#### Fiche expert

Référence Internet : CSE.03.2.030

**Vérifier la rémunération des heures de délégation et des temps de réunion**

Les heures de délégation étant considérées comme du temps de travail, elles ne valent pas seulement autorisation d'absence, mais doivent aussi toujours faire l'objet d'une rémunération. Le temps consacré aux réunions plénières avec l'employeur est lui aussi considéré comme du temps de travail et donc rémunéré.

**Analyse**

**1) Comprendre le principe**

En principe, un salarié s’absentant de son poste de travail durant ses heures de travail voit sa rémunération suspendue. De même, un salarié travaillant en dehors de son horaire de travail sans que l’employeur ne lui ait expressément demandé d’accomplir des heures supplémentaires ne peut prétendre à aucune rémunération supplémentaire.

Les conséquences de ces deux situations sont différentes pour les membres du comité social et économique (CSE) dans le cadre du temps passé à l’exercice de leur mandat, à travers la participation à des réunions convoquées par l’employeur ou à travers l’utilisation de leurs heures de délégation.

Pour eux, la règle est simple : que cela soit pendant les réunions plénières régulières ou exceptionnelles ou durant leurs heures de délégation, **les membres du CSE ne doivent subir aucune perte de rémunération en raison de l’exercice de leur mandat**. Sur ces temps, ils doivent donc être rémunérés de la même façon que s’ils étaient restés à leur poste de travail.

La simplicité de cette règle cache toutefois de nombreuses complexités. Car derrière le calcul de ce maintien de salaire existent parfois des pertes indirectes de rémunération qui sont discriminatoires. Les membres du CSE, élus comme représentants syndicaux, doivent donc être en mesure de **vérifier leur bulletin de paie** et de contester toute erreur faite par l’employeur dans le calcul du maintien de salaire. Sachant qu’une erreur non corrigée par l’employeur suite à la demande d’un membre du CSE peut conduire ce membre à saisir le conseil des prud’hommes pour rappel de salaire et à porter plainte contre l’employeur pour délit d’entrave au fonctionnement régulier du comité. Un non-paiement des heures de délégation peut aussi justifier la **prise d'acte de la rupture du contratde travail** par le salarié au tort de l'employeur.

Le temps passé en réunion ainsi que les heures de délégation doivent être payés à l’échéance normale applicable dans l’entreprise pour les heures travaillées.

**2) Le temps passé coïncidant avec l’horaire de travail**

Doivent donner lieu à un maintien de salaire tous les temps passés par les membres du CSE dans l’exercice de leur mandat, **sous réserve que l’absence soit justifiée** par la convocation de l’employeur ou par la pose d’heures de délégation. Pour rappel, si l’absence n’est pas justifiée, l’employeur est en droit de procéder à une déduction des heures non travaillées sur le bulletin de paie.

Dans le cadre du temps passé en réunion convoquée par l’employeur, réunions régulières, réunions exceptionnelles, temps d’inspection ou d’enquête, réunion de fixation de l’ordre du jour, etc., le temps même passé en face-à-face avec l’employeur ou son représentant donne lieu à un maintien de salaire. Et il en est de même pour le temps de trajet passé pour se rendre au lieu de la réunion qui coïncide avec l’horaire habituel du membre du CSE.

*Un élu travaille le lundi du 8 h à 12 h et de 13 h à 17 h. Il est convoqué à une réunion pour 9 h. Il se rend sur le lieu de la réunion, ce qui lui prend  une heure de trajet. Cette heure de trajet donne lieu à maintien de salaire.*

Dans le cadre de ces déplacements, le temps d'attente entre modes de transports liés aux horaires, ainsi que le temps d'attente entre l'arrivée et la réunion, doit aussi être pris en compte.

Pour le temps de trajet nécessaire pour se rendre du domicile au lieu de réunion, aucune rémunération n’est toutefois versée si ce temps correspond à celui du trajet quotidien du membre du CSE pour se rendre à son poste de travail contractuel. Mais la fraction supérieure, coïncidant ou non avec l’horaire de travail, doit donner lieu au paiement comme du temps de travail effectif.

Pour la prise d’heures de délégation, toutes les heures prises coïncidant avec l’horaire de travail donnent lieu à maintien de salaire. Peu importe les missions réalisées au cours de ce temps, peu  importe notamment qu’une partie de ce temps soit du temps de trajet pour aller rencontrer des salariés, des experts, etc.

Le calcul du maintien de salaire, pour le temps passé en réunion ou en heures de délégation pendant l’horaire habituel de travail, est réalisé sur la base du **taux horaire habituel** du membre du CSE concerné applicable sur le mois de l’absence. Si le taux horaire est affecté d'un **taux de majoration**, par exemple en raison de l'ancienneté, du travail de nuit, du travail dominical, etc., il doit être appliqué exactement de la même manière que si le membre du CSE avait été à son poste de travail.

Concernant les intérimaires exerçant un mandat, la rémunération applicable pour les heures de délégation prises entre deux missions est celle du dernier contrat de mission.

Pour les représentants du personnel disposant toujours de leur mandat alors qu’ils sont en situation de dispense d’activité (salarié en préretraite, salarié « permanent syndical », etc.), il appartient à l’employeur de fixer un planning théorique de travail pour les périodes concernées par la dispense d’activité. Faute d’un tel planning, toutes les heures de délégation posées pendant les périodes de dispense d’activité doivent être payées en plus de la rémunération accordée pendant la dispense d’activité. Mais ces heures de délégation ne donnent pas lieu aux majorations pour heures supplémentaires.

**3) Le temps passé en dehors de l’horaire de travail**

Parfois, les nécessités du mandat obligent les membres du CSE à prendre tout ou partie de leurs heures de délégation en dehors de leur temps de travail. Un élu peut ainsi être amené à les prendre de nuit, le week-end ou après sa journée de travail. Il en est ainsi s’il désire rencontrer des salariés qui travaillent en équipe de nuit ou du week-end ou s’il doit organiser une manifestation pour le compte du comité le week-end, par exemple. Parfois, l’employeur convoque les élus à des réunions en dehors de leur temps de travail ou une réunion s’éternise après la fin de la journée de travail d’un élu.

Les heures passées par un membre du CSE hors de son temps de travail pour participer à une réunion convoquée par l’employeur ou au titre de ses heures de délégation sont considérées comme **heures supplémentaires** (temps plein) **ou complémentaires** (temps partiel) exactement aux mêmes conditions que s’il avait été à son poste de travail. Y compris si une partie de ces heures correspond à du temps de trajet entre domicile et lieu de travail excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. Elles doivent donc faire l'objet de la **majoration** applicable. Elles feront l'objet d'une rémunération en salaire et/ou d'une compensation en repos, en tout ou partie, exactement aux mêmes conditions.

Réciproquement, il n'est pas possible d'exiger une majoration de salaire si l'entreprise n'applique que les **repos compensateurs**. Logiquement, les heures consacrées au mandat hors temps de travail devraient aussi, en cas de modulation, annualisation, cycle, etc. être intégrées au compteur du salarié dans les conditions habituelles.

Dans les entreprises au sein desquelles le repos compensateur de remplacement est mis en place, si le représentant du personnel pose des heures de délégation ou se rend à une réunion sur une période correspondant à du repos compensateur acquis suite à l'accomplissement d'heures supplémentaires, ces heures n'ouvrent alors pas droit à une majoration particulière, mais donnent droit au **report du repos** qui peut être utilisé ultérieurement par le représentant du personnel.

La question se pose différemment pour les **heures prises pendant une suspension de contrat**. Par exemple, il a été jugé que si des heures de délégation sont posées pendant les congés payés, **le salarié ne peut pas cumuler indemnité de congés payés et rémunération au titre des heures de délégation**. Cela aboutirait à être payé deux fois pour le même temps. Dans ce cas, la solution préconisée est le maintien de la rémunération au titre du temps passé en réunion et la déduction de la journée ou demi-journée correspondante du nombre de jours de congés posés.

En revanche, si le salarié est dans l'incapacité de poser à nouveau ce jour de congé (fin de la période de prise ou rupture du contrat de travail), les heures en question doivent être rémunérées par l'employeur.

Lorsque le représentant du personnel est en **arrêt de travail pour maladie**, il reste en capacité de prendre des heures de délégation ou de participer à une réunion. Toutefois, pour obtenir leur paiement par l'employeur, il doit veiller à obtenir une **autorisation écrite du médecin traitant** pour la réalisation de ces heures pendant son arrêt.

**4) Les compléments de salaire**

**L'interdiction de toute perte de rémunération aboutit à imposer l'attribution, au titre des heures de délégation, de tous les compléments habituels**, même si l'objet de la prime ne correspond pas à la situation dans laquelle le salarié est placé lorsqu'il exerce son mandat : primes d'assiduité, indemnités de panier (prévues par un accord et constituant un élément de salaire et non un remboursement de frais professionnels), primes de pénibilité, primes de nuit, etc.

De plus, les juges ont affirmé que les modalités de l'activité réalisée en délégation ou pour les réunions convoquées par l’employeur ouvrent aussi droit aux compléments attribués à raison de ces modalités, même si le salarié n'a pas l'occasion d'y avoir droit à son poste habituel. Il s'agit par exemple d'une convention collective prévoyant 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. Il a été jugé que cette prime doit aussi être touchée par un 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.

Il s'agit donc à la fois de neutraliser parfaitement l'impact des absences pour exercice du mandat sur les éléments habituels de rémunération mais aussi d'assimiler parfaitement le temps de délégation à un temps d'activité professionnelle.

Seules les gratifications dépendant de facteurs subjectifs et discrétionnaires n'ont pas à être prises en compte. Encore faut-il que la décision de l'employeur de ne pas les verser ne soit pas motivée par la prise d'heures de délégation. Les membres du CSE ne peuvent également prétendre obligatoirement au remboursement de leurs frais professionnels, des règles particulières s’appliquant pour les frais exposés pour se rendre aux réunions et pour les frais exposés dans le cadre des heures de délégation. Et ils ne peuvent en tout état de cause jamais prétendre au remboursement des frais professionnels non exposés dans l’exercice du mandat, même s’ils exposent habituellement des frais dans l’exercice de leurs fonctions contractuelles.

**5) Le cas des salariés au forfait annuel en jours**

La prise et le paiement d'heures de délégation par des salariés dont le décompte du temps de travail est réalisé au forfait jours sont complexes. Un accord d'entreprise ou de branche peut fixer les modalités permettant à ces salariés de poser leurs heures de délégation et d'en obtenir le paiement.

Faute d'accord, les heures de délégation détenues par un élu doivent être **regroupées en demi-journée de travail pour une équivalence de 4 heures**. Chaque demi-journée prise en délégation réduit d'autant le nombre de jours annuels à travailler par le salarié en application de son contrat de travail. Un élu au comité, disposant de 20 heures de délégation mensuelles, peut ainsi poser 5 demi-journées par mois au titre de l'exercice de son mandat. Ces demi-journées sont déduites du nombre de jours à travailler et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Pour les temps passés en réunion, le membre du CSE en forfait annuel en jours se voit également attribuer un maintien de salaire, étant considéré comme à son poste durant son absence. Ce temps d’absence ne donnant pas lieu à l’obligation pour le membre du CSE de travailler plus à son poste de travail pour compenser le temps pris pour les réunions !

**6) Le cas des salariés disposant d’une rémunération variable**

Qu'il s'agisse du salaire de base ou d'une prime, les éléments de rémunération calculés en fonction du rendement, de la productivité, d'objectifs, etc. se trouvent par nature affectés par les absences liées aux délégations ou aux temps de réunion, puisque ces périodes amputent d'autant le temps pendant lequel le membre du CSE est en situation de produire, au sens traditionnel du terme.

Si les éléments et modalités de calcul du variable ne sont pas adaptés, les membres du CSE exerçant leur mandat seraient systématiquement défavorisés par rapport à leurs collègues. Les juges ont déduit de l'interdiction de toute perte de rémunération l'**obligation de l'employeur d'adapter la formule de calcul des rémunérations variables pour faire en sorte de neutraliser les effets négatifs de l'absence liée au mandat**. La manière de procéder à cette neutralisation dépend de la formule de départ.

*À titre d’illustration, pour une prime attachant une rémunération en fonction du nombre d'entretiens clientèles réalisés, il est possible de distinguer :*

* *les heures que les membres du comité soumis à cette prime ont effectivement passées à leur poste de travail : on leur applique la formule de calcul sur la base d'objectifs réduits au prorata des absences liées aux mandats ;*
* *les heures d'exercice du mandat : une somme égale au montant moyen de la prime versée, pour un temps équivalent, aux autres salariés.*

Lorsqu'un représentant du personnel 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 ne peut pas travailler, doit être calculée d'après son salaire réel et être au moins égale au SMIC.

**7) Les limites au temps rémunéré**

Le temps passé aux réunions du comité social et économique par les membres de la délégation du personnel au CSE est payé comme temps de travail effectif.

Le temps passé aux réunions des commissions est payé comme temps de travail effectif dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, par le Code du travail. L'article R. 2315-7 fixe cette durée à **30 heures pour les entreprises de 300 salariés à moins de 1000 salariés** et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés. Ce plafond est décompté sur une base annuelle à compter de la date anniversaire de la proclamation des résultats des élections du CSE. Au-delà, les membres du CSE doivent donc utiliser leur crédit d’heures de délégation pour s’assurer un maintien de salaire pour le temps de réunion. Une fois le crédit d’heures de délégation épuisé, alors le temps passé en réunion peut être déduit de la rémunération du salarié comme une absence injustifiée !

Le Conseil d’État a rendu une décision considérant que le Code du travail applique bien le plafond des 30 heures et des 60 heures sur les temps passés tant aux réunions plénières qu’aux réunions des commissions (CE, 15 juillet 2020, n° 418543). Seul le temps passé aux réunions de la commission SSCT est toujours payé sans déduction du crédit d’heures de délégation. Cette position du Conseil d’État nous semble toutefois discutable et le ministère du Travail ne suit pas cette position dans son document Questions-Réponses sur le CSE.

Le Code du travail ne vise pas expressément les seules réunions des commissions dont les missions sont évoquées dans ce même code. Néanmoins, il semble exclure, sauf accord de l’employeur, un maintien de salaire pour le temps passé dans une commission créée spécifiquement par les élus, telle une commission activités sociales et culturelles ou une commission communication.

Le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail est toujours rémunéré comme temps de travail. Ce temps n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond des temps de réunion rémunérés.

Les absences pour heures de délégation font l’objet d’un maintien de salaire tant que le crédit d’heures n’est pas épuisé et tant que le membre du comité respecte les limites posées à l’utilisation des heures cumulées sur les mois précédents ou obtenues par un transfert entre élus. Si un membre du CSE pose des heures de délégation alors qu’il a atteint la limite de ses droits sur le mois concerné, alors il doit pouvoir justifier de **circonstances exceptionnelles** pour en obtenir le paiement. Ces circonstances peuvent être une restructuration organisée dans l’entreprise, la survenance d’un accident du travail, etc. Faute d’apporter des éléments sur ces circonstances exceptionnelles ou si l’employeur considère ces circonstances comme non exceptionnelles, l’employeur a le droit de ne pas rémunérer ce temps.

L’employeur peut également procéder à une retenue sur salaire, en respectant les limites prévues pour la saisie sur salaire, s’il a opéré dans un premier temps un maintien de la rémunération pour les heures de délégation prises hors crédit.

Pour les représentants syndicaux au CSE, le temps passé en réunion plénière du comité donne toujours lieu à maintien de salaire par l’employeur (mais avec déduction du crédit d’heures de délégation dans les entreprises de moins de 501 salariés). Par contre, le temps passé en réunion des commissions ne donne pas lieu à maintien de salaire, le représentant syndical devant alors poser des heures de délégation pour ne pas subir de perte salariale.

**Mise en pratique**

La question de l’impact du mandat de membre du CSE sur la rémunération est essentielle. Un membre du CSE accomplissant son mandat ne fait pas du bénévolat mais travaille pour son entreprise et pour les salariés. C’est ainsi que l’encadrement du rôle des élus relève bien du Code du travail et non du Code des associations d’un point de vue juridique ! Pour éviter des contentieux futurs avec l’employeur, **il est conseillé à chaque nouvel élu de demander à réaliser l’entretien de début de mandat avec son employeur**. C’est l’occasion de déterminer l’impact du mandat sur le temps de travail et les objectifs fixés et d’éclaircir les règles mises en place pour éviter toute discrimination salariale, et de rappeler que faute d’adaptation de sa charge de travail, un élu peut très bien poser ses heures de délégation en dehors de son temps de travail, entraînant un surcoût salarial pour l’entreprise !

**Le bulletin de paie ne doit contenir aucune mention relative à l'activité de représentation du salarié**. Un tiers ne doit pas savoir, à travers le bulletin de paie, qu'un salarié détient un mandat d'élu au sein du comité. Une telle information pourrait l'influencer dans un mauvais sens et être préjudiciable à un élu qui serait candidat à un nouveau poste de travail ou candidat à un prêt dans un établissement bancaire, par exemple. Le bulletin de salaire ne doit donc faire apparaître aucune distinction entre les heures travaillées et les heures de délégation ou les heures de réunion. Celles prises sur le temps de travail habituel figurent sur la ligne habituelle, intégrées aux heures de travail. Celles prises en plus des horaires doivent figurer sur une ligne « heures supplémentaires à X % », de même pour toute autre majoration. Les repos compensateurs et primes intègrent également ceux attribués au titre des délégations sans distinction.  En revanche, les heures de délégation et le temps de réunion apparaissent sur une **fiche annexée au bulletin de salaire**. Sur cette fiche, l'employeur doit porter le nombre d'heures de délégation utilisées et le mandat auquel elles se rapportent, ainsi que la rémunération correspondante. Et les mêmes mentions pour les temps passés en réunion. Exiger la réalisation de cette annexe est essentiel pour les membres du CSE, car ce document doit permettre d’appuyer des demandes de **revalorisation salariale** et d’**adaptation des objectifs** fixés.

Les heures de délégation prises à l'intérieur du crédit du membre du CSE bénéficient d'une présomption de bonne utilisation et doivent être payées à échéance normale par l’employeur, y compris les heures de délégation prises hors de son horaire habituel par l’élu et y compris pour les salariés exerçant des fonctions de représentation du personnel ou syndicale à temps plein. L’employeur peut toutefois demander des précisions sur les dates, les heures concernées et la nature des activités exercées pendant ces heures et agir en justice devant le conseil de prud’hommes pour obtenir le **remboursement des heures payées** :

* si le salarié refuse de fournir suite à l’action en justice des précisions sur les activités exercées durant les heures de délégation ;
* si les activités n’ont pas de lien avec le mandat. Mais il doit bien payer les heures dans un premier temps avant, dans un second temps, de saisir la justice ;
* ou lorsque les nécessités du mandat ne justifiaient pas la prise d’heures de délégation en dehors du temps de travail, obligeant l’employeur à verser des majorations pour heures supplémentaires. C’est alors au salarié de démontrer la nécessité de prendre des heures de délégation hors temps de travail pour le bon accomplissement de son mandat. L’action en justice menée par l’employeur doit donner lieu à une procédure au fond et non à une action en référé.

Le membre du CSE qui travaille uniquement la nuit doit pouvoir se rendre aux réunions et également utiliser les heures de délégation en journée. Un employeur ne peut pas lui interdire ce droit et il doit payer les majorations dues pour ces heures. Dans certaines entreprises, l'employeur décompte par avance les heures de délégation mensuelles du nombre d'heures de travail planifiées pour le membre du CSE. Cette pratique a été reconnue illégale, car entravant la possibilité du salarié de prendre les heures de délégation en journée et rompant l'égalité entre salariés travaillant le jour ou la nuit.

Lorsque l'entreprise est en grève, un élu du comité peut être amené à agir pour rencontrer l'inspection du travail, animer des réunions avec les salariés, etc. En principe, pour ces temps passés à travailler dans le cadre de la fonction d'élu du comité, il est possible d’utiliser les heures de délégation. L'employeur doit alors maintenir le salaire. Si cette solution est valable juridiquement, elle reste discutable en pratique. Les salariés grévistes voient leur rémunération suspendue. Si le comité s'est associé à ce mouvement de grève, il paraît discutable que seuls les élus puissent être rémunérés pendant le temps de la grève. Cela peut créer des tensions, impacter le rapport de force avec l’employeur et compromettre une future réélection.

**Références aux textes officiels**

C. trav., art. L. 2315-10 (paiement des heures de délégation), L. 2315-13 (cas des intérimaires), R. 3243-4 (interdiction de mentions relatives à l’exercice d’un mandat dans le bulletin de paie et obligation de réaliser une annexe), L. 2315-11 et R. 2315-7 (paiement du temps de réunion et limites aux temps de réunion faisant l’objet d’un maintien de salaire), R. 2315-3 et R. 2315-4 (paiement des heures de délégation des membres du CSE en forfait annuel en jours), R. 2315-5 et R. 2315-6 (limites aux heures de délégation utilisables sur un mois donné)

Circulaire DRT n° 189 du 30 mars 1989 (réalisation d’une annexe au bulletin de paie pour la mention de la rémunération des activités liées au mandat)

Cass. soc., 12 juillet 2006, n° 04-44532 (paiement des heures de délégation même en cas de refus d’utilisation des bons de délégation)

Cass. soc., 6 juillet 2010, n° 09-41.354 (discrimination pour  non-adaptation de la charge de travail en fonction du temps consacré à l’exercice du mandat)

Cass. soc., 17 décembre 2014, n° 13-20.703 (prise d’acte du contrat en cas de non-paiement des heures de délégation à l’échéance)

Cass. soc., 26 janvier 2016, n° 13-85.770 (délit d'entrave en cas de violation des règles sur la contrepartie aux heures de délégation prises en dehors du temps de travail)

Cass. soc., 1erjuin 2016, n° 15-15.202 (pas d’indemnisation pour des frais professionnels non exposés dans l’exercice du mandat)

Cass. soc., 9 janvier 2013, n° 11-26.418 et Cass. soc., 15 décembre 2016, n° 15-13.367 (calcul du maintien de salaire en cas de rémunération par commissions)

Cass. soc., 23 mai 2017, n° 15-25.250 (heures de délégation accomplies durant un repos compensateur obligatoire)

Cass. soc., 5 novembre 2003, n° 01-43109 (temps de trajet en dehors du temps de travail)

Cass. soc., 27 novembre 2013, n° 12-24.465 (contrepartie financière en cas de congés)

Cass. soc., 21 mars 2014, n° 12-20.002 (cas du paiement des heures en cas d'arrêt maladie)

Cass. soc., 2 juin 2004, n° 01-44.474 (prime assiduité)

Cass. soc., 8 juillet 1992, n° 89-42.563 (panier)

Cass. soc., 17 janvier 2013, n° 11-17.745 (grand déplacement)

Cass. soc., 6 juillet 2010, n° 09-41.354 (rémunération variable)

CE, 15 juillet 2020, n° 418543 (application de la limite de paiement des temps de réunions)

Cass. soc., 16 septembre 2020, n° 18-23.805, et Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-16.836 (paiement obligatoire des heures de délégation avant toute contestation en justice par l’employeur)

Cass. soc., 14 octobre 2020, n° 18-24.049 (preuve à la charge du salarié en cas de contentieux sur les heures de délégation hors temps de travail)

Cass. soc., 16 décembre 2020, n° 19-19.685 (refus possible du paiement des heures de délégations prises au-delà du crédit disponible)

Cass. soc., 27 janvier 2021, n° 19-22.038 (temps de trajet en exécution du mandat et heures supplémentaires)

Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-18.150 (heures de délégations prises pendant une période de dispense d’activité)

Cass. soc., 16 février 2022, n° 20-19.194 (remboursement des heures de délégation payées si le salarié refuse de préciser les activités exercées durant les heures de délégation)

Cass. soc., 21 avril 2022, n° 20-17.038 (indemnisation du temps de trajet pour se rendre aux réunions convoquées par l’employeur dépassant le temps de trajet habituel)

Cass. soc., 10 juillet 2024, n° 23-11.770 (procédure de retenue sur salaire par l’employeur pour les heures de délégation prises au-delà du crédit)

**Contenus connexes**

<p>4492 - Effets des suspensions du contrat de travail sur le mandat de repr&eacute;sentant du personnel</p><p>2356 - Demande de paiement d&#039;heures de d&eacute;l&eacute;gation suppl&eacute;mentaires pour circonstances exceptionnelles</p>