

JUIN
2025

PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DU CRÉDIT MUTUEL

LES HEURES DE DÉLÉGATION : COMPRENDRE VOS DROITS ET OBLIGATIONS

Découvrez tout ce qu'il faut savoir sur les heures de délégation, un droit essentiel pour les représentants du personnel : qui en sont les bénéficiaires ? Comment les utiliser ? Comment doivent-elles être payées ? Qu'en est-il des possibilités de contestation ?

I. UN DROIT FONDAMENTAL POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Ces heures, payées comme du temps de travail effectif, visent à permettre d'accomplir le travail nécessaire à une représentation active des salariés tout en évitant les abus. Elles correspondent à un équilibre entre les impératifs liés au mandat et les responsabilités professionnelles pour que les salariés soient correctement représentés et leurs droits garantis.

Qui peut bénéficier des heures de délégation ?

Elles sont attribuées à divers représentants du personnel, avec des crédits d'heures variant selon le mandat exercé. Voici un aperçu des principaux bénéficiaires :

- **Les élus titulaires** bénéficient d'un crédit mensuel variant de 10 à 34 h, en fonction des effectifs de l'entreprise (tableau dans article R2314-1 code du travail). Les élus suppléants ne bénéficient pas de ces heures, sauf en cas de remplacement d'un titulaire ou si un accord collectif le prévoit.
- Dans les entreprises de plus de 500 salariés, **les représentants syndicaux (RS)** disposent d'un crédit d'heures de 20 h par mois.
- **Les délégués syndicaux (DS)** bénéficient d'un crédit allant de 12 à 24 h par mois, selon la taille de l'entreprise. Dans les entreprises de plus de 2000 salariés, un DS Central peut être désigné, avec un crédit de 24 h par mois, sauf accord plus favorable.
- Chaque **représentant de la section syndicale (RSS)** dispose de 4 h par mois pour exercer ses fonctions.

Activités imputées sur le crédit d'heures

Les heures de délégation doivent être utilisées exclusivement pour l'exercice des fonctions représentatives : déplacement auprès des salariés, réunions préparatoires, gestion des ASC...



NB : Le temps de trajet pour les activités représentatives s'impute sur les heures de délégation, sauf pour les réunions convoquées par l'employeur (CSE/CSSCT) qui doit les prendre en charge comme temps de travail (avec les frais de déplacement).

Rôle des accords collectifs

Les accords collectifs jouent un rôle important. Ils peuvent prévoir des règles plus favorables que la loi, par exemple en augmentant le nombre d'heures de délégation des élus titulaires, parfois spécifiquement pour le secrétaire et le trésorier.

L'importance de la jurisprudence

Les juges sont souvent appelés à trancher des litiges concernant l'utilisation des heures de délégation notamment sur les activités éligibles. Par exemple, la Cour de cassation a précisé que les heures de délégation ne peuvent être utilisées pour des activités personnelles.

PAGE 1 : Définition, bénéficiaires et activités imputées

PAGE 2 : Utilisation et gestion des heures de délégation

PAGE 3 : Paiement et contestation des heures de délégation

PAGE 4 : Actualité juridique et sociale

II. UTILISATION ET GESTION DES HEURES DE DÉLÉGATION

Si le crédit d'heures de délégation dont bénéficie le représentant varie selon le mandat qu'il exerce, il est toujours accordé mensuellement et individuellement. Il peut être utilisé pendant ou en dehors du temps de travail, avec certaines conditions et obligations.

Moment de l'utilisation

Les représentants du personnel peuvent utiliser leur crédit d'heures après en avoir informé l'employeur. L'utilisation en dehors du temps de travail doit cependant être justifiée par les nécessités du mandat. A défaut, le salarié ne peut pas demander le paiement de ces heures de délégation.

Report et mutualisation des heures

Les élus titulaires peuvent utiliser leurs heures de délégation cumulativement dans la limite de 12 mois. Ils peuvent également répartir entre eux et avec les élus suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Cette utilisation reportée ou mutualisée ne peut conduire un titulaire à disposer, dans le mois, de plus d'1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Le représentant devra aussi informer l'employeur de l'utilisation de ces heures cumulées, au plus tard 8 jours avant la date prévue pour les prendre.

Dépassement du crédit d'heures en cas de circonstances exceptionnelles

En cas de situations particulières, soudaines, imprévisibles ou urgentes, les représentants du personnel peuvent dépasser leurs crédits d'heures légaux ou conventionnels¹.

Pratique des bons de délégation

L'utilisation du crédit d'heures peut être subordonnée à l'utilisation d'un « bon de délégation », un formulaire remis par l'employeur au représentant du personnel. Leur mise en place ne peut être décidée, « qu'à l'issue d'une procédure de concertation » avec l'institution représentative concernée. Ces bons ne doivent pas servir à instaurer une autorisation préalable ou un contrôle préalable sur l'utilisation du crédit d'heures.

De plus en plus d'entreprises utilisent des logiciels de gestion pour suivre l'utilisation des heures de délégation et faciliter la communication entre les représentants du personnel et les représentants de l'employeur (managers, RH). Ils ne doivent pas entraver la présomption de bonne utilisation et le principe d'une liberté d'utilisation de ces heures de délégation. L'employeur ou un supérieur hiérarchique n'est fondé ni à soumettre le départ à autorisation, ni à contrôler préalablement (de quelque manière que ce soit) ce qui est fait pendant ces heures². Il a seulement le droit d'exiger une information préalable à l'utilisation du crédit d'heures par le représentant concerné.



CAS PARTICULIERS

Heures de délégation et suspension du contrat de travail

La suspension du contrat de travail n'entraîne pas celle du mandat représentatif. Même prises pendant ces périodes, les heures consacrées à l'exercice des fonctions représentatives s'imputent donc sur le crédit d'heures et doivent être payées à l'échéance normale. Ce principe a été appliqué par exemple en cas de grève, de mise à pied, ou encore d'arrêt de travail pour maladie.

Les salariés en forfait annuel en jours

Sauf accord collectif contraire, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, le représentant du personnel dispose d'une demi-journée venant, elle aussi, en déduction du nombre annuel de jours travaillés³.

Les salariés en temps partiel

Le nombre d'heures de délégation est le même que celui d'un élu travaillant à temps plein. Cependant, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit auquel il peut prétendre pour l'exercice des mandats qu'il détient. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors de ses heures de travail⁴.

Les salariés travaillant de nuit

Sous réserve que la prise d'heures de délégation en dehors des horaires normaux de travail soit justifiée par les nécessités du mandat, la jurisprudence affirme que lorsqu'un représentant du personnel travaillant habituellement de nuit prend des heures de délégation pendant la journée, il peut prétendre, au titre de ces heures, au paiement de la majoration prévue par la convention collective pour le travail de nuit.

¹Ct, art R 2314-1 pour les élus du CSE et L 2143-13 pour les DS

²Ct, art. L2315-10

³Ct, art. R 2315-3 ; R 2315-4 ; L 2143-15 et R 2143-1

⁴Ct. art. L 3123-14

III. PAIEMENT ET CONTESTATION DES HEURES DE DÉLÉGATION

L'employeur doit s'assurer que les représentants du personnel peuvent exercer leurs fonctions sans entrave. Cela inclut le paiement des heures de délégation à échéance normale et la prise en compte des heures de délégation dans le calcul de la rémunération, même en cas de contestation.

Obligation de l'employeur

L'employeur doit payer les heures de délégation à échéance normale, même s'il conteste leur utilisation. Le refus de paiement constitue un délit d'entrave et une faute ouvrant droit à des dommages-intérêts.

Calcul de la rémunération

Les heures de délégation sont prises en compte dans le décompte de la durée du travail, pour le calcul des heures supplémentaires et l'appréciation des durées maximales du travail. Les représentants du personnel ne doivent subir aucune perte de salaire du fait de l'exercice de leurs fonctions.

Lorsque les heures de délégation sont prises en dehors de l'horaire de travail **en raison des nécessités du mandat**, ces heures doivent être payées comme heures supplémentaires et ouvrent droit au repos compensateur.

Quid de la prise en compte des primes ?

Les représentants du personnel ne peuvent pas être privés des primes ayant le caractère de complément de salaire en raison de leur fixité, de leur constance et de leur généralité. L'utilisation des heures de délégation ne peut être considérée comme un manque d'assiduité justifiant le non-paiement d'une prime.

L'employeur doit par ailleurs prendre en compte les heures de délégation pour fixer les objectifs des salariés protégés.

Quelles possibilités de contestation par l'employeur ?

L'employeur peut contester l'utilisation qui est faite des heures de délégation et demander le remboursement devant le Conseil de prud'hommes.

Avant de pouvoir réaliser une telle contestation, l'employeur doit payer ces heures en raison de la présomption de leur bonne utilisation. La contestation se déroule en deux étapes :

1. L'employeur demande à l'élu de lui fournir des informations sur les activités exercées pendant son temps de délégation. Le représentant devra alors apporter des précisions sur les activités exercées.
2. Si l'employeur n'est pas convaincu ou si le représentant ne répond pas, il peut saisir le conseil des prud'hommes pour demander le remboursement de ces heures.

Si les heures contestées ont été prises pendant le temps de travail, il revient à l'employeur de rapporter la preuve que le représentant du personnel n'a pas utilisé celles-ci conformément aux missions qui lui sont imparties. A contrario, si les heures contestées ont été prises en dehors du temps de travail, c'est au salarié de prouver qu'elles sont justifiées par les nécessités du mandat.

Sanctions en cas d'abus

Un représentant du personnel qui fait un usage abusif de ses heures de délégation peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Les abus peuvent inclure l'utilisation des heures de délégation pour des activités personnelles ou syndicales non liées au mandat électif.



Obligation de relative transparence des représentants du personnel

Ils doivent fournir des informations claires sur l'utilisation de leurs heures de délégation pour permettre à l'employeur d'apprécier le rapport entre l'activité exercée et le mandat. Ils n'ont cependant pas l'obligation d'une totale transparence.

Ils n'ont pas à révéler le nom de l'expert-comptable ou de l'avocat qu'ils ont consultés en vue d'une expertise ou d'une action en justice par exemple, ni d'indiquer le lieu précis où ils se rendent en mission en dehors de l'entreprise. Ces éléments doivent néanmoins faire l'objet de traces écrites pour servir de preuves en cas de justifications à transmettre en cas de contestation, à l'employeur ou au juge en cas de contentieux.



Les heures de délégation dépassant le crédit d'heures prises au titre de circonstances exceptionnelles ne bénéficient pas de la présomption de bonne utilisation. Elles doivent être justifiées par des missions inhabituelles des élus (PSE, conflit social...) avant de pouvoir en bénéficier.

Les représentants du personnel ont enfin tout à gagner à utiliser la totalité de leurs heures pour être présents auprès des salariés, démontrer leur investissement, y compris envers la direction, afin d'être en mesure de négocier un crédit d'heures conventionnel plus favorable lors du prochain mandat pour pouvoir assurer toutes les facettes individuelles et collectives des missions d'un élu de CSE.

POUR VOUS AIDER À SUIVRE CHAQUE TRIMESTRE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE, NOUS AVONS RELEVÉ POUR VOUS LES INFORMATIONS SUIVANTES

CSSCT : précision sur le siège réservé aux cadres en cas de 3ème collège

Dans son arrêt du 26 février 2025, la Cour de cassation résout une question de première importance au sujet de la désignation des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Plus précisément, lorsque le CSE est composé de 3 collèges dont un collège est spécifique aux ingénieurs et aux cadres, au moins un membre de la CSSCT doit être désigné parmi les membres de ce collège.

[Cass. soc. 26 février 2025, n° 24-12.295](#)

La modulation d'un bon d'achat en fonction de l'ancienneté du salarié n'est pas possible

Dans la continuité de sa jurisprudence interdisant d'utiliser un critère d'ancienneté pour conditionner l'attribution d'ASC aux salariés (Cass. soc. 3 avril 2024), la Cour de cassation précise que le critère d'ancienneté ne peut pas non plus servir à moduler le montant de l'ASC.

[Cass., soc. 12 mars 2025, pourvoi n°23-21.223](#)

Pendant le congé de reclassement dépassant la durée du préavis, les avantages en nature disparaissent, mais quid des ASC ?

Pendant un congé de reclassement, au cours de la période dépassant la durée de son préavis, un salarié ne peut pas prétendre au maintien des avantages en nature tel qu'un véhicule de fonction, mais seulement au versement de l'indemnité de reclassement prévue par la loi.

Il reste que le bénéficiaire d'un congé de reclassement demeure salarié de l'entreprise jusqu'à l'expiration du congé (Ct. art. L 1233-72) et donc à ce titre bénéficier des ASC comme les autres salariés de l'entreprise.

[Cass. soc. 12 mars 2025, n° 23-22.756](#)



Bientôt la fin de la limitation des 3 mandats successifs ?

Le gouvernement vient de transmettre le 21 mars 2025 au Conseil d'Etat l'avant-projet de loi transposant les accords nationaux interprofessionnels (ANI) conclus le 14 novembre 2024 par les partenaires sociaux sur l'emploi des seniors. L'article 8 de l'avant-projet reprend l'article 2 de l'ANI du 14 novembre 2024 relatif à l'évolution du dialogue social sur la suppression de la limitation de 3 mandats successifs au sein du CSE, règle en vigueur depuis les ordonnances « Macron » de 2017. Affaire à suivre dans les mois qui viennent en vue de son passage en Conseil des Ministres puis au Parlement pour intégration dans le Code du travail.

NB : cette limite ne s'applique pas actuellement aux entreprises de moins de 50 salariés et elle peut être écartée dans un protocole d'accord préélectoral pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Actualités fournies par **MementoCSE**, expert des CSE.

INDICES 2025

Bons d'achat

limite d'exonération de cotisations sociales 196 €

Titres restaurant

limite d'exonération de cotisations sociales 7,26 €

Primes de crèche, nourrice, garde d'enfants

limite d'exonération de cotisations sociales 2 540 €

Plafond mensuel de la sécurité sociale

3 925 €

SMIC horaire brut

11,88 €

Minimum garanti

4,22 €

Valeur du point Agirc-Arrco

1,4386 €

Prix à la consommation hors tabac

Mars 2025 118,89

PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

Retrouvez 3 fois par an un **dossier d'informations pratiques** sur le fonctionnement, les rôles et missions du CSE... rédigé par un expert du sujet. **Un service exclusif pour les CSE !**

➤ Consultez toutes les lettres sur www.creditmutuel.com - Nos actions - Associations et CSE

EXPERTS

Depuis 20 ans, MementoCSE, le Guide pratique CSE - DS/RS - COS/CAS, couvre l'essentiel de vos missions (rôle économique, activités sociales et culturelles, fonctionnement du CSE) au travers de multiples conseils. Outil technique et pédagogique, il vous accompagne tout au long de l'année et facilite de façon très opérationnelle vos actions au sein de votre CSE et auprès des salariés de l'entreprise.

La lettre du Service Partenaire Comités Sociaux et Économiques est éditée par la Confédération

Nationale du Crédit Mutuel - 46 rue du Bastion - 75017 PARIS - Tél. 01 53 48 88 03

• **Directeur de la publication** : Martine Gendre (martine.gendre@creditmutuel.fr)

• **Rédactrice en chef** : Laurence Arnaud (laurence.arnaud@creditmutuel.fr)

• **Comité de rédaction** : Filipe Afonso Fontinha, Chantal Béato, Nathalie Boudet-Tionck, Peter Bristault, Christel Clargé, Christophe Cornet, Stéphanie Guimard, Yves Gourtay, Marie-Anne Lafaye, Benjamin Le Clec'h, Sandrine Chardin-Leterre, Delphine Spanhove, Carine Vanbecelaere.

• **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 06 07 39 60 31

• **Imprimeur** : Technicom Paris - 32 av. Pierre Grenier 92100 Boulogne-Billancourt

• **ISSN** : 1637 - 6110

• **Dépôt légal** : Juin 2025

