation en fonction des besoins de ses mandats, n'avait commis aucun abus.

[Cass. soc., 11 déc. 2001, n° 99-43.650](#)

D'autre part, la note par laquelle la direction impose aux représentants du personnel de prendre la totalité de leurs heures de délégation au cours de 3 ou 4 jours maximum chaque mois constitue un trouble manifestement illicite.

[Cass. soc., 16 avr. 2015, n° 13-21.531](#)

Cette solution semble être remise en cause par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (v. n° [48](#)).

dans cette affaire, il s'agissait d'une société de transports aériens qui considérait que le décompte en jours relevait de la spécificité de l'organisation du temps de travail du personnel navigant, ces salariés étant soumis à des temps de repos obligatoires.

Section 2 : Exercice du mandat pendant une suspension du contrat de travail

50 Pas de suspension du mandat La question qui se pose est de savoir si un représentant du personnel peut exercer son mandat et utiliser ses heures de délégation pendant une période de suspension de son contrat de travail qui le tient provisoirement éloigné de l'entreprise. D'une manière générale, la jurisprudence considère que la suspension du contrat de travail du représentant du personnel n'entraîne pas la suspension de son mandat. Il en a été jugé ainsi :

- pour les congés payés ;

[Cass. soc., 19 oct. 1994, n° 91-41.097](#)

- pour la maladie ;

[Cass. crim., 16 juin 1970, n° 69-93.132](#) [Cass. ch. mixte, 21 mars 2014, n° 12-20.002, n° 278 P + B + R + I](#)

attention, dans ce cas, la Sécurité sociale peut réclamer au représentant du personnel le remboursement de ses indemnités journalières ([Cass. 2^e civ., 9 déc. 2010, n° 09-17.449, n° 2174 FS - P + B + R](#)), de même que le paiement par l'employeur des heures de délégation n'est dû que si le médecin traitant l'a autorisé à exercer son mandat ([Cass. ch. mixte, 21 mars 2014, n° 12-20.002, n° 278 P + B + R + I](#)) (v. n° [90](#)).

- pour le chômage partiel ;

[CE, 13 nov. 1987, n° 68104](#) [Cass. soc., 10 janv. 1989, n° 86-40.350](#)

- pour la grève ;

[Cass. soc., 27 févr. 1985, n° 82-40.173](#)

- pour la mise à pied disciplinaire ;

[Cass. soc., 23 juin 1999, n° 97-41.121, n° 2956 P + B](#) [Cass. crim., 11 sept. 2007, n° 06-82.410, n° 4575 F - P + E](#)

- pour la mise à pied conservatoire ;

[Cass. soc., 2 mars 2004, n° 02-16.554, n° 464 FS - P + B + R + I](#) [Cass. crim., 11 sept. 2007, n° 06-82.410, n° 4575 F - P + F](#)

- pour la préretraite CATS ;

[Cass. crim., 19 sept. 2006, n° 05-86.669](#)

- pour un congé de formation.

[CA Paris, 18^e ch., sect. C, 11 sept. 2008, n° S 08/01618](#)

On doit à notre sens appliquer la même règle aux autres causes de suspension du contrat de travail, et notamment à la maternité et à tous les congés dont peut bénéficier le représentant du personnel en tant que salarié de l'entreprise (congé parental d'éducation, congé sabbatique, etc.) Néanmoins l'existence pour les femmes enceintes d'une période d'interdiction absolue d'emploi prévue par l'article [L. 1225-29](#) du code du travail fait selon nous obstacle à l'exercice du mandat pendant cette période, car il s'agit d'une disposition d'ordre public qui s'impose à la salariée elle-même en la protégeant, en l'empêchant d'exercer une activité qui, par ailleurs, est assimilée à du travail effectif.

le fait que le représentant du personnel perçoive une rémunération ou une indemnisation pendant son absence de l'entreprise n'a pas d'incidence sur le droit d'exercer son mandat. Il peut en revanche en avoir une sur le droit à rémunération des heures de délégation (v. n° [90](#)).

51 Convocation du représentant aux réunions de l'institution Le salarié dont le contrat de travail est suspendu reste représentant du personnel. Cela signifie que l'employeur devra continuer à le convoquer à toutes les réunions périodiques de l'institution représentative à laquelle il appartient (CE, comité central d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT, réunions de négociation avec les délégués syndicaux, etc.) et à lui fournir toutes les informations lui permettant de remplir sa mission.

Il a par exemple été jugé que le seul fait de ne pas convoquer aux réunions du CE un membre suppléant, hospitalisé le jour de la réunion, constitue nécessairement en soi, lorsqu'il a été accompli volontairement, une entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise.

[Cass. crim., 16 juin 1970, n° 69-93.132 : Bull. crim., n° 207](#)

l'employeur ne peut faire valoir pour justifier, par exemple, le défaut de convocation d'un membre titulaire du CE que des suppléants sont présents dans l'entreprise. Il ne pourrait davantage faire valoir pour les délégués syndicaux et les représentants syndicaux, qui par hypothèse n'ont pas de suppléants, que le syndicat pourrait nommer provisoirement un nouveau salarié pour remplacer le délégué ou le représentant syndical absent.

52 Liberté pour le représentant d'exercer son mandat En dehors de sa participation aux réunions périodiques de l'institution dont il est membre, le représentant du personnel peut librement venir exercer son mandat dans l'entreprise dans le but notamment de participer à des réunions d'information ou des réunions préparatoires ou de prendre des contacts avec les salariés.

Il a été jugé qu'un employeur qui interdit à deux délégués du personnel, dont le contrat de travail était suspendu pour cause de chômage technique, de pénétrer dans les locaux de l'entreprise et de communiquer avec les salariés commet un délit d'entrave.

[Cass. crim., 25 mai 1983, n° 82-91.538 : Bull. crim., n° 153](#)

lorsque le représentant du personnel est en arrêt de travail pour cause de maladie, l'employeur ne peut pas lui reprocher de venir exercer son mandat en dehors des heures de sorties autorisées par la Sécurité sociale (de 10 à 12 heures et de 16 à 18 heures). Aucune sanction disciplinaire n'est possible dans la mesure où il s'agit d'une obligation vis-à-vis de la Sécurité sociale et non de l'employeur. Celui-ci pourrait tout au plus, si la situation perdure, soumettre le salarié à une contre-visite médicale dans le but de suspendre le versement du complément de salaire aux indemnités journalières. En revanche, la Sécurité sociale peut réclamer le remboursement de ses indemnités journalières au représentant du personnel ([Cass. 2^e civ., 9 déc. 2010, n° 09-17.449, n° 2174 FS - P + B + R](#)) (v. n° [90](#)).

53 Problème de la rémunération des heures de délégation L'utilisation du crédit d'heures pendant une période de suspension pose un problème par rapport à la rémunération des heures de délégation utilisées dans ces conditions. La jurisprudence a eu l'occasion de se prononcer sur cette question en cas de grève, de chômage partiel, de congés payés et de maladie (v. n° [90](#)).

54 Survenance d'un accident pendant l'exercice du mandat La survenance d'un accident dont est victime un représentant du personnel exerçant son mandat au cours d'une période de suspension de son contrat de travail pose un sérieux problème. La question qui se pose est de savoir si un tel accident peut ou non être considéré comme un accident du travail, alors que par hypothèse le contrat de travail est suspendu, l'accident ne s'est pas produit aux temps et lieu de travail et le salarié n'est pas, en tant que représentant du personnel, sous la subordination de son employeur.

A notre connaissance, la question n'a jamais été soumise à la Cour de cassation en ces termes. Compte tenu de l'incertitude de la solution, l'employeur a tout intérêt à déclarer l'accident comme s'il s'agissait d'un accident du travail.

Chapitre 5 Mise en place et utilisation de bons de délégation

55 Définition et objet du bon de délégation Le bon de délégation peut être défini comme un formulaire remis par l'employeur au représentant du personnel, quelle que soit la nature de son mandat, qui devra être rempli chaque fois que celui-ci entend faire usage de son crédit d'heures.

La jurisprudence reconnaît la licéité d'une telle pratique : l'usage du crédit d'heures « peut licitement être soumis à l'emploi de bons de délégation et être précédé d'un délai de prévenance ».

[Cass. crim., 12 avr. 1988, n° 87-84.148](#)

L'utilisation de bons de délégation doit exclusivement permettre à l'employeur, chargé d'assurer la bonne marche de l'entreprise, d'être informé avant que le salarié n'utilise son crédit d'heures et de comptabiliser les heures de délégation effectivement prises au cours du mois. De tels bons ne doivent jamais servir, sous peine de délit d'entrave, à instaurer une autorisation préalable ou un contrôle *a priori* sur l'utilisation du crédit d'heures par le représentant du personnel.

[Rép. min. n° 24085 : JOAN Q, 16 mai 1983, p. 2173](#) [Cass. crim., 23 févr. 1982, n° 81-92.015](#)

La pratique du bon de délégation doit, selon nous être étendue aux modalités de partage et de report des heures de délégation possibles dans le cadre de la DUP élargie au CHSCT, afin d'éviter tout contentieux.

Le délit d'entrave a été reconnu dans les situations suivantes :

- employeur qui inflige une mise à pied à un membre du CE qui s'est absenté après avoir demandé la délivrance d'un bon de délégation mais qui n'a pu l'obtenir immédiatement. De fait, cela revenait à subordonner le « départ en mission » du représentant à une autorisation préalable de l'employeur ;

[Cass. crim., 10 mars 1981, n° 80-91.570](#)

- employeur qui sanctionne un délégué syndical au prétendu motif qu'il n'a pas été informé à temps du déplacement de celui-ci, alors que ce délégué avait bien remis à son supérieur hiérarchique un bon de délégation plusieurs heures avant son déplacement.

[Cass. crim., 4 févr. 1986, n° 84-95.402](#)

56

Mise en place de bons de délégation La mise en place de bons de délégation ne peut pas être instaurée de façon unilatérale par l'employeur et ne peut être décidée, d'après la jurisprudence, « qu'à l'issue d'une procédure de concertation » avec l'institution représentative concernée.

[Cass. crim., 12 avr. 1988, n° 87-84.148](#)

57

Contenu des bons de délégation Ce document, revêtu du visa du chef de service, comporte généralement les mentions suivantes :

- nom du représentant du personnel ;
- mandat exercé au titre de la présente délégation (avec, éventuellement, le total des heures déjà utilisées pour ce mandat au cours du mois) ;
- date et heure de départ ;
- durée présumée de l'absence.

Il peut également être indiqué si l'exercice du mandat se déroule à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Toutefois, ni le lieu, ni la durée de l'absence n'ont à être mentionnés. L'heure de retour est ajoutée lors de la fin de la délégation.

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique [«Crédits d'heures»](#), un modèle de bon de délégation.

58

Délivrance de bons de délégation Sous peine de délit d'entrave, la délivrance du bon de délégation doit être immédiate sans possibilité de refus. Il a été jugé que le représentant du personnel doit avoir la possibilité de retirer un bon de délégation auprès de son supérieur hiérarchique sans que celui-ci ait par exemple :

- à en référer au chef d'entreprise pour obtenir l'autorisation de remettre un bon de délégation ;

[Cass. crim., 10 mars 1981, n° 80-91.570](#)

- à procéder à un contrôle de la consommation du crédit normal et de la conformité de son utilisation.

[Cass. crim., 25 mai 1982, n° 81-93.443](#)

La délivrance d'un bon de délégation n'implique cependant pas la reconnaissance par l'employeur d'une utilisation conforme des heures. Celui-ci conserve la faculté de contester, après paiement, l'usage que le représentant du personnel a fait de son crédit d'heures.

[Cass. soc., 13 janv. 1999, n° 96-43.678](#)

59

Obligation d'utiliser les bons de délégation Le refus d'un représentant du personnel d'utiliser des bons de délégation licites est susceptible de constituer une faute passible d'une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement.

[CE, 8 août 2002, n° 109749](#) [Cass. crim., 31 mars 1981, n° 80-90.962](#)

Ce refus ne peut cependant être considéré comme fautif lorsque les conditions de délivrance sont illicites, c'est-à-dire constituent un contrôle préalable de l'employeur. En l'espèce, il résultait de la note de service prescrivant l'usage des bons de délégation que ceux-ci ne pouvaient être délivrés que si le crédit d'heures dont disposaient les intéressés n'était pas épuisé et si l'absence correspondait à la fonction exercée.

[Cass. crim., 25 mai 1982, n° 81-93.443](#)

En effet, les bons de délégation ne peuvent pas être détournés de leur seul objet d'information préalable au déplacement pour l'exercice du mandat dans ou en dehors de l'entreprise. L'employeur, même s'il est approuvé par le comité d'entreprise, ne peut donc pas étendre la pratique des bons de délégation prévue par l'accord d'entreprise pour la circulation des mandats à un cas qui n'y est pas prévu. Dans cette affaire, un bon de délégation devait être remis au supérieur hiérarchique après chaque conversation téléphonique entre représentants du personnel. Un représentant du personnel refusant de se soumettre à cette pratique ne peut pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

[Cass. soc., 10 mai 2006, n° 05-40.802, n° 1186 FS - P + B](#)

60 Usage abusif par le salarié des bons de délégation L'usage abusif par le représentant du personnel est susceptible de constituer une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire. Ainsi, un délégué syndical qui utilise des bons de délégation falsifiés pour justifier des retards répétés commet une faute grave justifiant son licenciement.

[CE, 17 avr. 1992, n° 89834](#)

Dans un cas extrême, il a même été jugé que l'utilisation frauduleuse de bons de délégation pouvait constituer un délit d'escroquerie. Il s'agissait dans cette espèce d'un salarié qui s'était fait payer des heures de délégation en tant que délégué syndical et membre du comité d'établissement en remplissant des bons de délégation, alors qu'il s'était absenté pour se consacrer à des activités syndicales dans une entreprise étrangère.

[Cass. crim., 8 juill. 1986, n° 85-90.088 : Bull. crim. n° 232](#)

Chapitre 6 Paiement des heures de délégation aux représentants du personnel

Section 1 : Étendue de l'obligation de paiement de l'employeur

61 Assimilation des heures de délégation à du temps de travail Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

C. trav., art. [L. 2143-17](#), [L. 2315-3](#) et [L. 2325-7](#)

L'obligation de paiement porte sur les crédits d'heures correspondant aux mandats en cours. Si des mandats sont arrivés à leur terme ou ont été écourtés en raison d'annulation d'élections, l'employeur n'est pas tenu, en l'absence de prorogation conventionnelle, de rémunérer le crédit d'heures utilisé après cette expiration.

[Cass. soc., 3 mars 1999, n° 97-40.864](#)

62 Présomption de bonne utilisation L'employeur qui veut contester l'utilisation qui a été faite des heures de délégation doit saisir le juge. C'est ce qu'on appelle la « présomption de bonne utilisation ». Cela signifie que l'on présume que les heures de délégation ont été utilisées par le représentant du personnel conformément à l'objet de son mandat et que l'employeur a l'obligation absolue de les payer intégralement avant de soulever la moindre contestation.

C. trav., art. [L. 2143-17](#), [L. 2315-3](#) et [L. 2325-7](#)

Cette présomption de bonne utilisation et l'obligation corrélative de paiement à l'échéance normale s'appliquent :

- au crédit d'heure légal, même s'il est utilisé en dehors du temps de travail ;

[Cass. soc., 28 févr. 1989, n° 85-45.488, n° 891 P](#) [Cass. soc., 15 mai 2014, n° 12-29.388](#)

- au crédit d'heures prévu par un accord collectif plus favorable que le code du travail ;

[Cass. soc., 21 juill. 1986, n° 84-41.664](#)

- aux heures de délégation utilisées par les représentants du personnel pendant une période de suspension de leur contrat de travail.

En revanche, la présomption de bonne utilisation ne joue pas pour les heures de délégation prises en raison de circonstances exceptionnelles (v. n° [70](#)).

63 Refus de paiement par l'employeur à l'échéance normale Un refus de l'employeur de payer des heures de délégation à échéance normale constitue un trouble manifestement illicite. Le représentant du personnel concerné peut alors en obtenir le paiement par la voie du référé prud'homal.

[Cass. soc., 23 juin 1988, n° 85-45.086](#)

Le conseil de prud'hommes qui constate que l'employeur refuse de payer les heures de délégation à l'échéance normale peut, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures qui s'imposent pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

[Cass. soc., 28 sept. 2005, n° 05-40.945](#) [Cass. soc., 10 janv. 2006, n° 04-46.838](#)

Le paiement des heures de délégation est une obligation incombant à l'employeur qui ne peut s'y soustraire, sous réserve de son droit ultérieur d'en contester l'utilisation. Il en résulte qu'une demande en paiement d'une provision correspondant à une partie impayée des heures de délégation ne se heurte à aucune contestation sérieuse et relève de la compétence du juge des référés.

[Cass. soc., 9 juill. 2003, n° 01-41.038](#)

Le salarié pourra en outre obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi, sans avoir à prouver le caractère abusif de la résistance de l'employeur. Cette résistance est considérée par la jurisprudence comme nécessairement fautive.

[Cass. soc., 18 juin 1997, n° 94-43.415, n° 2629 P](#)

Dans le même ordre d'idée, il a été admis que des retards répétés de règlement des heures de délégation exposaient l'entreprise au paiement de dommages-intérêts. Dans cette affaire, les retards quasi mensuels avaient obligé le salarié à saisir la juridiction prud'homale après avoir effectué des démarches auprès du service des ressources humaines.

[Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-40.609](#)

Il a également été jugé que le non-paiement des heures de délégation du salarié rendait impossible la poursuite du contrat de travail et justifiait une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail.

[Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 13-20.703](#) [Cass. soc., 14 oct. 2015, n° 14-12.193, n° 1637 FS - P + B](#)

Sur le plan pénal, le défaut de paiement des heures de délégation à l'échéance normale est susceptible de constituer un délit d'entrave.

[Cass. crim., 11 mai 1999, n° 98-82.900](#)

64 Contestation de l'utilisation des heures de délégation

1° Pas de paiement, pas de contestation

L'employeur peut contester, devant le conseil de prud'hommes, l'utilisation des heures de délégation prise pendant ou hors des horaires habituel de travail.

Cependant, tant que le salarié reste dans la limite du crédit d'heures qui lui est alloué, l'employeur doit, préalablement à toute contestation, payer ces heures.

[Cass. soc., 28 févr. 1989, n° 85-45.488, n° 891 P](#) [Cass. soc., 19 mai 2016, n° 14-26.967, n° 957 FS - P + B](#)

Il y a une présomption de bonne utilisation des heures de délégation de bonne utilisation des heures de délégation prises dans la limite du crédit d'heures, qui impose leur paiement à l'échéance normale avant toute action en contestation de leur usage.

Cette règle s'applique également au suppléant amené à remplacer un titulaire, même si la contestation de l'employeur repose sur le fait que le titulaire n'aurait pas été véritablement absent.

[Cass. soc., 30 mai 1990, n° 86-43.583, n° 2216 P](#)

Cette règle s'applique aussi aux heures de délégation utilisées en dehors du temps de travail en raison des nécessités du mandat. L'employeur ne peut contester l'usage fait du temps alloué aux représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat qu'après l'avoir payé, le cas échéant comme heures supplémentaires.

[Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-17.476](#) [Cass. soc., 19 mai 2016, n° 14-26.967, n° 957 FS - P + B](#)

2° Contestation devant le conseil de prud'hommes

Pour faire valoir sa contestation, l'employeur doit saisir la juridiction compétente, c'est-à-dire le conseil de prud'hommes devant lequel il devra prouver que le représentant du personnel n'a pas utilisé tout ou partie de son crédit d'heures conformément aux missions qui sont imparties à l'institution.

C. trav., art. [L. 2143-17](#), [L. 2315-3](#) et [L. 2325-7](#) [Cass. soc., 1^{er} déc. 1993, n° 89-44.297](#)

bien que la demande de l'employeur ait pour but le remboursement des heures de délégation et ait une incidence éventuelle sur le salaire, elle ne constitue pas en elle-même une *sanction* ([Cass. soc., 23 janv. 1990, n° 86-43.817, n° 332 P](#)).

Cette contestation se fait devant les juges du fond et non devant le juge des référés. La Cour de cassation retient que le refus de paiement à échéance normale des heures de délégation constitue un trouble manifestement illicite permettant aux salariés de demander le paiement par la voie du référé prud'homal. Devant le juge des référés, le salarié n'est pas tenu de justifier de l'utilisation de ces heures.

[Cass. soc., 25 mai 1993, n° 89-45.542, n° 2102 P](#)

Il s'ensuit que l'existence d'une contestation sérieuse ne fait pas obstacle à ce que le juge des référés fasse cesser le trouble manifestement illicite constitué par l'absence de paiement des heures à échéance.

[Cass. soc., 28 sept. 2005, n° 05-40.945](#)

65

Demande d'explications au salarié La jurisprudence exige que l'employeur, qui saisit le conseil de prud'hommes d'une action en remboursement d'heures de délégation prétendument mal utilisées, ait au préalable demandé à l'intéressé l'indication de leur utilisation.

[Cass. soc., 21 nov. 1990, n° 87-40.699, n° 4411 P + F](#) [Cass. soc., 15 déc. 1993, n° 91-44.481, n° 4090 P + BBS](#)

Les articles [L. 2143-17](#), [L. 2315-3](#) et [L. 2325-7](#) du code du travail imposent à l'employeur de payer à l'échéance normale le temps alloué aux représentants du personnel, ce qui ne dispense pas les bénéficiaires de ce versement d'indiquer sur la demande de l'employeur, au besoin formée par voie judiciaire, des précisions sur les activités exercées pendant lesdites heures (sur les conséquences en cas de refus réitéré d'explications par le salarié, v. n° [68](#)).

[Cass. soc., 11 févr. 2015, n° 13-22.973](#)

Si le représentant du personnel refuse de fournir la moindre précision sur son emploi du temps, l'employeur peut dans un premier temps agir en référé devant le juge prud'homal pour obtenir du représentant l'indication de ses activités au cours d'heures de délégation qu'il a utilisées.

[Cass. soc., 4 févr. 2004, n° 01-46.478, n° 227 FS - P](#) [Cass. soc., 8 juill. 1992, n° 90-43.980, n° 2835 P](#)

En revanche, il ne peut pas engager en même temps une action tendant au remboursement des heures de délégation prétendument mal utilisées et une action tendant à obtenir du représentant des précisions sur son emploi du temps.

[Cass. soc., 4 déc. 1991, n° 88-44.977, n° 4347 P + F](#)

Cela l'oblige, dans le cas où le salarié refuse de fournir à l'amiable les précisions demandées, à engager successivement deux procédures : d'abord une procédure - généralement en référé - pour obtenir l'indication de l'utilisation des heures litigieuses et ensuite seulement, si les indications fournies au moyen de cette procédure n'ont pas été satisfaisantes, une instance en remboursement.

Si le juge des référés est compétent pour ordonner au salarié d'indiquer les activités au titre desquelles ont été prises les heures de délégation, il ne peut pas lui ordonner de justifier de leur utilisation, puisque c'est à l'employeur qu'il appartient d'établir la non-conformité de l'utilisation de ce temps avec l'objet du mandat représentatif.

[Cass. soc., 22 avr. 1992, n° 89-41.253, n° 1989 P + F](#) [Cass. soc., 25 mai 1993, n° 89-45.542, n° 2102 P](#)

L'employeur doit veiller à ne pas exiger du salarié un excès de précisions, ce qui équivaldrait à reporter sur le salarié la charge de la preuve. Il satisfait par exemple à son obligation de faire précéder l'action en remboursement d'heures de délégation prétendument mal utilisées d'une demande d'indication de leur utilisation en mettant en demeure le salarié, avant de saisir le conseil de prud'hommes, de lui faire savoir s'il avait ou non participé à une manifestation, largement médiatisée, de soutien à des salariés d'une autre entreprise.

[Cass. soc., 13 juin 1996, n° 95-41.460, n° 2772 P](#)

A l'inverse, le salarié ne saurait se réfugier derrière une formulation trop générale qui aboutirait à vider de tout contenu son obligation. Il ne peut pas, par exemple :

- se contenter d'affirmer qu'il a utilisé ses heures de délégation dans le cadre de son mandat, sans apporter aucune précision sur les activités exercées par lui dans un tel cadre ;

[Cass. soc., 16 mars 1994, n° 92-42.234, n° 1468 P + BS](#)

- se contenter de fournir des imprimés, portant outre les indications manuscrites de dates et de nombre d'heures de délégation, des mentions rédigées à l'avance, sans précision sur la nature des activités exercées permettant à l'employeur de s'assurer que celles-ci ont été utilisées pour l'exercice du mandat.

[Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 03-40.434, n° 2357 FS - P + B](#)

Il a été jugé que répondre à l'employeur que les heures de délégation ont été utilisées pour les permanences, les

réunions préparatoires, des saisies informatiques diverses, la préparation de l'arbre de Noël, des rencontres avec des prestataires était suffisant.

[Cass. soc., 23 mars 2016, n° 14-20.059](#)

66

Temps passé par le salarié à se défendre Le temps passé par le représentant du personnel aux audiences du conseil de prud'hommes, dans le cadre d'une action engagée par l'employeur, en vue de contester l'usage qui a été fait des heures de délégation, s'impute sur le crédit d'heures et doit être payé à l'échéance normale. En assurant sa propre défense, lors d'une contestation par l'employeur de l'utilisation des heures de délégation, le salarié protégé est dans l'exercice de son mandat.

[Cass. soc., 23 janv. 1990, n° 86-43.817, n° 332 P](#) [Cass. ass. plén., 31 oct. 1996, n° 91-44.880, n° 405 P](#) [Cass. ass. plén., 31 oct. 1996, n° 91-44.770, n° 404 P](#)

67

Contestation éventuellement abusive de l'employeur L'employeur qui entend contester l'usage qui a été fait des heures de délégation doit agir avec prudence. Une contestation abusive de sa part peut entraîner une condamnation à dommages-intérêts en réparation du préjudice moral et matériel subi par le représentant du personnel. Tel a été le cas dans les hypothèses suivantes :

- employeur ayant saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de remboursement des heures de délégation payées tout en reconnaissant qu'il n'avait aucun grief particulier quant à l'utilisation des heures de délégation litigieuses ;

[Cass. soc., 21 nov. 1990, n° 87-40.699, n° 4411 P + F](#)

- employeur s'étant contenté d'affirmer, sans apporter la moindre preuve, que le représentant du personnel n'avait pas utilisé ses heures de délégation en conformité avec l'objet de son mandat.

[Cass. soc., 21 oct. 1992, n° 89-41.272](#)

Sur le plan pénal, la chambre criminelle de la Cour de cassation a décidé qu'une contestation de l'employeur, qui demande au salarié de lui préciser son emploi du temps ou qui intente une action en remboursement devant le conseil de prud'hommes, n'est pas en soi constitutive d'un délit d'entrave si l'employeur n'a pas abusé de son droit d'agir en justice.

[Cass. crim., 16 oct. 1990, n° 88-83.543](#)

68

Condamnation du salarié à rembourser l'employeur Si le conseil de prud'hommes estime que les heures payées n'ont pas été utilisées de façon régulière, il condamnera le représentant du personnel à rembourser à son employeur les heures en cause, avec intérêts au taux légal à compter du jour de la demande en justice faite par l'employeur.

Le jugement du conseil de prud'hommes peut être frappé d'appel s'il est rendu en premier ressort, c'est-à-dire si la demande est inférieure à un certain montant : celui du taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes.

Pour connaître le montant applicable, [voir Indices, barèmes et taux.](#)

Ce taux de compétence étant relativement élevé, les jugements rendus en cette matière le sont le plus souvent en dernier ressort, et ils ne peuvent donc faire l'objet que d'un pourvoi en cassation.

lorsqu'il est jugé, à la suite d'une contestation de l'employeur, que des heures de délégation n'ont pas été utilisées conformément à l'objet du mandat, le représentant du personnel ne peut pas récupérer les heures litigieuses pour les reporter sur un crédit d'heures mensuel ultérieur.

D'autre part, la Cour de cassation a jugé justifier la demande en justice de l'employeur en remboursement des heures de délégation qu'il a payées ; le représentant du personnel lui opposant un refus réitéré de préciser les activités exercées pendant ses heures de délégations prises.

[Cass. soc., 11 févr. 2015, n° 13-22.973](#)

69

Sanction en cas d'utilisation frauduleuse du crédit d'heures En cas d'utilisation non plus simplement irrégulière mais frauduleuse du crédit d'heures, le représentant du personnel s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller de la mise à pied au licenciement.

La faute grave a été admise dans les cas suivants :

- délégué du personnel ayant participé à des travaux dans un immeuble en réfection pendant ses heures de délégation ;

[CE, 15 mai 1996, n° 132350](#)

- délégué syndical qui s'est livré à des activités personnelles totalement étrangères à ses fonctions représentatives, alors qu'il avait déclaré utiliser son crédit d'heures pour exercer des fonctions syndicales ;

[Cass. soc., 27 nov. 1985, n° 84-40.255](#)

- titulaire d'un comité d'entreprise qui utilise une journée de délégation prise sur le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions pour aller à la chasse ;

[CE, 22 févr. 1989, n° 66598](#)

- délégué syndical qui utilise des bons de délégation falsifiés pour justifier des retards répétés.

[CE, 17 avr. 1992, n° 89834](#)

Est justifiée, une mise à pied d'un délégué du personnel qui avait utilisé ses heures de délégation pour se rendre au siège social de l'entreprise afin de participer à une manifestation organisée par un délégué syndical, alors que son mandat de délégué du personnel ne concernait qu'un autre établissement, de sorte que ses heures de délégation ne pouvaient lui être allouées qu'à ce titre.

[Cass. soc., 4 juin 2014, n° 13-14.671](#)

dans cette affaire, bien que la Cour de cassation ne se prononce que sur ce point de l'utilisation du crédit d'heures, le salarié avait aussi commis d'autres fautes justifiant son licenciement pour faute grave.

70

Paiement des heures pour circonstances exceptionnelles Les heures de délégation prises en cas de circonstances exceptionnelles ne bénéficient pas de la présomption de bonne utilisation. Cela signifie que l'employeur peut avant de payer vérifier l'existence des circonstances exceptionnelles invoquées par le représentant et s'assurer que les heures de délégation ont été utilisées conformément à l'objet du mandat.

La Cour de cassation considère en effet que ni la présomption de bonne utilisation des heures de délégation, ni le paiement de plein droit de ces heures ne sont applicables aux heures prises au-delà du contingent fixé par la loi ou l'accord collectif.

[Cass. soc., 26 juin 2001, n° 98-46.387](#)

Si l'employeur a des doutes sur l'existence des circonstances exceptionnelles ou sur l'utilisation des heures de délégation, il peut refuser de les payer. Sur le plan pénal, ce refus ne constitue pas un délit d'entrave.

[Cass. crim., 26 mai 1987, n° 85-92.193](#)

Un usage d'entreprise ou un accord plus favorables peuvent cependant prévoir le paiement des heures de délégation excédentaires sans que le salarié ait à justifier de circonstances exceptionnelles.

[Cass. soc., 7 janv. 1988, n° 84-44.915](#)

Encore faut-il que la disposition conventionnelle ou que l'usage d'entreprise soit suffisamment clair sur ce point. Il a par exemple été jugé que la disposition d'une convention collective, prévoyant que les représentants du personnel obtiendraient « les facilités nécessaires à l'accomplissement de leur mandat pendant les heures de travail », ne permettait pas de réclamer le paiement d'un dépassement du crédit non justifié par des circonstances exceptionnelles, les facilités ainsi accordées par la convention collective aux délégués « se rattachant aux droits reconnus à ceux-ci pour l'exercice de leurs fonctions, mais non à la rémunération du temps nécessaire à cet exercice ».

[Cass. soc., 5 mai 1988, n° 85-41.617](#)

En cas de contestation et de refus de paiement par l'employeur, il appartiendra au représentant du personnel, en intentant éventuellement une action en paiement devant le conseil de prud'hommes :

- d'établir l'existence des circonstances exceptionnelles l'ayant amené à dépasser son crédit d'heures ;
- de prouver que les heures de délégation ainsi prises ont bien été utilisées en conformité avec l'objet de son mandat représentatif.

[Cass. soc., 29 janv. 1992, n° 88-44.227, n° 499 P](#) [Cass. soc., 10 juin 1997, n° 94-42.546, n° 2526 P](#)

Si les heures de délégation pour circonstances exceptionnelles ont été payées à l'échéance normale, l'employeur qui émet une contestation est en droit de les retenir sur le bulletin de salaire du mois au cours duquel ce dépassement a pu se produire.

[Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-42.546](#) [Cass. soc., 7 mai 1987, n° 83-45.480](#)

Paiement incombant à l'établissement d'enseignement privé sous contrat pour les maîtres Dans deux arrêts du

71 18 mai 2011, des maîtres enseignants dans des établissements privés d'enseignement privé ont obtenu gain de cause en matière de paiement des heures de délégation accomplies au-delà de leurs heures de service habituel.

Jusqu'à-là, cela avait été refusé car ces enseignants sont payés par l'État, qui est leur employeur, mais un régime dérogatoire, appliqué conformément à la loi Censi du 5 janvier 2005, leur permettait de participer aux élections professionnelles et d'être élus ou désignés délégués syndicaux : le problème se posait donc de la rémunération de leurs heures de délégation hors temps de travail.

[Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-14.121, n° 1180 FS - P + B](#) [Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-10.874](#)

Pour plus de précisions sur ce point, voir n° [85](#).

72 Action en paiement du représentant du personnel - Prescription Le salarié qui n'a pas obtenu le paiement de ses heures de délégation peut saisir le conseil des prud'hommes.

le manquement au paiement des heures de délégation peut également être constitutif d'un délit d'entrave poursuivi devant le juge pénal (v. l'étude [«Délit d'entrave»](#)).

La prescription triennale instituée par l'article [L. 3245-1](#) du code du travail s'applique à toute action engagée à raison de sommes afférentes aux salaires dus au titre du contrat de travail, et tel est le cas d'une demande en paiement d'heures de délégation accomplies.

dans cette affaire, la Cour parle de prescription quinquennale car les faits jugés sont antérieurs à la modification de l'article [L. 3245-1](#) du code du travail par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, réduisant la prescription en matière de salaire de 5 ans à 3 ans.

[Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-16.840](#)

Pour plus de précisions sur l'action en paiement de salaire et la prescription en la matière, voir l'étude [«Salaires»](#).

Section 2 : Quelques exemples d'utilisation des heures de délégation

73 Crédit d'heures des délégués du personnel Les délégués du personnel ont principalement pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise. Une activité syndicale ne relève pas de la mission d'un délégué du personnel.

Ont été jugées non conformes à la mission d'un délégué du personnel :

- une réunion consacrée à préparer une journée syndicale d'action et le congrès d'une union syndicale, ainsi qu'à étudier la situation de l'emploi dans une région ;

[Cass. soc., 8 juin 1979, n° 78-40.288](#)

- une réunion tenue par les syndicats de trois établissements d'une même entreprise pour établir la liste de leurs revendications, une telle réunion dépassant le cadre de l'usine où travaille le délégué du personnel ;

[Cass. soc., 5 juill. 1979, n° 78-40.100](#)

- une réunion syndicale consacrée à des problèmes d'ordre général intéressant l'ensemble d'une profession, même si leur solution peut avoir des incidences dans l'entreprise ;

[Cass. soc., 21 juill. 1982, n° 80-41.236](#)

- une réunion syndicale consacrée aux salaires et aux élections de délégués du personnel dans une branche professionnelle ;

[Cass. soc., 3 juill. 1984, n° 81-42.641](#)

- une réunion syndicale ayant pour objet de discuter des modifications d'ordre général à apporter à une convention collective ;

[Cass. soc., 18 avr. 1963, n° 62-40.342](#)

- une réunion convenue entre les syndicats ouvriers et patronaux de la profession pour s'entretenir des résolutions prises au cours d'une journée revendicative précédente ;

[Cass. soc., 15 mai 1968, n° 67-40.162](#)

- la distribution, dans les locaux de la cantine, d'une pétition en vue de s'opposer au licenciement d'un salarié de l'entreprise ;

[Cass. soc., 13 mars 1985, n° 82-43.175](#)

- la participation d'un délégué à une réunion d'expression organisée dans un atelier autre que le sien ;

[Cass. soc., 1^{er} juill. 1985, n° 82-43.308](#)

- la participation à une « exposition économique » organisée par deux syndicats ;

[Cass. soc., 15 nov. 1988, n° 85-45.797](#)

- l'animation d'une exposition ayant pour thème « Osez la paix ».

[Cass. soc., 26 sept. 1990, n° 87-45.688, n° 3302 P](#)

Dans le même ordre d'idée, il a été jugé :

- que la mission des délégués du personnel ne peut concerner que les problèmes intéressant directement les salariés qui les ont élus et que la participation, pendant leurs heures de délégation, à une réunion organisée par un syndicat consacrée à la situation des entreprises du département appartenant à la même branche d'activité ne constitue pas une utilisation conforme à leur mandat ;

[Cass. soc., 24 mars 1993, n° 88-42.887, n° 1321 P + BS](#)

- que le temps consacré par les délégués du personnel à leur information personnelle ne peut être inclus dans les heures de délégation que si l'information se rattache directement à une difficulté particulière à leur entreprise. Tel n'est pas le cas d'une réunion syndicale dont l'ordre du jour est ainsi libellé : « négociation de licenciements, formation 94/95, élections dans les entreprises et loi quinquennale, comment réagir aux vagues de licenciements, heures supplémentaires, situations dans les entreprises, divers ».

[Cass. soc., 8 juill. 1998, n° 96-42.060](#)

L'utilisation des heures de délégation des délégués du personnel a en revanche été jugée conforme au mandat dans les cas suivants :

- visite à l'inspecteur du travail pour l'informer des difficultés rencontrées par le délégué pour exercer ses fonctions dans l'entreprise ;

[Cass. soc., 22 nov. 1961, n° 60-40.658](#)

- démarche auprès d'une caisse de sécurité sociale pour faire activer le classement dans les maladies professionnelles d'une affection particulière, consécutive à l'emploi de certains produits dans l'entreprise.

[Cass. soc., 24 févr. 1955, n° 2.957](#)

Sur l'utilisation du crédit d'heures pour assister à des audiences du conseil de prud'hommes, voir n° [77](#).

74

Crédit d'heures des membres du CE Les activités suivantes ont été jugées étrangères aux attributions du comité d'entreprise :

- participation d'un membre du comité d'entreprise en qualité de scrutateur à des élections prud'homales ;

[Cass. soc., 21 janv. 1987, n° 83-43.483](#)

- participation d'un membre du CE aux élections du conseil d'administration des caisses de sécurité sociale ;

[Cass. crim., 10 janv. 1989, n° 87-80.048](#)

- assistance d'un salarié en litige avec l'employeur devant le conseil de prud'hommes, peu important que le membre du CE ait assisté ce salarié au cours de son entretien préalable (sur l'utilisation du crédit d'heures pour participer à des audiences prud'homales, v. n° [77](#)) ;

[Cass. soc., 12 mars 1987, n° 84-41.159](#)

- activité personnelle totalement étrangère à la mission d'un membre du CE, qui avait en l'espèce aidé un ami à réparer un bateau.

[Cass. soc., 27 nov. 1985, n° 84-40.255](#)

En principe, les activités syndicales sont étrangères à la mission des membres du comité d'entreprise. Il en a été jugé ainsi :

- pour une réunion syndicale ayant pour objet la discussion de dispositions nouvelles à insérer dans une

convention collective ;

[Cass. soc., 20 mars 1961, n° 59-40.936](#)

- pour une réunion syndicale consacrée à l'examen de la situation générale de la branche d'activité et à la discussion d'un projet de convention collective ;

[Cass. soc., 17 oct. 1962, n° 61-40.248](#)

- pour une réunion syndicale consacrée à l'étude des lois Auroux, le temps consacré par les représentants du personnel à leur information personnelle ne pouvant être inclus dans les heures de délégation que si l'information se rattache directement à une difficulté particulière à leur entreprise.

[Cass. soc., 17 mars 1988, n° 86-43.343](#)

Il ressort cependant de la jurisprudence que l'impossibilité pour un membre du CE de faire usage de ses heures de délégation pour participer à une réunion syndicale n'est pas absolue lorsque l'objet de la réunion concernait un problème touchant directement l'entreprise. C'est dans cet esprit qu'il a été décidé que le crédit d'heures pouvait servir à participer :

- à une réunion syndicale relative à l'application de l'accord national de mensualisation, le comité devant ultérieurement délibérer sur l'application à sa propre entreprise de cet accord ;

[Cass. crim., 22 mai 1974, n° 90.732/73](#)

- à une réunion syndicale portant sur l'examen et l'analyse d'un projet sur les classifications du personnel. Le déplacement litigieux tendait à préparer les délibérations du comité d'entreprise sur une question relevant de sa compétence et pouvait être regardé comme nécessaire à l'information préalable des représentants intéressés.

[Cass. crim., 16 déc. 1977, n° 76-93.254](#)

Il en est *a fortiori* ainsi lorsque la réunion des membres du CE n'a aucun objet syndical et a seulement pour finalité d'analyser les résultats de la précédente séance du comité et de préparer la suivante, peu important que cette réunion se soit tenue hors de l'entreprise.

[Cass. soc., 3 juill. 1973, n° 72-40.491](#)

75

Crédit d'heures des délégués syndicaux La mission des délégués syndicaux consiste à représenter leur syndicat dans l'entreprise dès lors qu'elle entre dans le cadre défini par l'article [L. 2131-1](#) du code du travail qui précise que l'objet des syndicats est l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, de leurs adhérents. Cette mission peut être exercée en tout lieu dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de l'établissement au titre desquels ils ont été désignés.

[Cass. soc., 23 janv. 1990, n° 86-43.817, n° 332 P](#) [Cass. soc., 10 juill. 1990, n° 86-42.819, n° 3044 P](#)

En application de ce principe, la Cour de cassation a admis que les activités suivantes pouvaient être imputées sur le crédit d'heures :

- participation à une manifestation politique lors d'une visite du Président de la République dans la ville où est située l'entreprise, la démarche du délégué ayant trait à la défense de l'emploi dans l'entreprise ;

[Cass. soc., 23 janv. 1990, n° 86-43.817, n° 332 P](#)

- temps passé par un délégué syndical dans une entreprise extérieure en grève, cette grève n'étant pas étrangère aux occupations du personnel de l'entreprise à laquelle appartenait le délégué syndical ;

[Cass. soc., 10 juill. 1990, n° 86-42.819, n° 3044 P](#)

- participation à une réunion organisée par le syndicat du délégué syndical dont l'ordre du jour comportait l'étude de la convention collective applicable au personnel de son entreprise.

[Cass. soc., 12 juill. 1995, n° 92-19.122](#)

s'agissant de la participation du délégué syndical à une réunion statutaire de son syndicat, la Cour de cassation semble avoir assoupli sa position lorsque l'ordre du jour de la réunion syndicale se rattache à une difficulté particulière de l'entreprise. Elle considérait auparavant que la participation à une réunion syndicale n'entraîne pas dans le rôle du délégué syndical, quels que soient les sujets qui y étaient abordés ([Cass. soc., 25 janv. 1989, n° 87-10.165, n° 311 P](#)).

En revanche, le délégué syndical ne peut utiliser son crédit d'heures pour :

- participer à une manifestation de soutien à des salariés d'une autre entreprise dans une autre région, la mission des délégués syndicaux ne pouvant être exercée que dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de l'établissement au titre desquels ils ont été désignés ;

[Cass. soc., 13 juin 1996, n° 95-41.460, n° 2772 P](#)

- assister à une réunion d'information organisée par les représentants du personnel d'une usine n'ayant aucun lien avec l'entreprise dont dépend le délégué syndical. Le temps consacré par les délégués syndicaux à leur information personnelle ne peut en effet être inclus dans les heures de délégation que si l'information se rattache directement à une difficulté particulière à leur entreprise ;

 [Cass. soc., 2 juin 1988, n° 85-42.933](#) [Cass. soc., 21 janv. 1987, n° 85-41.127](#)

- assister en tant que scrutateur aux opérations d'un scrutin à caractère national (élection des administrateurs de sécurité sociale) ;

 [Cass. soc., 19 mars 1987, n° 84-43.038](#)

- contester en justice la validité d'un protocole préélectoral. Si la mission du délégué syndical comporte la négociation d'accords avec l'employeur, elle n'emporte pas en elle-même pouvoir d'agir en justice pour assurer le respect de la procédure des élections professionnelles.

 [Cass. soc., 10 oct. 1990, n° 87-40.432, n° 3766 P](#)

76

Crédit d'heures des membres du CHSCT Les heures de délégation dont bénéficient les membres du CHSCT doivent, là aussi, être utilisées conformément à l'objet du mandat. Les décisions de la Cour de cassation sont plus rares pour cette institution. Il a par exemple été jugé :

- que temps passé par un membre du CHSCT à son information personnelle ne peut être inclus dans les heures de délégation que si l'information se rattache directement à une difficulté particulière à son entreprise. Tel n'est pas le cas :

- lorsque la réunion à laquelle a participé le membre du CHSCT a pour objet de dresser avec son syndicat le bilan de l'activité de ces comités et d'échanger sur ce sujet des expériences et des informations ;

 [Cass. soc., 5 oct. 1994, n° 92-40.164, n° 3537 P](#)

- lorsque la réunion, organisée par une union locale, est consacrée au bilan des CHSCT et à la mise en place des élus du syndicat dans ces comités ;

 [Cass. soc., 1^{er} avr. 1998, n° 95-45.387](#)

- qu'il n'entre pas dans les attributions d'un membre du CHSCT d'organiser une réunion ayant pour objet de contester des projets ne concernant pas directement l'entreprise et relatifs à des modifications éventuelles du droit du travail.

 [Cass. soc., 26 févr. 1992, n° 88-45.284, n° 1012 P](#)

77

Activité dans le cadre d'une action en justice La possibilité pour un représentant du personnel d'utiliser son crédit d'heures en vue de participer à une instance prud'homale dépend essentiellement de la nature du litige et de la nature du mandat dont est investi le salarié. La Cour de cassation a apporté les précisions suivantes :

- l'assistance d'un salarié devant le conseil de prud'hommes n'entre pas dans le cadre de la mission ni d'un délégué du personnel, ni d'un membre du comité d'établissement. L'employeur est donc en droit de demander au salarié le remboursement d'heures de délégation utilisées à cet effet ;

 [Cass. soc., 21 févr. 1990, n° 86-44.111, n° 657 P](#) [Cass. soc., 12 mars 1987, n° 84-41.159](#)

- le temps passé par un représentant du personnel pour assurer sa propre défense à l'occasion d'un litige relatif à l'utilisation des heures de délégation doit être imputé sur son crédit d'heures, cette activité étant indissociable de son mandat ;

 [Cass. soc., 23 janv. 1990, n° 86-43.817, n° 332 P](#) [Cass. ass. plén., 31 oct. 1996, n° 91-44.880, n° 405 P](#) [Cass. ass. plén., 31 oct. 1996, n° 91-44.770, n° 404 P](#)

- un représentant du personnel qui participe devant le conseil des prud'hommes à une instance le concernant personnellement mais ne portant pas sur l'exercice de son mandat (par exemple, une demande en rappel de salaire) ne peut pas imputer sur son crédit d'heures le temps ainsi passé, car il n'est pas alors dans l'exercice de son mandat.

 [Cass. soc., 3 févr. 1998, n° 96-42.062, n° 525 P](#)

Il a par ailleurs été jugé :

- que les heures passées par un délégué du personnel pour dénoncer une atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles s'imputent sur son crédit d'heures. Le délégué du personnel est en effet dans l'exercice de la mission lorsqu'il utilise son droit d'alerte, même pour son propre compte. En l'espèce, un délégué du personnel avait fait appel à cette procédure pour dénoncer devant le conseil de prud'hommes une discrimination

syndicale dont il estimait être l'objet. Il faisait valoir qu'il était le seul salarié, au sein de son atelier, à ne pas percevoir de prime de salissure, et que cette mesure ne pouvait être dictée que par son appartenance syndicale ;

[Cass. soc., 26 mai 1999, n° 97-40.966, n° 2402 P + B](#)

- que le temps passé par des délégués syndicaux à des audiences judiciaires doit être rémunéré au titre des heures de délégation dès lors que cette démarche a pour objet de s'informer sur un litige mettant en cause d'autres représentants du personnel de l'entreprise à l'occasion d'un conflit collectif ;

[Cass. soc., 1^{er} avr. 1992, n° 88-45.752, n° 1517 P](#)

- que la mission de défense de sa désignation contestée par l'employeur (contestation de la validité des élections des délégués du personnel par l'employeur) ne fait pas partie des attributions générales d'un délégué du personnel, et qu'à ce titre, les juges du fond ont souverainement constaté que le salarié ne justifiait pas de l'existence des heures de délégation dont elle réclamait le paiement.

[Cass. soc., 5 mars 2015, n° 13-23.430](#)

78

Rencontres avec l'inspecteur du travail Les représentants du personnel peuvent être amenés à rencontrer l'inspecteur du travail pour des besoins liés à leur mandat. Les heures de délégation peuvent être utilisées à cette fin. La Cour de cassation nous fournit les exemples suivants :

- délégué du personnel ayant rendu visite à l'inspecteur du travail pour l'informer des difficultés rencontrées pour exercer ses fonctions dans l'entreprise. La solution pourrait par exemple être transposée aux membres du CE souhaitant rencontrer l'inspecteur du travail dans le cadre d'une procédure de consultation du CE sur un projet de licenciement économique ;

[Cass. soc., 22 nov. 1961, n° 60-40.658](#)

- délégué du personnel répondant à une convocation de l'inspecteur du travail chargé de procéder à une enquête dans le cadre d'une demande d'autorisation de licenciement.

[Cass. soc., 3 juill. 1990, n° 87-40.838, n° 3024 P](#)

79

Assistance d'un salarié à un entretien préalable S'il ne fait aucun doute qu'un représentant du personnel peut utiliser ses heures de délégation pour assister un salarié convoqué à un entretien préalable, il n'est pas certain qu'il soit véritablement tenu d'utiliser son crédit d'heures sans pour autant subir de perte de rémunération. Le salarié qui assiste un de ses collègues « ne doit, du fait de l'assistance qu'il prête, subir aucune perte de rémunération » (v. l'étude [«Licenciement»](#)).

[Cass. soc., 12 févr. 1991, n° 87-45.259, n° 548 P + F](#)

Compte tenu de cette décision, la question se pose de savoir si un représentant du personnel assistant un salarié est tenu d'intervenir dans le cadre de son mandat ou peut bénéficier du maintien de sa rémunération sans utiliser son crédit d'heures. A notre connaissance, la question n'a jamais été tranchée par la Cour de cassation.

Section 3 : Calcul de la rémunération des heures de délégation

80

Pas de perte de rémunération liée à l'utilisation du crédit d'heures Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail.

C. trav., art. [L. 2142-3](#), [L. 2143-17](#), [L. 2315-3](#) et [L. 2325-7](#)

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.

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 remboursement de frais professionnels.

Les frais professionnels qui n'ont pas été engagés pendant le temps de délégation ne sont pas pris en compte. Il importe peu que ces frais aient un caractère forfaitaire.

[Cass. soc., 3 févr. 2016, n° 14-18.777, n° 270 FS - P + B](#) [Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 15-15.202, n° 1072 FS - P + B](#)

un employeur ne peut pas réduire le montant d'une prime de fin d'année du fait des absences consécutives à l'utilisation d'heures de délégation. Le fait de prendre en considération les heures de délégation pour évaluer et réduire le montant d'une telle prime est discriminatoire ([Cass. soc., 29 sept. 2004, n° 02-40.647](#)).

81

Versement d'une rémunération variable La détermination du salaire habituel peut poser quelques problèmes lorsque le salarié perçoit une rémunération variable (travail aux pièces ou au rendement, commissions des VRP, journalistes pigistes, etc.).

Lorsque l'intéressé est payé au rendement, on peut se référer soit au salaire perçu pendant les semaines précédentes soit au rendement moyen de l'équipe de travail à laquelle il appartient.

Lorsque le représentant du personnel est payé en tout ou partie par des commissions, la somme qui lui est allouée pendant une période où il ne peut travailler du fait de son mandat doit être calculée d'après son salaire réel (fixe et commissions). Si un accord prévoit une rémunération forfaitaire des heures de délégation calculée d'après le salaire réel plafonné, il appartient au juge de vérifier que le salarié n'est pas lésé.

[Cass. soc., 29 mai 2001, n° 98-45.758, n° 2433 FS - P](#)

Lorsque la rémunération du salarié est constituée dans son intégralité de commissions, lesquelles dépassent le minimum garanti, le taux horaire applicable aux heures de délégation accomplies est égal à la totalité des commissions générées annuellement par l'activité du salarié (et ce depuis le premier euro) divisée par le nombre d'heures travaillées.

[Cass. soc., 27 nov. 2013, n° 12-23.589](#)

En outre, cette indemnité conventionnelle pour les heures de délégation ne peut être inférieure au Smic.

[Cass. soc., 9 janv. 2013, n° 11-26.418, n° 23 FS - P + B](#)

dans cette affaire, il s'agissait d'un gérant non salarié de succursale de commerce de détail alimentaire. Conformément à sa convention collective, le gérant représentant du personnel avait touché une somme forfaitaire pour compenser ses heures de délégation pendant laquelle il ne travaillait pas. La Cour de cassation rappelle que l'indemnité conventionnelle pour heures de délégation doit être calculée sur le salaire réel et ajoute qu'elle doit en outre être au moins égale au Smic.

A l'inverse, les heures de délégation d'un VRP travaillant à temps partiel, effectuées en dehors des heures normales de travail en raison des nécessités du mandat, doivent être rémunérées comme du temps de travail en incluant le fixe et les commissions.

[Cass. soc., 21 janv. 2004, n° 01-43.229, n° 83 FS - P](#)

Pour les journalistes pigistes, l'administration préconise la solution suivante : « Le paiement des heures de délégation pourrait être calculé à partir du salaire minimum perçu par un journaliste en application de la convention collective. Certes, il peut exister une différence importante entre le salaire minimum et le montant des piges effectivement perçues mais il n'apparaît pas possible d'établir une référence à partir de ce dernier type de rémunération en raison de son caractère aléatoire. Les modalités de calcul de la rémunération des heures de délégation des journalistes pigistes en fonction de la référence ci-dessus indiquée pourraient être négociées par voie d'accord entre les parties concernées. »

[Circ. DRT n° 91-6, 27 mars 1991 : BO Trav. n° 91/9](#)

82

Prise en compte des primes et des indemnités diverses L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire. Son bénéficiaire ne peut, en conséquence, être privé du fait de l'exercice de ses mandats du paiement d'une indemnité forfaitaire compensant une sujétion particulière de son emploi qui constitue un complément de salaire.

[Cass. soc., 11 mars 2009, n° 08-40.132](#)

La prise en compte des primes pour le paiement des heures de délégation dépend de leur nature juridique :

- s'il s'agit d'un complément de rémunération présentant le caractère de généralité, de constance et de fixité et dont le versement intégral s'impose à l'employeur, la prime doit être prise en compte ;
- s'il s'agit d'une gratification dont le versement dépend de facteurs subjectifs et discrétionnaires, la prime n'a pas à être prise en compte.

[Cass. crim., 10 juin 1997, n° 95-83.892](#)

Constituent ainsi des éléments de rémunération que l'employeur doit prendre en considération pour le paiement des heures de délégation :

- une prime de douche, peu important que les sujétions particulières justifiant l'octroi de la prime disparaissent pendant l'accomplissement des heures de délégation ;

[Cass. soc., 2 juin 1992, n° 88-45.662, n° 2474 P](#)

- une prime « de broissage » constituant la compensation d'une sujétion particulière liée au travail et non le remboursement de frais réellement exposés ;

 [Cass. soc., 15 déc. 1993, n° 92-42.539](#)

- une prime de chaussures et une indemnité d'habillement prévues par la convention collective ;

 [Cass. soc., 12 juin 2002, n° 00-42.327](#)

- une indemnité d'habillement ;

 [Cass. soc., 13 oct. 2004, n° 02-47.725, n° 1902 FS - P + B](#)

- une prime de fin d'année et une « prime urbaine » qui avaient le caractère d'élément de salaire ;

 [Cass. soc., 19 mars 2002, n° 99-46.125](#)

- des indemnités forfaitaires de trajet prévues par une convention collective destinées à compenser la sujétion imposée aux salariés en petit déplacement par l'obligation de se rendre chaque jour sur le chantier et d'en revenir ;

 [Cass. soc., 4 déc. 2002, n° 00-45.569](#) [Cass. soc., 11 mars 2009, n° 08-40.132](#)

- une indemnité de grand déplacement et une indemnité d'éloignement forfaitaires au profit du salarié qui ne pouvait rejoindre son domicile en fin de journée. Cette prime doit bénéficier au représentant du personnel dès lors qu'il était amené à effectuer un tel déplacement dans le cadre de l'exercice d'un de ses mandats, sans avoir à justifier d'une demande en ce sens de son employeur, mais seulement de la matérialité de ses déplacements ;

 [Cass. soc., 17 janv. 2013, n° 11-17.745, n° 78 F - P + B](#)

- les indemnités de repas et de « voiture-courrier » dans la mesure où le représentant du personnel navigant d'une compagnie aérienne se trouve dans une situation similaire à celle du personnel maintenu au sol qui perçoit ces indemnités.

 [Cass. soc., 3 mars 2010, n° 08-44.859, n° 427 FS - P + B](#) [Cass. soc., 3 mars 2010, n° 08-44.860](#) [Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-18.811](#)

En revanche, une prime versée à des employés qui ont effectué un travail supplémentaire afin de procéder à une clôture exceptionnelle de comptes ne présente pas les caractères de fixité, constance et généralité nécessaires pour être incorporée au salaire. Ainsi, l'employeur ne commet pas de délit d'entrave en ne versant que partiellement cette prime à un membre du CE en fonction du temps passé à l'accomplissement de cette tâche supplémentaire, le reste du temps ayant été consacré à l'exercice du mandat.

 [Cass. crim., 6 mars 1984, n° 83-92.754](#)

Le seul fait d'établir que les primes dépendent de facteurs subjectifs et discrétionnaires et ont le caractère de gratifications bénévoles ne justifie pas nécessairement leur non-paiement ou leur diminution. Encore faut-il que la décision de l'employeur de ne pas les verser aux représentants du personnel ne soit pas motivée par l'utilisation de leurs heures de délégation ([Cass. soc., 11 juin 1997, n° 94-44.958](#)).

83

Avantages liés au repas des salariés Un représentant du personnel qui quitte son poste de travail aux heures des repas pour exercer son mandat peut-il prétendre au bénéfice des divers avantages liés au repas des salariés prévus par la législation ou par un accord collectif (titres-restaurant, prime de panier, indemnité de repas) ?

En ce qui concerne les titres-restaurant, la Cour de cassation considère qu'un représentant du personnel qui consacre une journée à l'exercice de son mandat a droit à un titre-restaurant pour cette journée, comme s'il avait accompli son horaire de travail journalier.

 [Cass. soc., 3 juill. 1980, n° 79-40.469](#)

Les primes de panier et les indemnités de repas doivent, quant à elles, être prises en compte pour le calcul de la rémunération des heures de délégation si elles ne correspondent pas à un remboursement de frais et constituent un élément de rémunération. Il a par exemple été jugé que l'employeur devait tenir compte des avantages suivants :

- indemnité de repas versée à tous les chauffeurs d'une société de transport, allouée en fonction de l'horaire de travail et non à titre de remboursement de frais et attribuée en compensation du transfert du siège de la société et des contraintes en ayant résulté pour le personnel ;

 [Cass. soc., 7 févr. 1990, n° 87-40.289, n° 422 P](#)

- indemnité de repas prévue par la convention collective des ouvriers des entreprises de travaux publics, qui a pour objet de dédommager forfaitairement les ouvriers non sédentaires des frais supplémentaires inhérents à leur fonction et qui donc n'est pas un remboursement de frais ;

[Cass. soc., 7 nov. 2007, n° 06-41.188](#)

- prime de panier allouée aux salariés en raison de l'horaire continu de travail ne constituant pas un remboursement de frais réellement exposés mais la compensation d'une sujétion particulière ;

[Cass. soc., 1^{er} avr. 1992, n° 88-40.108, n° 1269 P](#) [Cass. soc., 10 janv. 2006, n° 03-41.712](#)

- prime de panier ayant un caractère forfaitaire et dont, sans ses mandats représentatifs, le salarié aurait bénéficié.

[Cass. soc., 9 déc. 2014, n° 13-22.212, n° 2270 FP - P + B](#)

84

Mandat exercé en dehors du temps de travail : heures supplémentaires Lorsque les heures de délégation sont utilisées en dehors du temps de travail, la question se pose de savoir comment l'employeur doit les rémunérer : au taux horaire normal ou au taux majoré comme s'il s'agissait d'heures supplémentaires ?

D'après la jurisprudence, les heures de délégation prises en dehors de l'horaire de travail en raison des nécessités du mandat doivent être rémunérées en heures supplémentaires.

[Cass. soc., 25 juin 2008, n° 06-46.223](#) [Cass. soc., 30 mai 2007, n° 04-45.774](#) [Cass. soc., 21 nov. 2000, n° 98-40.730](#)

Ce sera par exemple le cas pour un salarié travaillant de nuit qui ne peut faire autrement que prendre des heures de délégation en journée.

[Cass. soc., 11 juin 2008, n° 07-40.823, n° 1134 F - P + B](#)

Les heures de délégation effectuées en heures supplémentaires ouvrent également droit au repos compensateur.

[Cass. soc., 13 déc. 1995, n° 92-44.389](#) [Cass. soc., 15 mai 2014, n° 12-29.388](#)

C'est pourquoi, l'employeur peut imposer aux représentants du personnel de prendre un repos compensateur de remplacement, en contrepartie des heures de délégation prises hors temps de travail, au lieu d'être rémunéré en heures supplémentaires. Cependant, cette alternative ne peut être mise en oeuvre que s'il existe une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut de branche, appliqué à l'ensemble des salariés (sur les modalités du repos compensateur, v. l'étude [«Heures supplémentaires»](#)).

[Cass. soc., 9 oct. 2012, n° 11-23.167, n° 2106 FS - P + B](#)

Lorsqu'une convention collective prévoit que contrairement aux salariés « de droit commun », les représentants du personnel ont le choix entre repos compensateur et rémunération des heures supplémentaires, l'employeur ne peut pas leur imposer la formule du repos compensateur. A défaut, s'il s'agit d'une convention collective étendue, il est susceptible d'être poursuivi pour délit d'entrave.

[Cass. crim., 26 janv. 2016, n° 13-85.770, n° 6257 F - P + B](#)

au représentant du personnel de prouver qu'il n'a pas pu faire autrement que de prendre ses heures de délégation hors temps de travail. Il ne peut par exemple se contenter d'invoquer l'organisation du travail en 3x8, qui n'établit pas en soi la nécessité de prendre les heures de délégation en dehors de l'horaire normal de travail ([Cass. soc., 20 juin 2007, n° 06-41.219](#)).

Les heures de délégation utilisées en dehors du temps de travail doivent toutefois respecter la réglementation sur la durée maximale du travail et le repos journalier.

[Cass. soc., 25 juin 2008, n° 06-46.223](#)

85

Cas particulier des enseignants Dans le cas particulier des enseignants, les heures de délégation doivent être rémunérées en supplément si elles se situent en dehors du temps de travail calculé sur la durée légale de travail, en tenant compte à la fois des heures de cours et du temps de préparation et de correction qui en est le complément nécessaire.

[Cass. soc., 6 oct. 1993, n° 91-43.313, n° 3196 P](#) [Cass. soc., 27 oct. 1998, n° 96-40.545, n° 4364 P](#)

Dans les établissements privés sous contrat d'association, l'enseignant lié à l'État par contrat n'est pas, en sa qualité d'agent public, salarié de l'établissement au sein duquel l'enseignement lui est confié, du moins au titre des fonctions pour lesquelles il est employé et rémunéré par l'État (C. éducation, art. [L. 442-5](#)). Le juge judiciaire n'en est pas moins compétent pour se prononcer sur une demande en paiement d'heures de délégation effectuées en dehors de son temps de travail, formée par un maître contractuel, délégué syndical et délégué du personnel, contre un établissement d'enseignement privé.

[Cass. soc., 18 nov. 2008, n° 07-42.921, n° 1939 FS - P + B](#)

Le paiement des heures de délégation des maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat prises en

dehors de leur temps de travail incombe à l'établissement au sein duquel ils exercent les mandats prévus par le code du travail dans l'intérêt de la communauté constituée par l'ensemble du personnel de l'établissement. Ces heures effectuées en plus du temps de service, constituent du temps de travail effectif et ouvrent droit au paiement du salaire correspondant. Ces heures ne se confondent pas avec les décharges d'activités de service accordées au représentant syndical en application de l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.

[Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-14.121, n° 1180 FS - P + B](#) [Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-11.853](#) [Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-10.874](#)

Lorsqu'elles sont effectuées en sus du temps de service normal du maître de l'enseignement privé, le paiement des heures de délégation, qui constituent du temps de travail effectif, ouvrent droit au paiement d'heures majorées, repos compensateur et congés payés.

[Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 10-19.700](#) [Cass. soc., 14 mai 2014, n° 12-25.469](#)

86 Situation du représentant du personnel travaillant la nuit Un délégué syndical travaillant habituellement de nuit qui a pris des heures de délégation pendant la journée a droit à la majoration prévue par la convention collective pour travail de nuit, car « ce délégué ne doit subir aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de sa mission ».

[Cass. soc., 14 mars 1989, n° 86-41.648, n° 1177 P](#) [Cass. soc., 28 mars 1989, n° 86-42.291, n° 1399 P](#)

87 Situation du représentant du personnel travaillant en fin de semaine Un représentant du personnel, travaillant habituellement le week-end et bénéficiant à ce titre de majorations horaires, doit bénéficier de ces majorations lorsqu'il prend des heures de délégation pendant la semaine en raison des nécessités de son mandat. L'employeur ne peut pas affecter aux heures de délégation effectuées en semaine un coefficient de pondération par rapport aux heures effectuées le week-end.

[Cass. soc., 28 oct. 2008, n° 07-40.524](#)

88 Cas d'un représentant du personnel en préretraite progressive Le salarié qui adhère à une convention de préretraite progressive devient un salarié à temps partiel. Il est donc soumis à la règle édictée selon laquelle le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures (v. n° 18).

C. trav., art. [L. 3123-29](#)

Le fait qu'il perçoive une allocation de préretraite progressive ne doit pas avoir d'incidence sur la rémunération des heures de délégation prises en dehors du temps de travail. Ces heures doivent être considérées de plein droit comme temps de travail et payées comme tel, sans déduction du montant de l'allocation de préretraite progressive. Pour la Cour de cassation, ce temps de délégation est « un accessoire nécessaire du contrat de travail en cours et impliquant des contraintes qui doivent être spécialement rémunérées, lorsque les heures de délégation ne s'imputent pas sur le temps de travail effectif ».

[Cass. soc., 20 mars 2002, n° 99-45.516](#)

Cette solution pourrait à notre sens être étendue à toutes les hypothèses où le travailleur à temps partiel perçoit une autre allocation, comme par exemple l'allocation parentale d'éducation des salariés en congé parental.

89 Situation du représentant du personnel en congés payés

1° Utilisation des heures de délégation

L'utilisation des heures de délégation pendant une période de congés payés n'est pas interdite. Si les représentants du personnel ne doivent pas subir de perte de rémunération par rapport aux autres salariés, ils ne doivent pas non plus percevoir plus que ceux-ci.

Ainsi, un membre titulaire du comité d'entreprise qui a perçu une indemnité de congés payés ne peut la cumuler avec les sommes dues au titre des heures de délégation utilisées pendant la période de congés payés afférente.

[Cass. soc., 19 oct. 1994, n° 91-41.097](#)

En revanche, 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 représentant du personnel 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.

[Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 09-40.066](#)

lorsque la convention collective prévoit, d'une manière générale, des jours de repos supplémentaires lorsqu'un salarié est rappelé par l'entreprise pendant ses congés payés pour les nécessités de son service, le membre du CE qui a été convoqué par la direction à une réunion

plénière et qui est venu y assister pendant ses congés a droit à cette compensation. Cela constitue bien un rappel exceptionnel pour les nécessités du service ([Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-13.368](#)).

2° Participation à des réunions

Lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat de représentation du personnel se rend, pendant ses congés payés, aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur pour exercer son mandat représentatif dans l'intérêt de la collectivité des salariés et qu'il ne peut, du fait de son départ en retraite, bénéficier des congés payés auxquels il peut prétendre, il a droit à l'indemnisation des heures passées en réunion.

[Cass. soc., 27 nov. 2013, n° 12-24.465, n° 2042 FS - P + B](#)

il semble que cette solution peut être transposée aux autres cas où le salarié protégé quitte l'entreprise qu'il s'agisse d'une démission, d'un licenciement ou d'un départ en retraite. Cependant la Cour de cassation ne répond pas clairement à la question de savoir ce qu'il en est dans le cas où le salarié ne quitte pas l'entreprise.

90

Représentants du personnel dont le contrat de travail est suspendu La suspension du contrat de travail ne suspend pas le mandat du représentant du personnel. Reste à savoir si celui-ci peut exiger la rémunération des heures de délégation utilisées dans ces circonstances.

Les quelques décisions de jurisprudence rendues laissent à penser que l'on doit apporter une réponse positive à cette question, quelle que soit la cause de suspension du contrat de travail. Il a ainsi été jugé :

- qu'un représentant du personnel en congé individuel de formation qui continue à exercer ses fonctions représentatives pendant son congé peut prétendre au paiement de ses heures de délégation ;

[CA Paris, 18^e ch., sect. C, 11 sept. 2008, n° S 08/01618](#)

- qu'un membre du CE placé en situation de chômage partiel total a droit à la rémunération des heures de délégation effectivement accomplies pendant cette période ;

[Cass. soc., 10 janv. 1989, n° 86-40.350](#)

- que les heures de délégation utilisées par des représentants du personnel au cours d'un mouvement de grève doivent être rémunérées.

[Cass. soc., 27 févr. 1985, n° 82-40.173](#)

Néanmoins, il a été décidé par la Cour de cassation 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 (v. n° [89](#)).

[Cass. soc., 19 oct. 1994, n° 91-41.097](#)

La situation est différente en cas d'arrêt de travail pour maladie (ou accident du travail). Le mandat n'est pas suspendu, la Cour de cassation le confirme, mais les indemnités journalières de la Sécurité sociale et le paiement par l'employeur des heures de délégation ne sont pas forcément dus :

- au sujet des indemnités journalières de Sécurité sociale, la Cour de cassation a décidé 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, par la Caisse primaire d'assurance-maladie, d'indemnités journalières de sécurité sociale. Et ce, même si les heures de délégation prises par l'intéressé coïncidaient aux heures de sortie autorisées ;

[Cass. 2^e civ., 9 déc. 2010, n° 09-17.449, n° 2174 FS - P + B + R](#)

- au sujet du paiement des heures de délégation par l'employeur, la Cour de cassation a expliqué que, d'une part, l'attribution d'indemnités journalières à l'assuré se trouvant dans l'incapacité physique de continuer ou de reprendre son travail est subordonnée à l'obligation pour le bénéficiaire de s'abstenir de toute activité non autorisée et, d'autre part, que les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail, il s'ensuit que l'exercice de son activité de représentation par le représentant du personnel ou d'un syndicat, dont le mandat n'est pas suspendu, ne peut ouvrir droit à indemnisation que s'il a été préalablement autorisé par le médecin traitant.

[Cass. ch. mixte, 21 mars 2014, n° 12-20.002, n° 278 P + B + R + I](#)

attention, cela ne signifie pas que l'employeur peut refuser l'accès de l'entreprise à un représentant du personnel en arrêt du travail venu exercer son mandat. Il commettrait un délit d'entrave. Cependant, le représentant du personnel risque de se voir réclamer le remboursement de ses indemnités journalières par la Sécurité sociale. Concernant le paiement des heures de délégation par l'employeur, la Cour de cassation ne donne pas plus de précisions sur les modalités du refus de

paiement par l'employeur et/ou de justification de l'autorisation d'activité de représentation par le salarié.

91 Situation du salarié à temps partiel Le salarié travaillant à temps partiel doit, pour l'exercice de ses fonctions représentatives, bénéficier des mêmes rémunérations et indemnités que les travailleurs à temps complet.

[Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-13.368](#)

Sur la règle de limitation du temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel à maximum un tiers par l'utilisation du crédit d'heures, voir n° [18](#).

Section 4 : Bulletin de salaire des représentants du personnel

92 Interdiction de mentionner les heures de délégation sur le bulletin de paie Le bulletin de paie ne doit contenir aucune mention relative à l'activité de représentation des salariés.

C. trav., art. [R. 3243-4](#)

D'après l'administration, cette interdiction s'applique non seulement aux heures de délégation utilisées par les représentants du personnel, mais également aux absences autorisées et rémunérées :

- des conseillers prud'hommes ;
- des représentants des salariés aux conseils d'administration des organismes de sécurité sociale ;
- des salariés élus au conseil d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes.

[Lettre min. DRT, 30 mars 1989 : BO Trav. n° 89/15](#)

Aucune mention du bulletin de paie ne devant permettre d'établir une distinction entre les heures travaillées et les heures de délégation, la comptabilisation des heures de délégation sous une rubrique « heures assimilées » distincte de la rubrique « heures travaillées » ou « heures travaillées II » permettant d'identifier les heures de délégation est illicite.

[Cass. soc., 3 févr. 1993, n° 90-45.619](#)

De même, la distinction sur les bulletins de salaires entre « heures rémunérées » et « heures de présence » permet d'identifier les heures de délégation ; les salariés sont donc en droit de demander le retrait de cette mention illicite de leurs bulletins de paie.

[Cass. soc., 18 févr. 2004, n° 01-46.565, n° 344 F - P + B](#)

93 Obligation de porter les heures de délégation sur une fiche annexe 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 est tenu d'établir et de fournir au salarié.

C. trav., art. [R. 3243-4](#)

La fiche annexe n'est obligatoire que si le représentant du personnel a utilisé au cours du mois écoulé tout ou partie de son crédit d'heures.

[Lettre min. DRT, 30 mars 1989 : BO Trav. n° 89/15](#)

Cette obligation ne s'applique pas pour les représentants du personnel qui ne bénéficient d'aucun crédit d'heures légal ou conventionnel et qui ne font qu'assister aux réunions de l'institution à laquelle ils appartiennent. Il s'agit notamment des membres du CE et des délégués du personnel suppléants.

94 Contenu de la fiche annexe La fiche annexe doit faire apparaître la nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation.

L'administration a précisé que la fiche annexe reste obligatoire même si, par « consensus » entre l'employeur et les représentants du personnel, aucun contrôle n'est exercé sur les heures de délégation. Dans ce cas, la fiche ne donne pas le détail des heures prises puisque leur nombre et leur répartition ne sont *a priori* pas connus. Elle comporte simplement soit la mention « Crédit d'heures légal », soit la mention « Crédit d'heures conventionnel ».

S'agissant du montant de la rémunération, deux situations sont à distinguer :

- les heures sont prises sur l'horaire de travail légal ou conventionnel : dans ce cas, elles donnent simplement lieu à maintien du salaire et il n'est pas nécessaire de faire apparaître distinctement le montant de leur rémunération sur la fiche annexe. La mention « maintien du salaire » suffit ;

- les heures sont prises en dehors de la durée du travail légale ou conventionnelle : elles figurent sur le bulletin de paie sous la rubrique « autres heures » et le montant de leur rémunération doit être reporté sur la fiche annexe. En tout état de cause, la fiche annexe n'a pas à être signée par le représentant du personnel.

[Circ. DRT n° 17/88, 24 août 1988 : BO Trav. n° 88-22](#) [Lettre min. DRT, 30 mars 1989 : BO Trav. n° 89/15](#)

95 Bulletin de paie informatisé L'informatisation de la paye amène fréquemment les entreprises à transcrire les mentions du bulletin de paie sous la forme d'une codification chiffrée.

L'administration considère que l'interdiction de faire apparaître les heures de délégation sur le bulletin et l'obligation corrélative de remettre une fiche annexe au salarié sont respectées si, d'une part, la codification chiffrée n'est connue que de l'entreprise et du salarié et, d'autre part, une fiche explicative est remise au salarié pour lui permettre d'identifier les rubriques codifiées. Il semble donc interdit de faire figurer la « traduction » des codes au verso du bulletin de salaire, puisque dans ce cas la communication par le salarié de ce bulletin à un tiers ne respecterait pas la « confidentialité » attachée par la loi aux heures de délégation.

[Circ. DRT n° 17/88, 24 août 1988 : BO Trav. n° 88-22](#)

Chapitre 7 Liberté de déplacement des représentants du personnel

96 Principe de la liberté de déplacement Pour l'exercice de leurs fonctions, les représentants du personnel (membres élus du comité d'entreprise, représentants syndicaux au CE, délégués du personnel et délégués syndicaux) peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

C. trav., art. [L. 2143-20](#), [L. 2315-5](#) et [L. 2325-11](#)

Curieusement, le code du travail ne contient aucune disposition similaire pour les membres du CHSCT. Pour l'administration, le bénéfice de cette liberté ne fait aucun doute. La Cour de cassation l'a, de son côté, implicitement reconnue.

[Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993, n° 93-15 : BO Trav. n° 93/10, 5 juin](#) [Cass. soc., 1^{er} avr. 1992, n° 88-44.530](#)

Le code du travail est également muet sur la liberté de déplacement du représentant de la section syndicale. Malgré ce silence de la loi, il est logique de considérer que le représentant de la section syndicale jouit de la même liberté de déplacement que le délégué syndical.

Section 1 : Déplacements à l'intérieur de l'entreprise

97 Objet des déplacements dans l'entreprise Sous réserve de ne pas créer de gêne importante dans la bonne marche de l'entreprise, les représentants du personnel peuvent se déplacer librement à l'intérieur de l'entreprise, et avoir des contacts avec les autres salariés à leur poste de travail :

- pendant leur propre temps de travail. La durée de ces déplacements s'imputera alors sur leur crédit d'heures ;
- en dehors de leur propre temps de travail. Cela leur permet d'avoir des contacts avec les autres salariés au travail lorsque ceux-ci n'ont pas le même horaire de travail (cas des entreprises pratiquant l'horaire variable ou le travail posté).

Sur le temps de déplacement à imputer sur les crédits d'heures, voir l' [Annexe 1](#).

98 Accès à tous les locaux de l'entreprise La liberté de déplacement s'étend à tous les lieux de travail sur lesquels sont occupés les salariés, y compris s'il s'agit « d'unités de travail décentralisées ».

[Cass. crim., 17 nov. 1982, n° 81-92.094](#)

L'employeur n'est pas en droit d'exercer un contrôle sur les modalités du déplacement, ni d'interdire l'accès à certains locaux de travail. Un problème se pose parfois dans les entreprises où, pour des raisons de sécurité ou de confidentialité, l'entrée dans certains ateliers ou services est réservée aux seuls salariés qui y travaillent ou à certaines personnes expressément habilitées, le contrôle s'effectuant par des moyens magnétiques ou électroniques (badge, carte magnétique, etc.). Il incombe alors à l'employeur de fixer, par accord avec les représentants du personnel, les conditions du libre accès de ceux-ci à ces parties de l'entreprise.

Le principe de la libre circulation des représentants du personnel « n'interdit pas à l'employeur, responsable de la sécurité et de la bonne marche de l'entreprise, d'exiger de ceux qui y circulent la justification de leur qualité, et il lui

appartient, après consultation des intéressés, de déterminer les modalités de ce contrôle à la condition que celles-ci n'aient pas pour effet de limiter l'exercice du droit syndical et d'entraver les fonctions des délégués et représentants ». Il est ainsi en droit de prévoir que les représentants du personnel devront conserver leurs bons de délégation pendant leurs déplacements, pour être utilisés comme titres de circulation dans l'entreprise et présentés éventuellement au service de surveillance.

[Cass. crim., 10 janv. 1989, n° 87-80.048](#)

De même, le principe de liberté de circulation des représentants du personnel à l'intérieur de l'entreprise est respecté lorsque la procédure applicable pour accéder à certaines zones confidentielles a pour seul objet de s'assurer de l'appartenance du salarié à l'établissement et de son statut de représentant du personnel préalablement à l'accès à ces zones, le responsable de celles-ci ne disposant d'aucun droit de regard sur l'opportunité de la demande d'accès et devant faire droit à celle-ci après avoir procédé aux vérifications prévues.

[Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-16.151](#)

la Cour de cassation a sanctionné un employeur qui, sans explications, a refusé, à partir d'une certaine date, l'accès d'un délégué du personnel au bureau dans lequel ce dernier travaillait et dont il disposait des clés jusque-là. Le délégué du personnel ne pouvant plus accéder aux locaux de l'entreprise qu'au moment de l'ouverture des portes de l'entreprise, l'employeur est redevable de dommages et intérêts pour entrave à la libre circulation du délégué du personnel ([Cass. soc., 27 mai 2009, n° 07-44.078](#)). Il en va de même concernant un représentant du personnel qui avait disposé des clefs donnant accès au bâtiment et du code permettant de désactiver l'alarme et avait donc librement accès aux locaux jusqu'à ce qu'un jour l'employeur le prive sans motif de cette possibilité ([Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 12-28.284](#)). Ces solutions ne signifient pas, selon nous, que l'employeur doit laisser accès libre à l'entreprise pour tous les représentants du personnel à toute heure, mais que le changement dans les conditions d'accès des représentants du personnel à l'entreprise doit être justifié.

L'employeur ne peut en revanche mettre en place un système d'autorisation préalable tellement complexe qu'il neutralise totalement la libre circulation des représentants du personnel à l'intérieur de l'entreprise. En l'espèce, l'accès à certains locaux d'un établissement bancaire n'était possible que sur autorisation de quelques responsables d'un très haut niveau hiérarchique, ce qui ne permettait pas un accès immédiat.

[Cass. crim., 15 nov. 1994, n° 93-85.070](#)

De même, un employeur a été condamné à remettre à un représentant le badge lui donnant accès à toutes les zones de l'entreprise (« badge rouge »), la détention de ce badge apparaissant seule de nature à lui permettre d'exercer pleinement ses différents mandats. La délivrance d'un badge visiteur dans chaque établissement, à chacune de ses visites n'est pas une solution satisfaisante, et le refus de délivrer un badge rouge constitue un trouble manifestement illicite.

[CA Paris, ch. 2-6, 17 nov. 2011, n° S 10/06698](#)

dans cette affaire, il s'agissait d'un représentant du personnel d'une importante société de logistique située dans l'enceinte de l'aéroport Charles de Gaulle. Pour circuler sur pistes et dans les zones sous douanes, un « badge rouge sûreté et sécurité » est nécessaire. Le représentant du personnel en demande la délivrance pour pouvoir s'informer des conditions de travail et rencontrer les salariés concernés. Non seulement l'entreprise est condamnée à le lui délivrer, mais elle est également condamnée pour entrave à l'exercice des différents mandats de ce représentant du personnel, et à lui verser des dommages et intérêts.

99

Contacts avec les salariés de l'entreprise Les représentants du personnel peuvent, pendant ces déplacements, « prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ». La nature du poste tenu ne saurait être invoquée pour interdire toute espèce d'entretien, si bref soit-il.

C. trav., art. [L. 2143-20](#), [L. 2315-5](#) et [L. 2325-11](#) [Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983 : JO, 20 déc.](#)

1° Contacts verbaux ou écrits

Les contacts avec les salariés sont le plus souvent verbaux. Ils peuvent également être écrits, sous réserve de ne pas enfreindre les règles relatives à la distribution de tracts syndicaux. Il a ainsi été jugé qu'un questionnaire établi par un syndicat afin de recueillir les avis ou suggestions ainsi que les revendications des salariés intéressant leur vie professionnelle ne constitue pas un tract, mais un mode de consultation du personnel pouvant se dérouler sur les lieux de travail et pendant le temps de travail.

[Cass. crim., 27 sept. 1988, n° 87-81.800](#)

2° Pas de gêne importante

La notion de gêne importante n'est pas légalement définie. L'administration précise qu'il « semble possible de

prendre en considération deux éléments : d'une part, la nature du travail effectué et, d'autre part, la durée de l'entretien. Il est certain que la durée de l'entretien devra être plus réduite lorsque, par exemple, le salarié est en contact avec la clientèle ou le public à une heure d'affluence ».

[Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983 : JO, 20 déc.](#)

Il est souhaitable que les modalités pratiques des contacts avec les salariés fassent l'objet d'un accord entre l'employeur et les institutions représentatives du personnel, en fonction de la nature de l'activité de l'entreprise et des particularités de certains postes de travail (travaux dangereux, contact avec la clientèle, etc.). Ces modalités peuvent aussi être définies dans le règlement intérieur du comité d'entreprise ou d'établissement.

Section 2 : Déplacements à l'extérieur de l'entreprise

100 Objet des déplacements hors de l'entreprise Les déplacements des représentants du personnel peuvent également se faire à l'extérieur de l'entreprise, pour y rencontrer divers organismes ou administrations (union locale ou départementale du syndicat, inspection du travail, caisses de sécurité sociale, fournisseurs du comité d'entreprise, etc.) ou pour prendre des contacts avec des salariés travaillant à l'extérieur de l'entreprise d'origine, soit sur des chantiers, soit chez des clients (nettoyage, gardiennage).

Ils doivent en tout état de cause être motivés par une activité entrant dans le cadre de la mission du représentant du personnel.

[Cass. soc., 13 déc. 1988, n° 86-40.765](#)

Sur le temps de déplacement à imputer sur les crédits d'heures, voir l' [Annexe 1](#).

101 Pas de contrôle préalable par l'employeur Sous réserve d'avoir un rapport avec le mandat, les déplacements à l'extérieur de l'entreprise pendant les heures de délégation sont libres et ne nécessitent aucune autorisation préalable de l'employeur. Ainsi, la clause d'une convention collective qui soumet tout déplacement à une autorisation préalable ne s'applique pas aux représentants du personnel.

[Cass. soc., 5 juin 1958, n° 5.906](#)

Toute atteinte à la liberté de déplacement hors de l'entreprise est susceptible de constituer un délit d'entrave. Ce délit a été admis dans les cas suivants :

- employeur qui sanctionne un délégué du personnel pour s'être absenté de l'entreprise sans son autorisation en vue de rencontrer l'inspecteur du travail ;

[Cass. crim., 12 avr. 1988, n° 87-84.148](#)

- employeur qui refuse à un délégué syndical toute information sur l'implantation des chantiers, les effectifs et les horaires des salariés, le mettant ainsi dans l'impossibilité d'accomplir sa mission ;

[Cass. crim., 5 oct. 1982, n° 81-95.163](#)

- employeur qui impose aux délégués du personnel de remplir un ordre de mission portant la mention « accordé » ou « refusé » lors de ses déplacements à l'extérieur de l'entreprise.

[Cass. crim., 5 mars 2013, n° 11-83.984, n° 788 FS - P + B + R](#)

En revanche, des représentants du personnel d'une société ne peuvent reprocher à leur employeur de n'avoir pu se rendre dans les locaux d'une autre société où sont employés des salariés détachés de la première société, dès lors que le refus émane de l'entreprise tierce.

[Cass. soc., 30 janv. 1991, n° 89-17.333, n° 333 P](#)

Section 3 : Accident au cours d'un déplacement

102 Bénéfice de la législation sur les accidents professionnels Si en tant que salariés les représentants du personnel bénéficient de toutes les prestations du régime général de la Sécurité sociale au titre, par exemple, de la maladie ou de la maternité, le bénéfice de la protection sociale prévue en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet est moins évident lorsque l'accident survient à l'occasion de l'exercice des fonctions représentatives.

Il ressort globalement des précisions de l'administration et de la jurisprudence que les représentants du personnel ne peuvent bénéficier de la protection contre les accidents du travail que pour les accidents :

- survenus à l'occasion de l'exercice des missions qui leur sont légalement dévolues par le code du travail ;
- et ayant donné lieu à rémunération comme temps de travail ou au titre d'heures de délégation.

En revanche, les accidents survenus à l'occasion de démarches excédant le cadre de la mission n'ont pas le caractère d'accidents professionnels et ce qu'il y ait ou non indemnisation.

quelles que soient les circonstances dans lesquelles est survenu l'accident, l'employeur a tout intérêt à effectuer une déclaration comme s'il s'agissait d'un accident professionnel.

103 Accidents survenus au temps et au lieu de travail : caractère professionnel Lorsque l'accident se produit à l'occasion d'une réunion de l'institution représentative ou au cours d'un déplacement à l'intérieur de l'entreprise, sa qualification d'accident du travail ne fait aucun doute dès lors que le représentant du personnel exerce ses fonctions sur son temps de délégation. Le représentant du personnel bénéficie, dans cette hypothèse, de la présomption générale d'imputabilité, sauf preuve contraire apportée par l'employeur ou la caisse primaire d'assurance maladie.

Cette qualification est en revanche moins évidente si le mandat est exercé au cours d'une période de suspension du contrat de travail. A notre connaissance il n'y a pas de jurisprudence à ce sujet, cependant sur le paiement des indemnités de sécurité sociale pendant la suspension du contrat de travail, voir n° [90](#).

104 Accidents survenus au cours d'un déplacement hors de l'entreprise La question de la qualification de l'accident en tant qu'accident du travail ou accident de trajet est plus délicate lorsque les faits se sont produits pendant le temps de délégation au cours d'un déplacement à l'extérieur de l'entreprise. Il convient, dans cette hypothèse, de s'attacher à l'objet du déplacement et de rechercher si celui-ci est bien justifié par les nécessités du mandat.

Ont été admis comme accidents de travail ou de trajet :

- l'accident survenu à un membre du comité central d'entreprise lors de son retour d'une réunion. Quelles qu'aient pu être les libertés dont avait joui l'intéressé au sein du comité ou dans l'organisation de son retour, il n'en reste pas moins que l'accident était survenu au cours d'une mission rémunérée comme temps de travail et exécutée dans l'intérêt de l'entreprise (accident du travail) ;

[Cass. soc., 11 oct. 1990, n° 88-19.392, n° 3662 P](#)

- l'accident dont a été victime un suppléant du CE, membre de la commission des oeuvres sociales, au cours de la préparation d'une fête organisée par le comité : cette activité entrainait dans le cadre de la mission dévolue au comité d'entreprise et était exercée sous la subordination de celui-ci (accident du travail) ;

[Cass. soc., 25 mai 1981, n° 80-11.523](#)

- l'accident survenu à un membre du CE au retour d'une séance d'une commission de ce comité, et ayant, du fait de cette séance quitté l'entreprise une heure plus tard que son heure de sortie habituelle (accident de trajet).

[Cass. soc., 14 janv. 1954, n° 2.406](#)

La qualification d'accident du travail a en revanche été écartée :

- pour une victime qui n'était pas membre du CE et qui n'était pas payée par l'employeur, mais simplement rémunérée sur un crédit d'heures supplémentaires alloué par celui-ci au comité, pour le compte duquel elle effectuait un travail ;

[Cass. soc., 18 mars 1981, n° 80-10.677](#)

- pour le secrétaire d'un CE participant bénévolement hors du temps et du lieu de travail, et sans avoir « reçu des ordres ou instructions de son employeur », à l'organisation d'un repas réunissant les anciens de la société ;

[Cass. soc., 7 nov. 1984, n° 83-13.366](#)

- pour des représentants du personnel victimes d'un accident de la circulation au retour d'un déplacement effectué pour remettre à un syndicat patronal une pétition de caractère très général dépassant le cadre de l'entreprise. Une telle démarche excédait le cadre de leurs fonctions, peu important à cet égard que cette initiative ait été autorisée par l'employeur, que le temps ainsi passé ait été rémunéré comme temps de travail et que l'accident ait fait l'objet d'une déclaration.

[Cass. soc., 28 avr. 1986, n° 84-12.232](#)

105 Accidents survenus au cours de l'exercice d'une activité syndicale

1° Délégués syndicaux

Chaque délégué syndical peut en application de l'article [L. 2143-16-1](#) du code du travail, utiliser ses heures de délégation pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

La loi du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi Travail » étend la couverture accidents du travail et maladies professionnelles du délégué syndical à

l'exercice de ces activités.

CSS, art. [L. 418-8](#)

cette mesure est entrée en vigueur au lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* (le 9 août 2016), soit le 10 août 2016.

2° Détachement syndical

Des salariés peuvent être détachés auprès de leur syndicat pour se consacrer à l'action syndicale. Ce détachement peut être partiel ou total.

S'il est total, ces salariés cessent provisoirement de travailler. Ils jouissent en général de garanties conventionnelles prévoyant leur réintégration ou une priorité de réembauchage. Les intéressés ne peuvent en principe bénéficier de la couverture contre les accidents du travail, leur activité se situant en dehors du cadre de l'entreprise. Ils peuvent toutefois contracter une assurance volontaire ou faire souscrire une assurance spécialisée par leur syndicat.

Si leur détachement est partiel, ils continuent leur activité et peuvent même être titulaires d'un mandat dans l'entreprise. Dans ce cadre, le bénéfice de la couverture contre les accidents du travail dépend du cadre dans lequel l'accident a lieu :

- si l'accident a lieu dans le cadre du détachement syndical, le salarié n'est pas couvert par la législation sur les accidents du travail ;
- si l'accident a lieu dans le cadre de son activité professionnelle ou d'une mission de son mandat de représentant du personnel de l'entreprise, il est couvert.

Il appartient alors aux juges du fond de déterminer si l'accident a eu lieu dans le cadre de l'exercice de son détachement syndical ou en sa qualité de représentant du personnel de l'entreprise. Dans cette affaire, un courrier du syndicat avait informé l'employeur qu'après avoir assisté à un colloque dans le cadre de son détachement syndical, le salarié avait été victime d'un accident de la circulation. Le salarié a donc assisté au colloque en sa qualité de secrétaire adjoint du syndicat et non de représentant du personnel de l'entreprise, et à ce titre ne peut donc bénéficier de la législation sur les accidents du travail.

[Cass. 2^e civ., 18 sept. 2014, n° 13-14.435](#)

106 Souscription d'une assurance privée par les représentants du personnel Si l'accident n'est pas reconnu comme accident du travail, le représentant du personnel est néanmoins pris en charge par la Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, en sa qualité de salarié assuré social.

Pour obtenir une couverture sociale comparable à celle qui est appliquée en cas d'accident du travail, il n'a d'autre alternative que de souscrire une assurance volontaire spéciale auprès d'une compagnie d'assurance.

L'article [L. 743-1](#) du code de la sécurité sociale qui prévoit, au profit des personnes qui ne peuvent de par leur statut bénéficier de la législation sur les accidents professionnels, la faculté de s'assurer volontairement n'est selon nous pas applicable aux représentants du personnel qui, en tant que salariés, sont déjà couverts contre le risque accident du travail.

Section 4 : Prise en charge des frais de déplacements

107 Déplacements pouvant être effectués par les représentants du personnel Les représentants du personnel peuvent être amenés à effectuer de nombreux déplacements pour pouvoir remplir leur mission. C'est notamment le cas :

- des membres du comité central d'entreprise devant se rendre aux réunions tenues au siège social ou du délégué syndical central d'entreprise ;
- des élus d'un comité d'entreprise regroupant des établissements de moins de 50 salariés ;
- des délégués du personnel appartenant à un établissement de moins de 11 salariés rattaché à un autre établissement ;
- du délégué syndical désigné dans une entreprise à établissements multiples dont aucun n'atteint 50 salariés ;
- des membres du comité de groupe, du comité d'entreprise européen ou du comité de la société européenne.

Ces déplacements, parfois lointains du lieu de travail, occasionnent nécessairement des frais de transport, de repas et parfois d'hébergement pour lesquels se pose la question de la prise en charge. Il convient également de se demander si le temps de déplacement, surtout si le trajet est effectué en dehors de temps de travail, doit ou non être assimilé à un temps de travail effectif et être rémunéré comme tel.

la majeure partie des décisions rendues par la Cour de cassation sur ces questions concerne les membres du comité d'entreprise. Les solutions admises sont à notre sens transposables aux autres institutions représentatives du personnel, qui de surcroît ne disposent pas de budget de fonctionnement contrairement au CE.

108

Obligation de l'employeur de prise en charge des frais de déplacements Malgré l'absence de toute disposition légale en ce sens, la jurisprudence considère d'une manière générale que les frais de déplacements engagés par un représentant du personnel pour se rendre aux réunions de l'institution représentative à laquelle il appartient sont à la charge de l'employeur. Cette question peut bien évidemment être réglée par voie d'accord avec l'employeur ou faire l'objet d'un usage d'entreprise. Le règlement intérieur de l'institution représentative (CE, comité central d'entreprise, CHSCT, etc.) peut également contenir des dispositions à ce sujet, qui en tout état de cause ne pourront pas être moins favorables que les règles posées par la jurisprudence.

pour le comité de la société européenne la loi prévoit que c'est la société européenne qui prend en charge les frais d'organisation des réunions ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité de la société européenne et du bureau (C. trav., art. [L. 2353-24](#)).

Que la réunion soit organisée à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité des membres du comité d'entreprise (réunion extraordinaire demandée en application de l'article [L. 2325-14](#) du code du travail), les frais de déplacements des membres du CE doivent être remboursés par l'employeur.

[Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-43.990, n° 1795 FS - P + B + I](#)

à noter que, antérieurement à cette décision du 22 mai 2002, la prise en charge des frais de déplacements par l'employeur n'était obligatoire que pour les réunions organisées à son initiative, ce qui excluait les réunions extraordinaires demandées par les membres du comité ([Cass. soc., 28 mai 1996, n° 94-18.797, n° 2345 P + B](#) [Cass. soc., 15 juin 1994, n° 92-14.985](#)).

Ce n'est donc pas au comité d'entreprise de les prendre en charge à partir de son budget de fonctionnement.

[Cass. soc., 15 mai 2001, n° 99-10.127, n° 2075 FS - P + B](#)

En l'absence d'accord ou de dispositions conventionnelles applicables au déplacement des représentants du personnel, le coût est évalué sur la base du barème fiscal et non sur un barème établi unilatéralement par l'employeur.

[Cass. soc., 26 mai 2015, n° 13-22.866](#)

C'est le lieu de travail qui compte et pas le lieu de rattachement administratif. Ainsi, lorsque le lieu de travail d'un représentant du personnel est selon le cas l'entreprise où il est affecté en mission ou son domicile quand il est en inter-contrat à la disposition de l'employeur, l'employeur doit supporter le coût des frais engagés par le salarié pour se rendre aux réunions, même si elles se déroulent au lieu de rattachement administratif du salarié.

[Cass. soc., 26 mai 2015, n° 13-22.866](#)

cette organisation du travail entre clientèle et inter-contrat à domicile est classique notamment dans les entreprises de conseil. Elle peut prendre d'autres formes comme la liberté de travailler à son domicile ou de travailler dans les locaux de l'entreprise. On peut se demander ce qu'il en est dans ce cas, de même qu'en cas de télétravail en général ?

Le refus réitéré, malgré les mises en garde de l'inspection du travail, de régler les frais de déplacement des représentants du personnel pour se rendre aux réunions peut avoir pour effet de restreindre les déplacements des salariés du fait de l'éloignement entre le siège social et leur lieu de travail, et ainsi de restreindre leur participation aux réunions des institutions représentatives. L'employeur peut alors être condamné pour délit d'entrave.

[Cass. crim., 22 nov. 2005, n° 04-87.451, n° 6294 F - P + F](#)

Les mêmes règles s'appliquent notamment :

- aux membres du comité central d'entreprise ;

[Cass. soc., 15 juin 1994, n° 92-14.985](#)

- aux délégués du personnel pour les réunions périodiques organisées avec l'employeur ;

[Rép. min. n° 26766 : JOAN Q, 15 janv. 1996, p. 271](#)

- aux représentants du personnel chargés d'assister un salarié faisant l'objet d'une procédure disciplinaire.

[Cass. soc., 25 oct. 2000, n° 98-42.260](#) [Rép. min. n° 46499 : JOAN Q, 17 févr. 1997, p. 871](#)

En revanche, l'obligation de prise en charge des frais de déplacement ne joue pas, sauf usage ou disposition conventionnelle contraire, dans les cas suivants :

- frais engagés par les délégués lors de leur déplacement hors de l'entreprise, durant leurs heures de délégation ;

[Cass. soc., 14 févr. 1989, n° 85-41.075, n° 661 P](#)

- frais de déplacement engagés par un délégué syndical pour se rendre à des réunions organisées par l'inspecteur du travail.

[Cass. soc., 20 oct. 1988, n° 85-43.763](#)

109 Frais pris en charge Les frais de déplacement comprennent non seulement les frais de transport, mais aussi les dépenses d'hébergement et de restauration.

A défaut d'accord ou de dispositions conventionnelles applicables aux déplacements des membres du CE, dès lors que la solution retenue par un salarié pour se rendre aux réunions du comité est exempte d'abus, les frais engagés à ce titre doivent être remboursés par l'employeur. Il s'agissait, dans cette affaire, d'un représentant du personnel qui n'avait eu d'autre solution que de prendre l'avion à partir de Strasbourg, et non le train à partir de Colmar, pour arriver à l'heure à la réunion du CE devant se tenir à Nanterre.

[Cass. soc., 20 févr. 2002, n° 99-44.760](#)

110 Rémunération des temps de trajet

1° Temps de trajet pour se rendre aux réunions avec l'employeur

Cette question a été réglée, en l'absence de toute disposition légale, par la jurisprudence qui considère depuis une décision du 30 septembre 1997 que les temps de trajet pour se rendre aux réunions ou en revenir doivent être rémunérés par l'employeur, ce qui signifie corrélativement que la rémunération de ces temps de trajet ne peut pas être imputée sur la subvention de fonctionnement du CE.

[Cass. soc., 30 sept. 1997, n° 95-40.125, n° 3280 P + B](#)

Il en est ainsi :

- pour les trajets effectués pendant le temps de travail. Le représentant du personnel ne devant subir aucune perte de rémunération liée à l'exercice de son mandat, les temps de trajet ne peuvent donner lieu à la moindre retenue sur salaires ;

[Cass. soc., 20 févr. 2002, n° 99-44.760](#)

- pour les trajets effectués en dehors l'horaire normal de travail du représentant du personnel. Les temps passés à ces trajets sont assimilés par la Cour de cassation à des temps de travail effectif qui doivent être rémunérés comme tels.

[Cass. soc., 28 mars 2000, n° 97-42.892](#) [Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 99-40.477](#) [Cass. soc., 20 févr. 2002, n° 99-44.760](#)

Le paiement du temps de trajet effectué en dehors du temps de travail est subordonné à ce que sa durée excède le temps normal de déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de son travail.

[Cass. soc., 10 déc. 2003, n° 01-41.658, n° 2594 FS - P](#) [Cass. soc., 18 mai 2011, n° 09-70.878](#)

En effet, récapitule la Cour de cassation, le représentant du personnel ne devant subir aucune perte de rémunération en raison de l'exercice de son mandat, le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

[Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-15.064, n° 1113 FP - P + B](#) [Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-12.806, n° 1115 FP - P + B](#)

il y a ici une différence avec les salariés « ordinaires ». Si un salarié est confronté à une situation de déplacement qui dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, ce temps fait l'objet d'une contrepartie sous forme de repos ou sous forme financière (C. trav., art. [L. 3121-4](#)) (v. l'étude «[Durée du travail](#)»). Ce temps n'est donc pas considéré comme du temps de travail effectif contrairement au représentant du personnel dans l'exercice de son mandat.

A noter que les temps d'attente existant entre les divers modes de transports (train, avion, taxi ou correspondances) constituent des temps de trajet. De même que font partie des temps de trajets les délais incompressibles d'attente imposés au salarié compte tenu d'une part de l'heure de la réunion fixée par l'employeur et d'autre part des horaires fixés par le transporteur, et ce dans le cadre du voyage le plus rapide. Ce temps d'attente doit être rémunéré comme du temps de travail.

[CA Metz, ch. soc., 15 déc. 2011, n° 10/00394](#)

cette solution semble avoir obtenu l'aval de la Cour de cassation qui, même si elle ne le dit pas expressément, a donné gain de cause à la salariée dans cette même affaire, confirmant la décision de la cour d'appel de Metz ([Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-15.064, n° 1113 FP - P + B](#)).

2° Temps de trajet dans l'exercice des fonctions représentatives (hors réunions avec l'employeur)

En l'absence de prévision contraire de la loi, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur, le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s'impute sur les heures de délégation.

[Cass. soc., 9 déc. 2014, n° 13-22.212, n° 2270 FP - P + B](#)

dans cette affaire, il s'agissait d'un membre du CHSCT s'étant rendu dans plusieurs magasins dans le cadre de la réalisation d'une enquête après la survenance d'un accident du travail. La décision de la Cour de cassation est très générale et vise « l'exécution des fonctions représentatives », selon les mêmes termes employés dans sa jurisprudence relative au temps de trajet pour se rendre aux réunions avec l'employeur. Il ne s'agit cependant pas d'après nous d'un revirement de jurisprudence mais bien de la précision qu'en dehors de ces réunions avec l'employeur, les autres déplacements du représentant du personnel dans le cadre de son mandat doivent bien s'imputer sur son crédit d'heures. En effet, les réunions avec l'employeur sont de par la loi assimilées et payées comme du temps de travail (v. n° [31](#)).

Annexes

Annexe 1 Tableau synoptique des différents crédits d'heures

Mandat(s) exercé(s)	Crédit d'heures de délégation		Temps d'absence du poste de travail à rémunérer au titre du crédit d'heures	Temps passé en réunion à rémunérer en plus du crédit d'heures
	Conditions requises	Nombre d'heures	Pas de remboursement des frais de déplacement par l'employeur	Temps à rémunérer également aux suppléants.
Délégué du personnel Titulaire	11 à 49 salariés	10 heures Ce crédit peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.	- Réunions entre délégués ou avec des membres du comité. - Déplacements liés à sa mission.	Temps et frais de déplacement généralement supportés par l'employeur
	50 salariés et +	15 heures Ce crédit peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.		
		par mois		- Réunions mensuelles avec l'employeur. - Réunions

Mandat(s) exercé(s)	Crédit d'heures de délégation	Conditions requises	Nombre d'heures	Temps d'absence du poste de travail à rémunérer au titre du crédit d'heures Temps à rémunérer également aux suppléants.
Délégué du personnel Suppléant			11 salariés et +	Temps et frais de déplacement généralement supportés par l'employeur
Le suppléant appelé à remplacer un titulaire absent peut utiliser le crédit d'heures du titulaire qu'il remplace.				
Délégué du personnel désigné comme délégué syndical			11 à 49 salariés	- Réunions avec l'employeur.
DP constituant la délégation du personnel au comité d'entreprise Titulaire (DUP ancienne formule : CE + DP)	Entreprise de 50 à 199 salariés	20 heures Ce crédit peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.	par mois (pour DP et CE)	- Réunions entre délégués. - Déplacements liés aux missions DP ou CE. - Réunions DP avec l'employeur. - Réunions CE avec l'employeur.
DP constituant la délégation du personnel au comité d'entreprise Suppléant (DUP ancienne formule)				- Réunions entre délégués. - Déplacements liés aux missions DP ou CE ou CHSCT.
DUP « nouvelle formule » (CE + DP + CHSCT)	Entreprise de moins de 300 salariés	50 à 74 salariés : 18 heures par mois 75 à 99 salariés : 19 heures par mois 100 à 299 salariés : 21 heures par mois	- Réunions entre membres du CHSCT (étude des lois et règlements, des informations communiquées par l'employeur, rencontre éventuelle avec un expert).	- Réunions avec l'employeur des délégués en tant que DP. - Réunions des délégués en tant que CE avec l'employeur. - Réunions des délégués en tant que CHSCT (au moins une fois par trimestre). - Enquête après accident(s) en cas de danger.

Mandat(s) exercé(s)	Crédit d'heures de délégation		Temps d'absence du poste de travail à rémunérer au titre du crédit d'heures	Temps passé en réunion à rémunérer en plus du crédit d'heures
	Conditions requises	Nombre d'heures	Pas de remboursement des frais de déplacement par l'employeur	Temps à rémunérer également aux suppléants.
DUP conventionnelle (regroupement des institutions par accord)	Entreprise d'au moins 300 salariés ayant conclu un accord majoritaire	12 heures par mois minimum pour une DUP conventionnelle regroupant 2 institutions (DP/CE ou CHSCT/CE ou CHSCT/DP) 16 heures par mois minimum pour une DUP conventionnelle regroupant 3 institutions (CE/DP/CHSCT)	Selon la composition de la DUP : - Réunions entre délégués. - Déplacements liés aux missions DP et/ou CE, et/ou CHSCT.	Selon la composition de la DUP : - Réunions des délégués avec l'employeur en tant que DP et/ou CE, et/ou CHSCT.
Délégué du personnel exerçant temporairement attributions économiques du CE	50 salariés et + sans CE (carence)	20 heures par mois (en plus)	- Réunions préparatoires (étude des documents, rencontre avec l'expert-comptable). Déplacements liés à ces attributions.	- Réunions mensuelles de délégués du personnel donnant lieu, dans ce cas, à information et consultation.
Délégué du personnel exerçant la mission du CHSCT	50 à 99 salariés	2 heures par mois		
Dans les entreprises de 50 salariés et plus, à défaut de CHSCT, les DP ont les mêmes missions et les mêmes moyens que les membres du CHSCT (ils disposent des mêmes crédits d'heures que chacun des membres du CHSCT).	100 à 299 salariés	5 heures par mois	- Réunions entre membres du CHSCT (étude des lois et règlements, des informations communiquées par l'employeur, rencontre éventuelle avec un expert).	- Réunions du CHSCT (au moins une fois par trimestre). - Enquêtes après accident(s) en cas de danger.
	300 à 499 salariés	10 heures par mois		
	500 à 1 499 salariés	15 heures par mois		
	1 500 salariés et +	20 heures par mois		
Membre du CE Titulaire	50 salariés et +	20 heures Ce crédit peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. par mois	- Réunions préparatoires du CE. - Réunions avec des DP. - Déplacements liés à sa mission. - Réunions de commissions (autres que formation, logement, économique).	- Réunions plénières du comité (mensuelles ou exceptionnelles). - Réunion du conseil d'administration ou de surveillance d'une société (s'il y représente le personnel).
Membre du CE Suppléant				
Le suppléant appelé à remplacer un titulaire absent peut utiliser le crédit d'heures du titulaire qu'il remplace.				- Réunions plénières du comité (mensuelles ou exceptionnelles).

Mandat(s) exercé(s)	Crédit d'heures de délégation		Temps d'absence du poste de travail à rémunérer au titre du crédit d'heures	Temps passé en réunion à rémunérer en plus du crédit d'heures
	Conditions requises	Nombre d'heures	Pas de remboursement des frais de déplacement par l'employeur	Temps à rémunérer également aux suppléants.
Membre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	50 à 99 salariés	2 heures par mois	- Réunions entre membres du CHSCT (étude des lois et règlements, des informations communiquées par l'employeur, rencontre éventuelle avec un expert).	- Réunions du CHSCT (au moins une fois par trimestre). - Enquête après accident(s) en cas de danger.
	100 à 299 salariés	5 heures par mois		
	300 à 499 salariés	10 heures par mois		
	500 à 1 499 salariés	15 heures par mois		
Membres de l'instance de coordination des CHSCT	1 500 salariés et +	20 heures par mois		
	Lorsque les consultations des CHSCT portent sur un projet commun à plusieurs établissements d'une même entreprise, une instance de coordination de leurs comités peut être mise en place.	Pas de crédit d'heures spécifique. Les représentants à l'instance de coordination peuvent utiliser les heures de délégation au titre de leur mandat de membre du CHSCT.		
Membre de la commission Formation	200 salariés et +			- Réunion de la commission formation.
Membre de la commission information et aide au logement	300 salariés et +			- Réunion de la commission information et aide au logement (20 heures par an).
Membre de la commission économique	1 000 salariés et +			- Réunion de la commission Économique (40 h par an).
Membre de la commission de l'égalité professionnelle	200 salariés et +			
Membre de la commission des marchés	Obligatoire pour les « gros CE » au sens du dispositif de comptabilité des CE (applicable pour l'exercice ouvert à compter du 1 ^{er} janvier 2015).		Le règlement intérieur du comité d'entreprise fixe les modalités de fonctionnement de la commission.	Le règlement intérieur du comité d'entreprise fixe les modalités de fonctionnement de la commission.
Représentant syndical au CE	300 à 499 salariés			- Réunions plénières du CE (mensuelles ou exceptionnelles).
Représentant syndical au CE	500 salariés et +	20 heures par mois	- Réunions préparatoires du CE. - Réunions des commissions. - Réunions syndicales.	- Réunions plénières du CE (mensuelles ou exceptionnelles).
	50 à 150 salariés	12 heures par mois		
	151 à 500 salariés	18 heures par mois		

Mandat(s) exercé(s)	Crédit d'heures de délégation	Conditions requises	Nombre d'heures	Temps passé en réunion à rémunérer en plus du crédit d'heures	Temps à rémunérer également aux suppléants.	Temps et frais de déplacement généralement supportés par l'employeur
Délégué syndical				<p>- Réunions syndicales.</p> <p>- Déplacements liés à la mission.</p> <p>- Assistance éventuelle aux DP.</p> <p>- Réunions syndicales.</p> <p>- Déplacements liés à la fonction.</p> <p>- Assistance éventuelle aux DP.</p>		
			24 heures par mois	<p>- Participation aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche</p>		
		501 salariés et +	Lorsqu'une organisation syndicale peut avoir plusieurs délégués syndicaux, ils peuvent se répartir entre eux le total de leurs heures de délégation, à condition d'en tenir informé l'employeur.	<p>Ces heures peuvent être utilisées à l'exception de celles réservées à la négociation d'entreprise.</p>		
Section syndicale (au profit des DS et des salariés de l'entreprise)	1 à 499 salariés					
	500 à 999 salariés		12 heures par an	- Préparation de la négociation de l'accord d'entreprise.	- Négociation des accords d'entreprise.	
	1 000 salariés et +		18 heures par an		- Réunions à l'initiative de l'employeur.	
Délégué syndical central d'entreprise (si 2 établissements d'au moins 50 salariés)	- 2 000 salariés					
	2 000 salariés et +		20 heures par mois			
Représentant de la section syndicale	50 salariés et +	Syndicats non-représentatifs	4 heures par mois			
Membre d'un comité interentreprises	OEuvres sociales communes à plusieurs entreprises					Réunion du comité interentreprises.
Membre du comité central d'entreprise						
Représentant syndical au comité central d'entreprise	Plusieurs comités d'établissement					Réunions du comité central d'entreprise (au moins une fois tous les 6 mois).
Membre du comité de groupe	Société dominante + sociétés contrôlées + sociétés sous influence					Réunions du comité de groupe (au moins une fois par an).

Mandat(s) exercé(s)	Crédit d'heures de délégation	Nombre d'heures	Temps d'absence du poste de travail à rémunérer au titre du crédit d'heures	Temps passé en réunion à rémunérer en plus du crédit d'heures Temps à rémunérer également aux suppléants.
Conditions requises		120 heures annuelles	Pas de remboursement des frais de déplacement par l'employeur	Temps et frais de déplacement généralement supportés par l'employeur
Secrétaire et membre du bureau du comité d'entreprise européen « légal »	Le comité d'entreprise européen « légal » est celui qui n'est pas organisé par accord ; il répond aux prescriptions minimales prévues par la loi.	120 heures annuelles	- Temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.	- Séances du comité. - Réunions du bureau.
Secrétaire et tous les membres du comité de la société européenne	Société européenne	120 heures annuelles	- Temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.	- Séances du comité. - Réunions du bureau.
Membre d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle (à compter du 1 ^{er} juillet 2017)	Entreprise de moins de 11 salariés	5 heures par mois	- Temps nécessaire à l'exercice de leurs missions.	

(1) Temps à rémunérer également aux suppléants.
 (2) Ce crédit peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.
 (3) Le suppléant appelé à remplacer un titulaire absent peut utiliser le crédit d'heures du titulaire qu'il remplace.
 (4) Il doit utiliser son crédit d'heures de 10 heures par mois pour remplir ses deux mandats.
 (5) Dans les entreprises de 50 salariés et plus, à défaut de CHSCT, les DP ont les mêmes missions et les mêmes moyens que les membres du CHSCT (ils disposent des mêmes crédits d'heures que chacun des membres du CHSCT).
 (6) 10 heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés, 15 heures par mois dans les entreprises de 151 à 299 salariés, comme délégué syndical, mais pas de crédit d'heures supplémentaires au titre de représentant syndical au CE.
 (7) Lorsqu'une organisation syndicale peut avoir plusieurs délégués syndicaux, ils peuvent se répartir entre eux le total de leurs heures de délégation, à condition d'en tenir informé l'employeur.
 (8) Ces heures peuvent être utilisées à l'exception de celles réservées à la négociation d'entreprise.
 (9) Le comité d'entreprise européen « légal » est celui qui n'est pas organisé par accord ; il répond aux prescriptions minimales prévues par la loi.

COPYRIGHT 2017 - EDITIONS LEGISLATIVES - TOUS DROITS RÉSERVÉS.