

Les heures de délégation des élus CSE

Description

Mis en place par les [ordonnances Macron](#), le [Comité social et économique](#) est venu remplacer les anciennes instances représentatives du personnel. Cette instance représentative du personnel, dont la constitution est devenue obligatoire dans les entreprises comptant plus de 11 salariés, doit être mise en place le plus rapidement possible pour les entreprises qui ne l'ont pas fait auparavant.

Au sein du Comité social et économique de chaque entreprise, un certain nombre d'heures de délégations sont attribuées aux représentants du personnel afin de leur permettre d'effectuer correctement leurs missions. Ces heures sont comptabilisées comme du temps de travail régulier et permettent de ne pas subir de perte de rémunération.

Ainsi, le nombre d'heures de délégation attribuées à chaque [membre composant le CSE](#) dépend principalement de l'effectif de l'entreprise.

[Téléchargez le guide complet sur le CSE](#) [Mettre en place votre CSE](#)

Quel est le nombre d'heures de délégation bénéficiant aux élus du CSE?

Les heures de délégation accordées aux représentants du personnel varient en fonction de la taille de l'entreprise et de son effectif.

Qu'est-ce qu'une heure de délégation ?

Lorsque l'on fait référence aux heures de délégation, il s'agit des heures accordées par l'employeur aux représentants du personnel pour exercer leur mandat pendant leur temps de travail.

Conformément à l'alinéa 4 de l'[article L.2315-7 du Code du travail](#), le nombre d'heures de délégation accordées aux membres titulaires du CSE ne peut être inférieur à certains seuils :

- **Entreprises comptant moins de 50 salariés** : 10 heures.

- **Autres entreprises** : 16 heures.

Toutefois, il est possible d'adapter par accord le nombre d'heures affectées aux élus en fonction de la taille de l'entreprise et de ses établissements.

Tableau des heures de délégation attribuées aux élus

Il est fréquent que les entreprises décident d'un nombre d'heures de délégation différent du minimum légal par le biais d'un accord d'entreprise.

En l'absence d'accord ou de stipulation particulière, l'[article R. 2314-1 du Code du travail](#) prévoit le nombre d'heures de délégation attribuées par mois et, le cas échéant, le nombre de titulaires institués en fonction de l'[effectif de l'entreprise](#). Ces quotas augmentent avec la masse salariale de l'entreprise ou de l'établissement.

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168

175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220

Exemple : une entreprise comporte un CSE comptant 5 membres titulaires : ils reçoivent un crédit mensuel d'heures de délégation de 95 heures. Lors de la répartition, le nombre maximum d'heures que peut recevoir l'un des membres ne doit pas excéder 19 heures.

Cependant, il est essentiel de noter que les heures de délégation sont affectées aux membres titulaires du CSE dans leur globalité, qui décident eux-mêmes de leur répartition entre l'ensemble des élus. Il est donc possible qu'un membre en particulier reçoive un crédit d'heures plus élevé que les autres, dans la mesure où **il ne bénéficie pas de plus d'une fois et demie le nombre d'heures destinées à un membre titulaire.**

A noter : Lorsqu'un membre titulaire du CSE bénéficie d'une [convention individuelle de forfait en jours](#), son temps de travail n'est pas comptabilisé en heures par semaine mais en jours sur l'année. Les heures de délégation sont alors regroupées en demi-journées, équivalentes à 4 heures de mandat, qui se déduisent du nombre annuel de jours travaillés indiqués dans la convention.

Quel est l'intérêt des heures de délégation des élus du CSE ?

En raison de l'importance de leur rôle dans la consolidation du dialogue social, il est essentiel que les élus du CSE disposent d'un temps alloué à l'exercice de leur mandat.

Afin de ne pas compromettre l'action des membres du CSE, l'employeur est tenu de rémunérer les heures de délégation de la même manière que le temps de travail effectif, comme le dispose l'[article L.2315-10 du Code du travail](#).

Ainsi, **les heures de délégations permettent aux membres élus d'exercer leurs missions pendant leur temps de travail.** Cela permet d'éviter de porter préjudice aux salariés : en effet, la qualité de membre élu au CSE n'entraîne aucune perte de salaire pour le représentant du personnel. Dans le cas contraire, il aurait été préjudiciable pour un salarié d'être membre élu s'il ne bénéficiait pas des heures de délégation.

Ces heures lui permettent de **circuler librement au sein de l'entreprise ou à l'extérieur**, et notamment de prendre contact avec les salariés, réaliser une enquête, rencontrer l'inspection du travail. Il peut donc réaliser ses missions sur son temps de travail sans risquer de perdre une partie de sa rémunération.

Qui bénéficie des heures de délégation du CSE ?

L'[article L.2315-7 du Code du travail](#) établit la liste des personnes pouvant bénéficier d'un crédit d'heures de délégation :

- Les membres titulaires du CSE ;
- Les [représentants syndicaux au CSE](#) dans les entreprises comptant au moins 500 salariés ;
- Les représentants syndicaux au CSE dans les entreprises comptant au moins 500 salariés et dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Il ressort des dispositions de cet article que, parmi les membres élus du CSE, **seuls les titulaires se voient allouer un crédit d'heures de délégation.**

Bon à savoir : sans être élus au CSE, certains salariés dont la situation particulière le requiert peuvent également bénéficier d'heures de délégation, bien que le régime juridique en soit différent. Il s'agit notamment des salariés titulaires de mandats d'élus locaux.

Comment utiliser les heures de délégation ?

Les heures de délégation dont bénéficient les élus du CSE leur permettent de remplir les missions indissociables de l'exercice de leur mandat de représentant du personnel. Il est important que ce crédit d'heures soit utilisé conformément au but pour lequel il a été alloué : ainsi, les élus bénéficiaires doivent s'astreindre au respect de certaines règles.

Les usages entrant dans le cadre du mandat

Les heures de délégation allouées aux membres titulaires du CSE doivent être utilisées dans un but lié à la mission de cette instance représentative du personnel :

- **Saisine de l'Inspection du travail ;**
- **Réception et analyse des plaintes provenant des salariés ;**
- **Etude de textes, d'ordonnances et d'accords régissant les rapports en entreprise ;**

Bon à savoir : le temps de réunion du Comité social et économique n'est pas comptabilisé dans les heures de délégation attribuées à ses membres et n'en est pas déduit. Il doit être pris en compte et payé comme un temps de travail effectif.

A contrario, les membres du CSE ne peuvent utiliser le crédit d'heures de délégation

dans un but qui n'entre pas dans le cadre de leur mandat. Sont ainsi exclus :

- L'assistance d'un salarié devant le Conseil de prud'hommes ;
- La participation au dépouillement des votes lors des élections prud'homales ou de l'élection d'un délégué syndical ;
- L'utilisation du temps de fonction pour des études personnelles ou l'administration d'un syndicat ou d'une instance électorale.

Ce type de comportement est passible de sanctions : le membre fautif encourt la suspension de son mandat ou le remboursement des heures de délégation concernées.

Bon à savoir : le dépassement licite par un membre du CSE du crédit légal d'heures qui lui est alloué peut donner lieu à une rémunération supplémentaire de l'employeur lorsqu'un accord le prévoit. Il est toutefois nécessaire que ces heures soient utilisées dans le cadre de son mandat, et que les circonstances du dépassement demeurent exceptionnelles (mouvement social, etc.).

L'absence de contrôle de l'employeur concernant les heures de délégation

Le salarié choisit librement le moment où il souhaite utiliser ses heures de délégation : ce dernier bénéficie d'une présomption de bonne utilisation de son crédit d'heures.

Ainsi, l'employeur ne peut ni s'y opposer, ni contrôler l'utilisation des heures de délégation.

A ce titre, la loi Auroux du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel prohibe tout contrôle *a priori* de l'employeur sur l'usage des heures de délégation. Le contrôle *a posteriori*, notamment au travers de l'utilisation de bons de délégation, est cependant admise. Ainsi, l'employeur ne peut contester l'utilisation des heures de délégation que postérieurement.

A noter : Le bon de délégation est un document que les représentants du personnel remettent à l'employeur afin de l'informer préalablement de l'utilisation de leur crédit d'heures.

Le bon de délégation, dont l'usage n'est mis en place au sein de l'entreprise qu'en présence d'une concertation entre l'employeur et le personnel, n'a en effet qu'un simple but informatif : le membre du CSE comptabilise ainsi les heures utilisées pour l'exercice de son mandat afin d'en garder une trace. Il ne doit pas être assimilé à une

demande d'autorisation d'absence.

Attention : le crédit d'heures de délégation fait l'objet d'une présomption d'utilisation conforme : il appartient à l'employeur de justifier de leur mauvais usage, et non aux membres du CSE d'apporter la preuve d'un usage régulier. A ce titre, l'employeur doit saisir le juge qui se chargera lui-même de cette vérification.

Afin de vérifier la conformité de l'usage du crédit d'heures de délégation par les membres du CSE, l'employeur doit saisir le Conseil de prud'hommes et lui apporter la preuve d'une utilisation non conforme. S'il parvient à effectuer cette démonstration, il lui sera alors possible d'obtenir le remboursement des heures irrégulières.

Quelles sont les modalités d'utilisation des heures de délégation ?

Les [ordonnances Macron de 2017](#) s'inspirent largement des dispositions relatives à la Délégation unique du personnel (DUP) de la [loi Rebsamen relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015](#), permettant de mutualiser les heures de délégation entre les représentants du personnel ou de les reporter au cours de l'année. Il est également possible de les cumuler (annualisation des heures).

Mutualiser les heures de délégation

Conformément à l'[article L.2315-9 du Code du Travail](#), les membres du CSE ont la possibilité de répartir (mutualiser) leurs heures de délégation entre titulaires ou entre titulaires et membres suppléants. Cependant, **un membre du comité ne peut pas bénéficier, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel d'un titulaire.**

Les élus du CSE disposent donc d'une grande flexibilité dans l'utilisation de leurs heures de délégation. En effet, bien que celles-ci ne soient allouées qu'aux membres titulaires, les membres suppléants peuvent également en bénéficier grâce à la technique de mutualisation des heures.

En effet, les heures de délégation étant accordées dans leur globalité en fonction du nombre de membres titulaires que compte le CSE, rien n'empêche l'ensemble des élus de s'accorder sur le nombre d'heures nécessaires à chacun pour exercer son mandat. Les membres suppléants peuvent ainsi bénéficier d'heures de délégation lorsqu'ils agissent en remplacement de membres titulaires.

Les titulaires doivent impérativement informer leur employeur de la mutualisation des heures de délégation. Cette information se fait par un document écrit au sein duquel seront précisés l'identité des membres concernés mais également le nombre d'heures de délégation réparties entre les membres. Cette obligation figure à l'[article R. 2315-6 du Code du Travail](#).

Par exemple, dans une entreprise composée de 950 salariés, un membre titulaire et son suppléant peuvent utiliser, à eux deux, 35 heures de délégation dans le même mois, au lieu de 24 heures habituelles pour un titulaire. La limite maximale étant égale à 36 heures (24 heures X 1,5). Ils peuvent donc attribuer 20 heures au titulaire et 15 heures au suppléant.

Reporter les heures de délégation

Le report des heures de délégation non utilisées sur les mois suivants est possible. En effet, bien que le crédit d'heures de délégation soit alloué à chaque membre sur une base mensuelle, ce temps peut être utilisé indifféremment dans la limite d'un an : une heure de délégation attribuée en janvier peut ainsi être utilisée en décembre de la même année.

Attention : le report des crédits d'heures doit s'effectuer dans le respect de la limite du temps maximal mensuel dont peut bénéficier chacun des membres. Ainsi, qu'il reporte ou non ses heures, un élu du CSE ne peut bénéficier de plus d'1,5 fois le nombre d'heures normalement allouées à un membre titulaire.

Conformément à l'[article R.2315-5](#), les **titulaires souhaitant reporter leurs heures de délégation doivent en informer l'employeur au moins 8 jours avant la date d'utilisation prévue**.

Annualisation des heures de délégation

Les membres du CSE ont la possibilité de cumuler leur crédit d'heures sur l'année. Ainsi, les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement d'un mois sur l'autre, dans la limite de 12 mois.

Le cumul doit également être limité à une fois et demie le crédit d'heures de délégation mensuel dont bénéficient les membres. Les employeurs doivent être informés des modalités de répartition.

FAQ

Qu'est-ce qu'une heure de délégation ?

Il s'agit du temps accordé par l'employeur aux représentants du CSE pour exercer leur mission pendant leur temps de travail, afin de ne pas subir de perte de rémunération.

Qui a le droit aux heures de délégation ?

Les membres titulaires du CSE ainsi que les représentants syndicaux au CSE bénéficient de ces heures de délégation.

Comment utiliser les heures de délégation ?

Elles sont utilisées par les membres du CSE dans les diverses missions du comité comme par exemple les réunions.