

HEURES DE DÉLÉGATION

Le Code du travail fixe pour les représentants du personnel un temps nécessaire à l'exercice de leurs mandats.

Article L. 2143-13 du Code du travail pour les délégués syndicaux

Article L. 2315-1 du Code du travail pour les délégués du personnel

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Pour les délégués syndicaux, ce temps est au moins égal :

- à **10** heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de **50 à 150** salariés ;
- à **15** heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de **151 à 500** salariés ;
- à **20** heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de **500** salariés.

Le délégué syndical central dispose, quant à lui, de **20** heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement. De plus, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou 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 :

- **10** heures par an dans les entreprises occupant au moins **500** salariés ;
- **15** heures par an dans celles occupant au moins **1 000** salariés.

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Pour les délégués du personnel, ce temps ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, excéder :

- **15** heures par mois dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins **50** salariés ;
- **10** heures dans les autres.

STATUT JURIDIQUE DES HEURES DE DÉLÉGATIONS

Ces temps de délégation sont considérés de plein droit comme du temps de travail effectif et sont payés à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire. Ces heures sont par conséquent prises en compte pour le calcul :

- de la durée du travail et des heures supplémentaires ;
- des durées maximales du travail ;
- de la contrepartie obligatoire en repos.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures de délégation.

Article L. 241-18 du Code du travail

Lorsque les heures de délégations sont prises en dehors du temps de travail et amènent un dépassement de la durée légale, elles sont considérées comme heures supplémentaires.

Cass. soc. 12 février 1991 – Bull. civ. V n° 67

La solution est différente lorsque l'utilisation de ces heures est justifiée par les nécessités du mandat.

Cass. soc. 20 février 1996 – Valeri c/Société Dassault Falcom service

Calcul de la rémunération

Les heures de délégation étant rémunérées comme du temps de travail, le salarié ne doit subir durant ces heures aucune perte de salaire.

La majoration pour travail de nuit doit s'appliquer aux heures de délégation prises de jour par un représentant du personnel travaillant la nuit.

Cass. soc. 14 mars 1989

Le salarié doit également bénéficier des primes durant les heures de délégation. Ainsi, un salarié protégé ne peut être privé d'une prime récompensant la productivité.

Cass. soc. 3 octobre 2007, n° 05-44.245, Juris. Théma n° 250/2007 du 30 octobre 2007

Les titres restaurants doivent également être maintenus durant l'exercice du mandat.

Cass. soc. 3 juillet 1980

Utilisation des heures de délégation

Salariés travaillant le week-end - Heures prises en semaine payées au tarif week-end

L'utilisation par les représentants du personnel des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire. De ce fait, les représentants du personnel qui travaillent habituellement le week-end et bénéficient à ce titre de majorations horaires, ne doivent pas perdre le bénéfice de ces majorations lorsqu'ils effectuent des heures de délégation pendant la semaine en raison des nécessités de leur mandat.

Cass. soc. 28 octobre 2008

Utilisation en dehors du temps de travail

Les heures de délégation peuvent être utilisées librement par le salarié en dehors du temps de travail en heures supplémentaires lorsque les nécessités du mandat du salarié le justifient. Cette utilisation ne fait pas obstacle au respect de la réglementation sur la durée maximale du travail et le repos journalier.

Cass. soc. 25 juin 2008

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Lorsque le crédit d'heures d'un représentant du personnel à temps partiel dépasse le tiers de son temps de travail mensuel, les heures de délégations qui sont prises en dehors du temps de travail pour l'exercice du mandat doivent être considérées comme temps de travail effectif et payées comme tel.

Cass. soc. 20 mars 2002 – Société EURODIF c/Moutou