

DÉPÔT DES HEURES DE DÉLÉGATION ET RESPECT DES DURÉES MAXIMALES DU TRAVAIL

De nouvelles règles encadrent l'activité des militants syndicaux et le décompte du temps qu'ils passent à exercer leur mandat, à défendre leurs camarades et, plus généralement, les intérêts des salariés.

La Cour de cassation vient de se prononcer pour la première fois sur la compatibilité entre heures de délégation et durée maximale du travail dans un arrêt du 25 juin 2008 (n°06-46223). Elle met ainsi fin à de nombreuses incertitudes sur le sujet.

Rappel:

Selon l'article L. 2143-13 du code du travail, les heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail effectif et sont payées comme tel. Les délégués ont la possibilité d'utiliser leurs heures aussi bien pendant qu'en dehors du temps de travail (cass. soc. 11 juin 2008, n° 07-40823). Ainsi, il est possible que les heures soient prises en dehors du temps de travail «en raison des nécessités du mandat»; elles subissent alors les majorations applicables aux heures supplémentaires (cass. soc. 12 février 1991, n°88-42.353 et cass. soc. 21 novembre 2000, n°98-40730). Mais, dans la pratique, on ne savait pas comment articuler temps de travail et heures de délégation. Deux principes étaient en contradiction: la liberté d'exercice du mandat et le respect des durées maximales de travail. Le problème était de savoir si l'utilisation libre des heures de délégation n'était pas contraire au respect du repos journalier ou hebdomadaire et des durées maximales de travail.

Un salarié élu ou mandaté pouvait-il librement déposer des heures de délégation en dehors du temps de travail, alors que ce dépôt le mettait théoriquement en infraction avec la réglementation sur les durées maximales du travail ou le repos journalier?

Nouveauté:

Maintenant, les heures de délégation peuvent être utilisées librement en dehors du temps de travail, en heures supplémentaires, lorsque les nécessités du mandat le justifient, sans faire obstacle au respect de la réglementation sur la durée maximale du travail et le repos journalier.

En l'espèce, il s'agissait d'un chauffeur routier qui travaillait de nuit et qui était investi de divers mandats représentatifs. Il exerçait ses heures de délégation en journée, en supplément de son temps de travail effectif. Son employeur a alors décidé de réduire unilatéralement ses horaires de travail, en intégrant les heures de délégation dans la durée normale du travail. Pour l'employeur, utiliser les heures de délégation en supplément du temps de travail effectif est contraire à la réglementation du temps de travail. En effet, il pensait que cela n'était pas compatible avec la durée maximale du travail et le repos journalier obligatoire.

La cour d'appel a donné droit au salarié en relevant que «les heures de délégation pouvaient toujours être prises en heures supplémentaires en dehors des heures de travail, de manière à respecter le repos journalier». La Cour de cassation vient confirmer ce principe et précise que les heures de délégation sont d'utilisation libre. Elles peuvent être prises en dehors du temps de travail «lorsque les nécessités du mandat du salarié le justifient», et «sans faire obstacle au respect de la réglementation sur la durée maximale du travail et le repos journalier». La cour de cassation a décidé de faire prévaloir la liberté d'exercice du mandat sur le respect du temps de travail.

Ce qu'il faut retenir:

- La prise des heures de délégation est libre: elles peuvent être prises pendant ou en dehors du temps de travail.
- Les heures prises en dehors du temps de travail, pour les nécessités du mandat, sont des heures supplémentaires.
- Les heures de délégation prises en dehors du temps de travail ne font pas obstacle au respect de la réglementation sur la durée maximale du travail et le repos journalier.

Heures de délégation

Un délégué syndical peut être désigné dans toute entreprise d'au moins cinquante salariés, selon des règles que la loi sur la représentativité vient de modifier. Pour accomplir sa mission, le délégué syndical dispose d'un crédit d'au moins dix heures par mois.

Mandat

Le mandat est la tâche que confient les syndiqués d'une entreprise et/ou d'une localité au représentant qu'ils ont désigné. C'est aussi la responsabilité dont le syndicat charge un militant pour assurer la solidarité avec les salariés de toute la branche professionnelle et, au-delà, avec l'ensemble interprofessionnel.