

## GUIDE PRATIQUE DE PAIEMENT DES HEURES DE DELEGATION EFFECTUEES PAR DES ENSEIGNANTS DE DROIT PUBLIC

Application des arrêts de la Cour de Cassation du 8 décembre 2016  
et de l'arrêt du Conseil d'Etat du 19 juillet 2017

Version au 1<sup>er</sup> juin 2023

**Vous avez reçu une demande de paiement d'heures de délégation par un enseignant agent public** (pour les mandats des délégués syndicaux et/ou ceux d'élus au CSE).

La Cour de cassation met, depuis 2009, à la charge des établissements le paiement des **heures de délégation effectuées par les enseignants de droit public** (pour les mandats d'élus au CSE et/ou des délégués syndicaux) au motif que ces enseignants exercent leurs mandats dans l'intérêt de la communauté éducative constituée par l'ensemble du personnel de l'établissement.

Plusieurs arrêts de la Cour de Cassation, en date du 8 décembre 2016, et un arrêt du Conseil d'Etat du 19 juillet 2017 ont apporté des réponses à un certain nombre de questions juridiques restées jusqu'alors en suspens.

### **1. Pas de lien de nature salariale, pas de contrat de travail avec l'organisme gestionnaire**

La Cour de cassation affirme que le paiement des heures de délégation par les organismes gestionnaires ne crée **aucun lien salarial entre les enseignants concernés et l'organisme gestionnaire** de l'établissement.

Il en découle notamment qu'il n'y a donc pas lieu :

- d'effectuer les déclarations préalables d'embauche,
- de les inscrire sur le registre du personnel,
- de les affilier aux régimes de prévoyance et de complémentaire santé mis en place pour les salariés de l'établissement,
- d'obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail préalablement à la nomination d'un enseignant investi d'un mandat de représentation dans un autre établissement ou encore à la rupture de son contrat par l'Etat employeur,
- de les prendre en compte dans les enquêtes de mouvement de main-d'œuvre.

## 2. Modalités de paiement des heures de délégation, calcul des cotisations versées à l'organisme collecteur habituel (cotisations « de droit privé »)

Nonobstant l'absence de contrat de travail entre l'organisme gestionnaire et le maître contractuel titulaire d'un mandat, la Cour assoit **les modalités de paiement des sommes versées aux agents publics** au titre des heures de délégation **et des cotisations afférentes** sur le fondement des articles L 242-1 et L 242-1-4 du Code de la sécurité sociale (régime de la **rémunération par un tiers qui n'est pas l'employeur**).

Ainsi, le paiement des heures de délégation :

- est basé sur le salaire brut perçu et les éléments visant à compenser une sujétion particulière de l'emploi des maîtres contractuels. Sont donc exclus le supplément familial, la garantie individuelle de pouvoir d'achat, l'indemnité de résidence, la prime de cherté de vie et l'indemnité compensatrice de CSG ;
- n'est pas dû pendant les vacances scolaires ;
- donne lieu à un règlement en heures supplémentaires ou complémentaires ;
- donne lieu à une majoration au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- donne lieu à l'édition d'un bulletin de salaire et de sa fiche annexe.

La mise en paiement de ces sommes, en conformité avec les obligations comptables liées à la DSN, doit se faire via votre logiciel de paie.

## 3. Les différentes étapes

Il convient de respecter la procédure ci-après décrite et validée par nos instances nationales afin d'éviter le risque de poursuites, notamment pour délit d'entrave.

Il est à noter que le paiement des heures de délégation au titre d'un mandat de délégué syndical tel que prévu par le Code du travail est dû à l'enseignant quand bien même l'agent concerné bénéficierait par ailleurs d'une décharge de service au titre d'un mandat syndical, décharge accordée par l'Etat en application du décret 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique (cf. Cour de cassation, arrêt du 13 octobre 2010).

**Il convient de procéder comme suit :**

1°) l'établissement adresse un courrier à l'enseignant lui demandant la transmission de la copie du bulletin de paie du mois concerné par le paiement des heures de délégation et la communication du relevé mensuel des dites heures (cf. pièce jointe 1 « Lettre de réclamation des bulletins de paie + relevé mensuel »).

2°) L'établissement édite le bulletin de salaire et la fiche annexe.

L'enseignant n'est pas lié par un contrat de travail à l'établissement dans le cadre de son mandat, le versement de la rémunération intervient à ce titre sous le régime de l'article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale (= paiement par un tiers non-employeur).

Dès lors, le bulletin de salaire ne comportera pas de rubrique « poste occupé » et de rubrique « convention collective ». En revanche, le libellé du bulletin de salaire précisera : « CSS, art. L. 242-4-1 rémunération versée par un tiers » (cf. *pièce jointe 2 « fiche annexe au bulletin de salaire »*).

a) L'établissement détermine le taux horaire **en prenant en compte dans la rémunération toutes les sommes destinées à compenser une sujétion particulière des enseignants** (cf. bulletin de paie transmis par l'enseignant) :

- Traitement indiciaire,
- ISOE (indemnité de suivi et d'orientation des élèves part fixe, variable et fonctionnelle),
- ISAE (indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves part fixe et fonctionnelle),
- NBI (nouvelle bonification indiciaire),
- HSE (heure supplémentaire effective),
- HSA (heure supplémentaire annuelle),
- IMP (indemnité de missions particulières),
- Prime d'équipement informatique,
- Prime d'attractivité,
- ...

Comme indiqué ci-avant, **les primes et indemnités ne compensant pas une sujétion liée directement à l'enseignement ne sont pas à prendre en compte**. Il en est ainsi de l'indemnité de résidence, du supplément familial, de la prime de cherté de vie, de la prime d'installation, du remboursement mensuel forfaitaire PSC (protection sociale complémentaire), du GIPA et de l'indemnité compensatrice de CSG.

**Attention : le taux horaire doit être exprimé en 35<sup>èmes</sup> et non en 18<sup>èmes</sup>.**

b) L'établissement applique le taux légal de majoration pour heures complémentaires (enseignants à temps partiel) et supplémentaires (enseignants à temps plein).

La Cour de cassation considère que « *ces heures effectuées en sus du temps de service constituent du temps de travail effectif et ouvrent droit au paiement du salaire correspondant, à des majorations pour heures supplémentaires, repos compensateurs et congés payés* » :

- pour les enseignants à temps partiel : la majoration pour heures complémentaires (et non supplémentaires) est de 10 % pour les heures accomplies dans la limite du 1/10 de la durée hebdomadaire (temps de service), puis de 25% au-delà de ce plafond et dans la limite du 1/3.
- pour les enseignants à temps complet : la majoration pour heures supplémentaires est de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires effectuées au cours d'une même semaine et de 50 % pour les suivantes. L'appréciation du seuil se fait à partir du temps de service de l'enseignant.

c) L'établissement veille à ce que le logiciel de paie intègre la majoration de 10 % au titre de l'indemnité de congés payés calculée sur la base des congés légaux.

La Cour de cassation confirme que les enseignants ne disposent que de 5 semaines de congés payés légaux. Il en découle que le paiement des heures de délégation doit être majoré **d'une indemnité compensatrice de congés payés de 10 %**.

d) L'établissement veille à ce que le paramétrage de son logiciel de paie intègre les cotisations de droit privé sur le fondement du régime social de la rémunération versée par un tiers (cf. art. L 442-1 et L 242-1-4 du code de la sécurité sociale) :

- cotisations de Sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, cotisations vieillesse plafonnées et déplafonnées, cotisations d'allocations familiales et cotisations AT/MP) ;
- CSG et CRDS ;
- contribution solidarité autonomie ;
- cotisations de retraite complémentaire.

Le taux de la cotisation d'accidents du travail et de maladies professionnelles est égal au taux net moyen national.

**Les cotisations suivantes sont exclues :**

- contribution d'assurance chômage ;
- AGS ;
- FNAL ;
- versement transport ;
- cotisations EEP Prévoyance et EEP santé ;
- cotisations APEC (APECITA pour les établissements relevant de la MSA) et CET.

A noter que l'assiette de calcul de la taxe sur les salaire inclut ces rémunérations.

e) Prélèvement à la source

L'établissement veille à ce que le paramétrage du logiciel de paie intègre le taux de prélèvement à la source figurant sur le bulletin de salaire communiqué par l'enseignant (ou, à défaut, le taux neutre).

3°) L'établissement déclare les rémunérations perçues dans le cadre de la DSN.

Il appartient à l'établissement d'effectuer la déclaration et le règlement des cotisations auprès de son organisme collecteur habituel selon les mêmes modalités que les cotisations versées pour ses propres salariés : mêmes dates, même périodicité et même organisme de recouvrement.

4°) L'établissement remet le bulletin de salaire et la fiche annexe à l'enseignant (cf. pièce jointe 2 « Fiche annexe au bulletin de salaire »). Le paiement se réalise au choix par virement ou par chèque.

5°) Suite à ce paiement et s'il l'estime opportun, l'établissement peut adresser à l'enseignant une demande de précisions quant aux activités exercées pendant le temps de délégation (cf. pièce jointe 3 « Lettre de demande de précisions d'utilisation »)

L'établissement a en effet l'obligation de payer les heures de délégations réclamées. Néanmoins, l'enseignant est tenu de préciser à l'établissement, si ce dernier en fait la demande, les activités exercées pendant les heures de délégation. Si ces heures n'apparaissent pas comme ayant été utilisées conformément à leur objet, l'enseignant pourrait être condamné à les rembourser.

Si l'enseignant ne donne pas suite à cette demande, il convient de procéder à une relance (cf. pièce jointe 4 « Lettre de relance de demande de précisions d'utilisation »).

6°) Enfin, l'établissement adresse une copie des bulletins de salaire, des fiches annexes, des preuves du paiement des charges sociales afférentes au recteur ou à la DRAAF. Cette contrainte résulte des dispositions de l'article D 242-2-2 du Code de la sécurité sociale. La périodicité de cette communication est laissée à votre appréciation sous réserve d'au moins une communication par an (cf. pièce jointe 5 « Lettre à l'autorité académique »).

**ATTENTION :** une demande analogue peut également vous être présentée au titre de la participation aux réunions inhérentes aux mandats de représentants du personnel (délégués syndicaux, représentants élus titulaires ou, le cas échéant, suppléants). En effet, le temps passé en réunion ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation. Dans cette dernière hypothèse, il convient de suivre la procédure ci-dessus en ajoutant le temps passé en réunion aux heures de délégation. Il conviendra dans ce cas d'adapter les documents fournis en annexe.