



Travail de nuit et réunion IRP CC66

Par **Claire84**, le **12/07/2018** à **00:02**

Bonjour,

Je travaille sous la cc 66 en CDI.

Je suis DP, membre du CHSCT et DS.

Je travaille la nuit et je suis obligée de prendre mon temps de délégation pendant la journée (H.S.).

Quand je suis convoquée pour les réunions CHSCT ou NAO mon employeur me demande de ne pas travailler la nuit précédente et suivante la réunion. Ces nuits ne sont donc pas rémunérées ou, s'il le sont, sont « prises » sur mon compteur de repos compensateur.

De ce fait je ne peux JAMAIS poser une récupération quand j'en ai besoin car mes H.S. sont ainsi utilisées sans compter la perte de salaire, perte d'avantages sur la récupération de nuit etc.

Si l'employeur me demande de ne pas travailler ça lui appartient et ces nuits sont normalement à « sa charge » pas à la mienne.

Cherchez réponses et textes de loi qui m'aideraient à prouver ce que j'affirme.

Vous remerciant par avance

Par **P.M.**, le **12/07/2018** à **08:52**

Bonjour,

Les heures de délégation prises en dehors de l'horaire de travail pour les nécessités du mandat doivent être considérées comme des heures supplémentaires et l'on peut se référer à ces décisions de la Cour de Cassation :

- [Arrêt 88-42353](#) :

[citation]Les heures de délégation, qui sont, selon les articles L. 412-17, L. 424-1 et L. 434-1 du Code du travail, payées comme temps de travail, doivent, lorsqu'elles sont prises en dehors de l'horaire de travail, être payées comme heures supplémentaires.[/citation]

- [Arrêt 98-40730](#) :

[citation]Les heures de délégation sont payées comme temps de travail ; que lorsqu'elles sont prises en dehors de l'horaire de travail en raison des nécessités du mandat, ces heures doivent être payées comme heures supplémentaires.[/citation]

- [Arrêt 06-46223](#) :

[citation]Mais attendu que les heures de délégation peuvent être utilisées librement en dehors du temps de travail en heures supplémentaires lorsque les nécessités des mandats du salarié le justifient, sans faire obstacle au respect de la réglementation sur la durée maximale du travail et le repos journalier ;

Et attendu que la cour d'appel qui a constaté que le salarié pouvait prendre ses heures de délégations de manière à respecter le temps de repos journalier, et que la mesure critiquée lui avait été imposée en considération des conditions d'exercice de son activité syndicale, a légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 412-2, alinéa 1, devenu l'article 2141-5 du code du travail[/citation]

- [Arrêt 07-40823](#) :

[citation]Le crédit d'heures d'un représentant du personnel peut être pris en dehors de l'horaire normal de travail et en sus du temps de travail effectif lorsque les nécessités du mandat le justifie. L'utilisation du crédit d'heures est présumée conforme à son objet.

Dès lors, doit être approuvé l'arrêt qui décide qu'un employeur ne peut imputer par avance le contingent d'heures de délégation d'un représentant du personnel travaillant exclusivement la nuit sur son horaire de travail, limitant ce faisant sa liberté d'utilisation de son crédit d'heures de jour et de nuit[/citation]

Par **Claire84**, le **12/07/2018 à 15:15**

Merci pour votre réponse. Je connaissait déjà ces jurisprudences déjà eu une « bataille » avec mon employeur à ce sujet qu'ils ont perdu bien évidemment quand je leur ai montré ces textes.

Mon problème est : ils me demandent de ne pas travailler la nuit précédente et suivante mes réunions IRP avec, donc, perte de salaire car tiennent en compte seulement les heures de réunion sur les deux jours. Ils utilisent mon repos compensateur qui est imposé alors que, à mon avis, ces heures doivent m'être payées, comment dire... de leur poche. Mon planning est fait 1 mois à l'avance, on le change en cours de route pour les réunions programmées mais ne peuvent plus m'atteindre quand je suis en horaire de délégation que je peux prendre quand bon me semble. Ils invoquent l'amplitude horaire mais cela ne tient pas la route: je peux sortir de réunion à midi et attaquer ma nuit à 22 h... en gros ils doivent me payer trop d'H.S. et ils cherchent par tous les moyens à me les réduire. Voilà. Merci à vous

Par **P.M.**, le **12/07/2018 à 15:52**

J'avais bien lu votre exposé...

L'utilisation des heures de délégation ou la présence aux réunions ne peut pas pénaliser le titulaire du mandat...

L'employeur ne peut en tout cas pas faire une compensation avec un repos compensateur déjà acquis...

C'est pratiquement ce qui est exposé dans les deux derniers Arrêts que vous connaissiez déjà...

Changer votre planning de travail avant la prise d'heures de délégation revient à effectuer un contrôle préalable interdit...

C'est sûr que l'employeur essaie de payer le moins possible mais cela pourrait aboutir à un délit d'entrave car il vous empêche d'assister aux réunions en réduisant votre salaire...

Si vous êtes adhérent à une organisation syndicale, je vous conseillerais de vous en rapprocher...

Par **P.M.**, le **12/07/2018** à **16:18**

J'ajoute cette analyse intéressante :

[citation]En ce qui concerne ces institutions, et contrairement aux crédits d'heures, la loi n'emploie pas la terminologie « ce temps est de plein droit considéré comme du temps de travail ». Elle indique seulement que ce temps est payé comme s'il avait été travaillé. Il en résulte donc, selon nous, qu'il n'a pas à être pris en compte dans le calcul de la durée du travail, notamment en ce qui concerne le calcul de la durée maximale, le droit à repos compensateur obligatoire ou les heures imputables sur le contingent d'heures supplémentaires.

Il doit en revanche être payé en appliquant les majorations pour heures supplémentaires si, ajoutés au temps de travail, les temps de réunion aboutissent à un dépassement de la durée légale. Les représentants doivent en effet être rémunérés comme s'ils avaient travaillé pendant cette période.

En ce qui concerne les délégués du personnel, cette règle s'applique aussi bien aux réunions mensuelles habituelles qu'aux réunions extraordinaires, qu'elles aient été organisées à l'initiative de l'employeur ou à la demande des élus.

En ce qui concerne le comité d'entreprise, cette règle s'applique à toutes les séances de l'institution. Elle s'applique également aux réunions de la commission économique, dans la limite de 40 heures par an (C. trav., art. L. 2325-25) et à celles des commissions formation et logement du comité d'entreprise (C. trav., art. L. 2325-8). La loi est muette en ce qui concerne la commission de l'égalité professionnelle.

En ce qui concerne le comité d'hygiène et de sécurité, cette règle s'applique également aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou après des incidents répétés ayant révélés un risque grave et à celles organisées dans le cadre du droit d'alerte (C. trav., art. L. 4614-6).[/citation]

Ce texte est extrait de [ce dossier...](#)

Par **Claire84**, le **12/07/2018** à **23:14**

Je vous remercie pour l'intérêt que vous avez porté à ma demande.

Vous m'avez donné les bons arguments surtout dans votre dernier commentaire et je m'apprête à rédiger une énième lettre à mon employeur.

J'ai aussi contacté l'inspection du travail et je ne manquerai pas de me rapprocher de mon organisation syndicale.

Merci encore pour votre aide précieuse

Par **Imare**, le **03/02/2019** à **05:12**

J'ai consulté cette page sur