

Questions/réponses sur les heures de délégation

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

À CLASSER SOUS

IRP

02 / 17

1 Quels crédits d'heures et pour qui?

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

À NOTER Les dispositions légales relatives au crédit d'heures ne font pas obstacle à des régimes plus favorables institués par négociation collective ou usage. Il est ainsi possible de prévoir par accord collectif un nombre d'heures de délégation supérieur à celui prévu par le Code du travail.

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

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

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

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

De même, dans les établissements d'au moins 50 salariés, les DP qui, en l'absence de **CHSCT**, exercent, en plus de leurs attributions, celles du comité bénéficient des mêmes moyens que celui-ci, notamment d'un crédit supplémentaire de **2 à 20 heures** par mois, selon l'effectif (*C. trav., art. L. 2313-16 et L. 4614-3, v. ci-après sur le crédit d'heures des membres du CHSCT*).

COMITÉ D'ENTREPRISE

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

- les membres **titulaires** du CE;
- les **représentants syndicaux** au CE dans les entreprises d'au moins 501 salariés;
- les représentants syndicaux au **comité central d'entreprise** dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

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

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

CHSCT

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

- **2 heures** par mois dans les établissements occupant de 50 à 99 salariés;
- **5 heures** par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés;

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

Dans les entreprises constituées de plusieurs établissements dotés de CHSCT, en cas de consultation sur un projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place, de façon temporaire, une **instance de coordination des CHSCT**, chargée d'organiser le recours à une expertise unique sur le projet commun soumis à leur consultation (*C. trav., art. L. 4616-1 et s.*). Les membres de l'instance de coordination n'ont **pas de crédit d'heures spécifique**. Ils doivent utiliser les heures de délégation qui leur sont attribuées au titre de leurs mandats de membres du CHSCT. Le Code du travail prévoit toutefois que le **crédit d'heures** dont disposent les **membres du CHSCT** peut être **dépassé** en cas de participation à une instance de coordination (*C. trav., art. L. 4614-3*).

À NOTER Le représentant syndical au CHSCT, dont l'existence n'est pas prévue par la loi, ne bénéficie d'aucun crédit d'heures, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL

Les membres titulaires de la délégation unique du personnel (applicable dans les entreprises de moins de 300 salariés) disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT, dans la limite de (*C. trav., art. R. 2326-2*):

- **18 heures par mois** dans les entreprises de 50 à 74 salariés;
- **19 heures par mois** dans les entreprises de 75 à 99 salariés;
- **21 heures par mois** dans les entreprises de 100 à 299 salariés.

Ce crédit d'heures, en principe mensuel, peut être utilisé **cumulativement** dans la limite de **12 mois** (*C. trav., art. L. 2326-6*). Autrement dit, le représentant peut utiliser plus d'heures que son crédit mensuel les mois où il en a le plus besoin, à condition de ne pas dépasser son crédit annuel au global sur 12 mois. La loi précise que ce mécanisme ne peut conduire un membre de la DUP 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. 2326-6*). Par ailleurs, il doit en **informer** l'employeur dans un **délai de huit jours** au plus tard avant la date prévue d'utilisation (*C. trav., art. R. 2326-3*). Saisi par l'Union syndicale Solidaires qui le contestait, le Conseil d'État a validé ce délai de prévenance de huit jours, l'estimant justifié eu égard à l'organisation de l'entreprise (*CE, 31 mars 2017, n° 399957; v. l'actualité n° 17309 du 18 avril 2017*).

À NOTER Lorsque l'employeur a décidé de maintenir la DUP mise en place dans l'entreprise avant l'intervention de la loi Rebsamen du 17 août 2015 (dans la limite de deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi), les représentants du personnel cumulant les attributions de DP et de membres du CE dans le cadre de cette institution disposent du crédit d'heures applicable jusqu'au 19 août 2015 (*L. n° 2015-994, 17 août 2015, art. 13, VI, JO 18 août*), à savoir 20 heures par mois (*C. trav., art. L. 2326-3 anc.*).

INSTANCE COMMUNE

Depuis l'intervention de la loi Rebsamen du 17 août 2015, dans les entreprises d'**au moins 300 salariés**, un accord collectif peut prévoir le regroupement des DP, du CE et du CHSCT (dans leur totalité ou deux sur trois seulement) dans une instance commune exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement (*C. trav., art. L. 2391-1*).

Les membres de cette instance disposent d'un crédit de (*C. trav., art. R. 2391-3*):

- **16 heures** lorsque l'instance regroupe les DP, le CE et le CHSCT;
- **12 heures** lorsqu'elle ne regroupe que deux institutions.

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET RSS

■ Crédit d'heures de base

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

- **12 heures** dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés;
- **18 heures** dans les entreprises ou établissements de 151 salariés à 499;
- **24 heures** dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Le **délégué syndical central** (dans les entreprises de 2 000 salariés et plus comportant au moins deux établissements de 50 salariés ou plus) dispose de **24 heures** par mois pour l'exercice de ses fonctions (*C. trav., art. L. 2143-15*).

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

■ Crédit d'heures supplémentaire

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

- **12 heures** par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés;
- **18 heures** par an dans celles d'au moins 1 000 salariés.

CAS PARTICULIERS

■ Conséquence d'une variation d'effectif

Le contingent des heures de délégation dépend de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Quid si cet effectif varie en cours de mandat au-delà ou en deçà des seuils fixés par le Code du travail? La Cour de cassation a jugé, à propos d'un membre du CHSCT, que ce changement doit être pris en compte **dès le mois suivant** (*Cass. soc., 6 novembre 1991, n° 88-42.895; Cass. soc., 7 octobre 1992, n° 89-40.821*). Cette solution est, selon nous, transposable aux autres mandats.

■ Élection ou désignation en cours de mois

L'élection d'un représentant du personnel ou la désignation d'un représentant syndical intervenu en cours de mois n'a pas d'incidence sur le nombre d'heures de délégation. Le représentant a droit à son **crédit d'heures mensuel complet** même s'il n'exerce ces fonctions

Effectifs	DP titulaires	DP avec attributions du CE	DP avec attributions du CHSCT	DUP « ancienne formule »	DUP « nouvelle formule »	Instance commune avec attributions DP, CE et CHSCT	Instance commune avec attributions de deux IRP sur trois	Titulaires du CE	Représentant syndical au CE ou au CCE	Membres du CHSCT	DS	DS central	RSS
11 à 49	10												
50 à 74	15	35	17	20	18			20		2	12		4
75 à 99	15	35	17	20	19			20		2	12		4
100 à 150	15	35	20	20	21			20		5	12		4
151 à 199	15	35	20	20	21			20		5	18		4
200 à 299	15	35	20		21			20		5	18		4
300 à 499	15	35	25			16	12	20		10	18		4
500	15	35	30			16	12	20		15	24		4
501 à 1 499	15	35	30			16	12	20	20	15	24		4
1 500 à 1 999	15	35	35			16	12	20	20	20	24		4
À partir de 2 000	15	35	35			16	12	20	20	20	24	24	4

qu'une partie du mois. L'employeur ne peut donc proratiser les heures de délégations d'un salarié selon la date de son élection ou de sa désignation (*Lettre min.*, 7 août 1975, *Bull. doc. TEP n° 71, octobre 1975*).

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

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

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

■ Salariés sous forfait annuel en jours

Mécanisme légal de conversion en demi-journées

Depuis l'intervention de la loi Travail du 8 août 2016, le représentant élu ou désigné bénéficiant d'une convention de forfait en jours dispose d'un **crédit d'heures regroupé en demi-journées**. Celles-ci sont déduites du nombre annuel de jours de travail fixé dans la convention de forfait. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Ces dispositions s'appliquent à **défaut d'accord collectif contraire** (DP: *C. trav.*, art. L. 2315-1; CE: *C. trav.*, art. L. 2325-6; CHSCT: *C. trav.*, art. L. 4614-3; DUP: *C. trav.*, art. L. 2326-6; instance commune: *C. trav.*, art. L. 2393-3; DS: *C. trav.*, art. L. 2143-13; DS central: *C. trav.*, art. L. 2143-15; RSS: *C. trav.*, art. L. 2142-1-3).

Exemple:

Crédit d'heures mensuel: 20 heures

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

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

À NOTER Les modalités d'utilisation des reliquats de crédit inférieurs à quatre heures doivent être fixées par décret en Conseil d'État (DP: *C. trav.*, art. L. 2315-1; CE: *C. trav.*, art. L. 2325-6; CHSCT: *C. trav.*, art. L. 4614-3; DUP: *C. trav.*, art. L. 2326-6; instance conventionnelle unique: *C. trav.*, art. L. 2393-3; DS: *C. trav.*, art. L. 2143-13; DS central: *C. trav.*, art. L. 2143-15; RSS: *C. trav.*, art. L. 2142-1-3). Ce décret n'est, à ce jour, pas encore publié.

Dispositions spécifiques conventionnelles

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

Exemple:

Crédit d'heures mensuel: 20 heures.

Horaire collectif annuel: 1 607 heures.

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

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

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

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

■ Salarié à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient du **même crédit d'heures** que ceux qui sont à temps complet. Toutefois, leur temps de travail mensuel ne peut pas être réduit de **plus d'un tiers** par l'utilisation de leurs heures de délégation. Les intéressés peuvent utiliser le solde éventuel de leur crédit d'heures en dehors de leurs heures de travail (*C. trav.*, art. L. 3123-14).

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

Circonstances permettant le dépassement du crédit d'heures de délégation	Circonstances exceptionnelles	
	Oui	Non
Déclenchement d'une procédure d'alerte par un DP (Cass. soc., 29 avril 2009, n° 07-45.480)	X	
Enquêtes du CHSCT justifiées par la multiplication d'accident du travail (Cass. soc., 3 octobre 2007, n° 05-43.180)	X	
Courte grève de trois jours concernant un seul service (Cass. soc., 19 février 1975, n° 73-40.685)		X
Conflit collectif prolongé affectant tous les ateliers de l'entreprise (Cass. soc., 8 juillet 1998, n° 97-42.743)	X	
Projet de restructuration régionale de l'entreprise (Cass. soc., 6 juillet 1994, n° 93-41.705)	X	
Projet de délocalisation de l'entreprise à l'étranger et éventuels licenciements (Cass. soc., 6 mars 2002, n° 99-45.134)	X	
Projet assimilable à un plan de sauvegarde de l'emploi constituant une menace sur les effectifs (Cass. soc., 10 décembre 2003, n° 01-41.658P)	X	
Surcroît d'activité en raison du licenciement de trois salariés (Cass. soc., 28 octobre 2003, n° 02-42.067P)	X	
Charge de travail supplémentaire pour les représentants du personnel en raison de la démission collective des élus (Cass. soc., 4 décembre 2002, n° 00-43.717)	X	
Examen d'un projet de mise en place d'un régime de prévoyance (Cass. soc., 27 janvier 1998, n° 95-40.616)	X	
Mise en place dans l'entreprise des réformes légales en droit du travail (Cass. crim., 3 juin 1986, n° 84-94.424)		X
Suivi d'un PSE, mesures de chômage partiel et poursuites judiciaires contre l'entreprise impliquant la moitié des effectifs (Cass. soc., 27 novembre 2012, n° 11-21.202)	X	
Accompagnement d'un salarié devant un conseil de prud'hommes, cette mission étant étrangère au mandat (Cass. soc., 21 février 1990, n° 86-44.111)		X
Assistance d'un salarié à un entretien préalable de licenciement et le suivi du dossier (Cass. soc., 10 décembre 1997, n° 95-40.015)		X
Mise en œuvre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique décidée à l'occasion d'un projet de réorganisation de l'entreprise (Cass. soc., 27 février 2013, n° 11-26.634)	X	

Les heures de délégation prises **en dehors du temps de travail** du salarié à temps partiel lui sont payées comme des **heures complémentaires**, sans qu'il soit fait application des dispositions limitant la durée du travail à temps partiel (Cass. soc., 21 septembre 2011, n° 10-13.681).

Travailleurs temporaires

Les intérimaires titulaires d'un mandat représentatif au sein de l'entreprise de travail temporaire bénéficient de la **totalité du crédit d'heures** légal, qu'ils aient été ou non occupés par une mission durant tout le mois. Ils peuvent utiliser leurs heures de délégation pendant ou en dehors de leurs heures de travail, le crédit d'heures utilisé **entre deux missions** étant considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Ces heures sont réputées rattachées, pour leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de mission avec l'ETT au titre de laquelle ils ont été élus (C. trav., art. L. 2315-4 et L. 2325-10).

Télétravailleurs

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

2 Quand et comment utiliser les crédits d'heures ?

COMMENT UTILISER LES HEURES DE DÉLÉGATION ?

Quel que soit son mandat, le représentant utilise librement son crédit d'heures de délégation, à condition

d'en informer son employeur et d'en user conformément à l'objet de sa mission.

Information préalable

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

Le représentant qui a connaissance de la date à laquelle il s'absentera pour exercer son mandat doit sans attendre en informer son supérieur (Cass. soc., 12 février 1985, n° 82-41.647).

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

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

Bon de délégation

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

Attention : les bons de délégation ne peuvent en aucun cas faire office de **demande d'autorisation d'absence**

(Cass. crim., 25 mai 1982, n° 81-93.443), ni servir de moyen de contrôle des déplacements des représentants (Cass. soc., 10 décembre 2003, n° 01-41.658). Ces dispositifs **ne doivent pas aboutir à « tracer »** les représentants du personnel, à connaître le but de leurs visites, leurs contacts, voire à contrarier leurs démarches (Cass. crim., 28 juin 1994, n° 93-82.824).

QUELLES SONT LES ACTIVITÉS IMPUTABLES SUR LES HEURES DE DÉLÉGATION ?

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

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

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

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

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

Quid du temps passé par les représentants aux réunions ?

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

Il en va ainsi du temps passé :

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

– par les membres élus du CE aux séances du comité et de sa commission de formation (C. trav., art. L. 2325-8) ;

– par les représentants syndicaux du CE aux séances du comité (C. trav., art. L. 2325-9) ;

– par les délégués du personnel aux réunions mensuelles ordinaires et exceptionnelles (C. trav., art. L. 2315-11 ; Cass. soc., 10 avril 1996, n° 93-40.943).

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

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

Quid des temps de trajet ?

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

Dans un arrêt du 9 décembre 2014, la Cour de cassation a posé pour principe que, sauf disposition contraire prévue par la loi, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur, le **temps de trajet** effectué par un représentant du personnel **pendant son horaire habituel** de travail et pour les **besoins du mandat** doit **s'imputer**

sur le crédit d'**heures de délégation** (Cass. soc., 9 décembre 2014, n° 13-22.212).

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

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

Le temps de trajet effectué, **durant les heures de travail** pour se rendre aux **réunions** avec l'employeur doit être payé comme du temps de travail effectif **sans s'imputer sur le crédit d'heures** (Cass. soc., 20 février 2002, n° 99-44.760). Sous réserve d'un revirement de jurisprudence, cette solution nous semble toujours valable en dépit de l'arrêt du 9 décembre 2014 précité, qui énonce de manière générale que « le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s'impute sur les heures de délégation ». En effet, la loi prévoit que le **temps passé à ces réunions** ne s'impute pas sur le crédit d'heures (*v. ci-contre*). Il est donc logique de faire suivre le même régime au temps de trajet effectué pour assister à ces réunions. Quant au temps de trajet pris **en dehors de l'horaire normal** de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, pour se rendre à une réunion organisée à l'initiative de l'employeur, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part **excédant le temps normal de déplacement** entre le domicile et le lieu de travail (Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-12.806 et n° 12-15.064).

QUAND UTILISER LES HEURES DE DÉLÉGATION ?

Liberté de principe

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

Constitue une atteinte caractérisée au libre exercice du mandat le fait pour l'employeur de procéder sans concertation à la **planification des heures de délégation** (Cass. crim., 5 mars 2013, n° 11-83.984 FS-PBR).

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

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

▣ Pendant ou en dehors du temps de travail

Les heures de délégation peuvent être utilisées **pendant** le temps de travail, mais aussi **en dehors** de l'horaire normal lorsque les **nécessités du mandat** le justifient. C'est au représentant du personnel d'apporter la **preuve** qu'il devait nécessairement exercer son mandat en dehors de son horaire normal de travail (Cass. soc., 11 juin 2008, n° 07-40.823 P; Cass. soc., 25 juin 2008, n° 06-46.223).

Si les nécessités du mandat n'impliquent pas que les heures de délégation soient prises en dehors des horaires de travail, le salarié ne peut prétendre au paiement d'heures de délégation effectuées en dehors de son temps de travail (Cass. soc., 30 mai 2007, n° 04-45.774). À titre d'exemple, l'organisation du travail en 3 x 8 n'établit pas en soi la nécessité pour un représentant du personnel de prendre ses heures en dehors de son horaire habituel de travail (Cass. soc., 20 juin 2007, n° 06-41.219).

▣ Pendant des absences ou congés

Congés payés

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

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

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

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

Arrêt maladie

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

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

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

Maternité

À notre sens, comme pour les autres absences, le congé de maternité **ne suspend pas le mandat** de la salariée, qui peut donc utiliser son **crédit d'heures**.

Toutefois, la solution est moins certaine s'agissant de la période de repos obligatoire de huit semaines au total, dont six après l'accouchement (C. trav., art. L. 1225-29).

Mi-temps thérapeutique

Le salarié en mi-temps thérapeutique peut exercer son mandat et utiliser ses heures de délégation sur son temps de travail dans la limite du tiers de sa durée de travail (v. page 3, les **règles applicables au travail à temps partiel**).

En revanche, il ne devrait pas pouvoir les utiliser hors de son temps de travail, le mi-temps thérapeutique correspondant à un aménagement temporaire du travail destiné à favoriser la guérison du salarié.

Chômage partiel

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

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

Mise à pied

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

Le représentant du personnel peut donc utiliser ses heures de délégation même lorsqu'il est mis à pied.

Dispense de préavis

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

Grève

Le mandat du représentant du personnel qui participe à une grève n'est **pas suspendu**. L'intéressé dispose de sa liberté de circulation dans l'entreprise pour l'exécution de ses missions (Cass. soc., 27 février 1985, n° 82-40.173). Ses heures de délégation lui sont payées. Les démarches multiples qu'il accomplit dans ce cadre peuvent constituer des **circonstances exceptionnelles** justifiant un dépassement de son crédit d'heures ouvrant droit à une indemnisation (Cass. soc., 8 juillet 1998, n° 97-42.743; Cass. soc., 9 juin 1999, n° 97-41.023).

Repos compensateur

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

LE CRÉDIT D'HEURES PEUT-IL ÊTRE DÉPASSÉ ?

Oui, le crédit d'heures peut être dépassé en cas de **circonstances exceptionnelles**, sous réserve qu'il soit utilisé pour l'exercice de la mission de chaque institution représentative (sur des exemples de circonstances exceptionnelles, v. *tableau page 4*).

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

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

QUID DU SOLDE ÉVENTUEL ?

Le crédit d'heures de délégation étant mensuel, il **ne peut être reporté** d'un mois sur l'autre s'il n'a pas été totalement utilisé. Il en va autrement pour les membres titulaires de la DUP, qui ont la possibilité d'utiliser leur crédit d'heures **cumulativement** dans la limite de **12 mois** (v. *page 2*).

LE CRÉDIT D'HEURES PEUT-IL ÊTRE PARTAGÉ ENTRE PLUSIEURS REPRÉSENTANTS ?

DS et CHSCT

Sous réserve du droit du suppléant d'utiliser les heures de délégation du titulaire lorsqu'il le remplace, le crédit d'heures est personnel. Il **ne peut donc être partagé** entre plusieurs titulaires ou encore entre titulaires et suppléants (*Cass. soc.*, 10 décembre 1996, n° 95-45.453). Un accord collectif ou un usage autorisant une telle répartition est illicite (*Cass. soc.*, 11 juin 1981, n° 79-41.142; *Cass. soc.*, 8 juillet 1985, n° 82-40.757).

Par exception, et sous réserve d'en informer l'employeur, le Code du travail autorise la mise en commun des heures de délégation entre :

– les **délégués syndicaux**, lorsque plusieurs délégués ont été désignés pour une section syndicale (*C. trav.*, art. L. 2143-14);

– entre les membres du **CHSCT** (*C. trav.*, art. L. 4614-5).

DUP

Les membres titulaires de la DUP peuvent également se répartir entre eux, ainsi qu'avec les membres suppléants, le crédit d'heures dont ils bénéficient (*C. trav.*, art. L. 2326-6).

Cette **mutualisation** ne peut toutefois conduire un membre de la DUP à disposer, dans le mois, de plus d'**une fois et demie** le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire (*C. trav.*, art. L. 2326-6).

Par ailleurs, les membres de la DUP concernés par cette mutualisation doivent **informer l'employeur** du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois **au plus tard huit jours avant** la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité, ainsi que le

nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux (*C. trav.*, art. R. 2326-3).

À NOTER Le Conseil d'État a validé ce délai de prévenance de huit jours, l'estimant justifié eu égard au bon fonctionnement de l'entreprise (*CE*, 31 mars 2017, n° 399957).

3 Comment sont payées les heures de délégation ?

À QUELLES ÉCHÉANCES ?

Heures de délégation dans le cadre du crédit

Les heures de délégation comprises dans le crédit d'heures doivent être payées comme temps de travail à l'**échéance normale de la paie** (*C. trav.*, art. L. 2143-17, L. 2315-3 et L. 2325-7), **sans** que le représentant ait à fournir une **justification** de leur bonne utilisation.

L'employeur qui entend **contester** l'utilisation faite du crédit d'heures ne peut saisir le juge judiciaire qu'**une fois le paiement effectué** afin d'en obtenir le remboursement (v. *page 9*).

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

Heures de délégation hors crédit

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

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

SUR QUELLE BASE ?

L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner **aucune perte de salaire** pour le représentant du personnel ou le représentant syndical (*Cass. soc.*, 17 janvier 2013, n° 11-17.745). Le paiement de ces heures doit être effectué sur la base de la **rémunération effective** et non sur celle du salaire minimum conventionnel (*Cass. soc.*, 17 novembre 2004, n° 01-40.576).

À NOTER Lorsqu'un accord collectif assimile le temps de pause à du temps de travail effectif, cela n'a pas pour effet d'augmenter le nombre d'heures de délégation. Ainsi, si le salarié travaille de 13 h 00 à 21 h 00 entrecoupées de deux pauses de 20 minutes (soit un temps de travail effectif de 7 heures 20 rémunéré 8 heures), il ne peut prétendre lorsqu'il prend une journée de délégation (soit 8 heures de délégation) que seules 7 heures 20 soit amputé sur son crédit d'heures (*Cass. soc.*, 9 décembre 2014, n° 13-18.005).

■ Salaire fixe et complément de salaire

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

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

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

Doivent par exemple être versées :

- les **indemnités de déplacement** (*Cass. soc.*, 11 mars 2009, n° 08-40.132; *Cass. soc.*, 26 avril 2006, n° 04-43.688; *Cass. soc.*, 20 novembre 2012, n° 11-22.491; *Cass. soc.*, 17 janvier 2013, n° 11-17.745);

- la **prime d'insalubrité** (*Cass. soc.*, 17 mai 2006, n° 04-41.600), de douche (*Cass. soc.*, 2 juin 1992, n° 88-45.662) ou encore de brossage (*Cass. soc.*, 5 janvier 2005, n° 02-43.620);

- l'indemnité de chien, versée à un agent de sécurité cynophile, qui constitue un avantage lié aux sujétions de l'emploi (*Cass. soc.*, 10 janvier 2006, n° 04-43.514);

- les **primes de fin d'année** (*Cass. soc.*, 11 juin 1997, n° 94-44.958);

- les primes récompensant la **productivité** (*Cass. soc.*, 3 octobre 2007, n° 05-44.245);

- les **titres restaurants** pour toute journée d'exercice du mandat (*Cass. soc.*, 3 juillet 1980, n° 79-40.469) ou encore l'indemnité de repas (*Cass. soc.*, 6 octobre 2004, n° 01-47.288; *Cass. soc.*, 7 novembre 2007, n° 06-41.188) ou la prime de **panier** (*Cass. soc.*, 9 décembre 2014, n° 13-22.212; *Cass. soc.*, 25 janvier 2006, n° 03-44.784). Ces indemnités constituent en effet un élément de rémunération, alloué en fonction de l'horaire de travail et non au titre de remboursement de frais réellement exposés.

En revanche, n'ont **pas à être versés** :

- une **prime exceptionnelle** accordée par l'employeur à certains salariés qui ont effectué un travail urgent en sus de leurs tâches habituelles et calculée en fonction du temps passé. Elle n'est pas due au représentant du personnel qui n'a pu participer à ce travail supplémentaire exceptionnel en raison de ses heures de délégation (*Cass. crim.*, 6 mars 1984, n° 83-92.754);

- les remboursements – même forfaitaires – de **frais professionnels non exposés** pendant le temps de délégation (*Cass. soc.*, 3 février 2016, n° 14-18.777 FS-PB; *Cass. soc.*, 5 juillet 2017, n° 15-28.702).

■ Salaire variable

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

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

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

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

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

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

■ Majorations

Majorations pour heures supplémentaires

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

Autres majorations

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

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

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

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

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

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

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

4 Peut-on contrôler leur utilisation ?

CONTRÔLE A PRIORI INTERDIT

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

CONTRÔLE A POSTERIORI POSSIBLE

Une fois les heures de délégation rémunérées, l'employeur peut demander au représentant du personnel d'en **justifier l'emploi** (*Cass. soc., 13 mai 2003, n° 01-42.728; Cass. soc., 11 février 2015, n° 13-22.973*). Si celui-ci refuse ou si l'employeur constate une mauvaise utilisation des heures de délégation, il peut saisir le **conseil de prud'hommes** (*Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-42.972*). L'employeur qui saisit le juge d'une **action en remboursement** d'heures de délégation prétendument mal utilisées doit avoir **au préalable demandé au représentant** du personnel concerné, si nécessaire par voie judiciaire, quelles activités ont été exercées durant ces heures (*Cass. soc., 15 décembre 1993, n° 91-44.481*). Remplit cette condition de demande préalable l'employeur qui met en demeure le salarié de préciser s'il a participé ou non à une manifestation sans rapport avec son mandat représentatif (*Cass. soc., 13 juin 1996, n° 95-41.460*).

Les heures de délégation bénéficient d'une **présomption d'utilisation conforme** au mandat, y compris celles utilisées en dehors du temps de travail en raison des nécessités du mandat (*Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-17.476*).

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

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

PEUT-ON SANCTIONNER UNE UTILISATION NON CONFORME ?

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

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

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

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

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

