

NOTE JURIDIQUE



22 décembre 2025

DU BON USAGE DES HEURES DE DÉLÉGATION

Public visé

Aux syndicats et bases syndicales



Représenter les salariés au quotidien, les informer, échanger avec eux prend du temps. Pour permettre aux élus et mandatés de mener à bien ces missions, le Code du travail leur octroie des heures de délégation. Petit rappel des grands principes !

Quels représentants disposent d'un crédit d'heures dans l'entreprise ?

Les élus et mandatés qui ont un crédit d'heures sont :

- **Les titulaires du CSE :** de 10h à 34h par élu selon l'effectif de l'entreprise [1]
- **Le représentant syndical :**
 - **Au CSE** (entreprise de plus de 500 salariés) : **20h maximum** [2]
 - **Au CSE d'établissement** (uniquement pour les établissements de plus de 500 salariés appartenant à une même entreprise) : **idem**
 - **Au CSE central** (entreprise de plus de 500 salariés mais avec des établissements de moins de 500 salariés) : **idem**
- **Le délégué syndical :** de 12h à 24h selon l'effectif de l'entreprise [3]
- **Le délégué syndical central :** **24h par mois** (pour les entreprises de plus de 2.000 salariés avec au moins 2 établissements de plus de 50 salariés) [4]
- **Le représentant de la section syndicale :** **4h** [5]
- **Les représentants au conseil d'administration ou de surveillance** (administrateurs salariés) : temps de préparation qui ne peut être inférieur à **15 heures** ni supérieur à la moitié de la durée légale du travail mensuel par réunion du conseil [6]
- **Le secrétaire du comité d'entreprise européen et les membres du bureau :** **120h annuelles maximum** [7]
- **Les membres du comité de la société européenne :** **120h annuelles maximum** [8]



Le code du travail ne prévoit pas de crédit d'heures pour les élus et mandatés suivants : élus suppléants au CSE, membres du CSE central, du comité de groupe, représentants de proximité et membres des commissions du CSE. Un accord d'entreprise peut les prévoir.

À NOTER :

Afin de préparer la négociation de l'accord d'entreprise, la section syndicale dispose d'un crédit d'heures global annuel de 12h (entreprise d'au moins 500 salariés) et 18h (entreprises d'au moins 1.000 salariés) [9].

Un crédit d'heures pour quoi faire ?

Qu'il soit élu ou mandaté, le titulaire du mandat doit utiliser les heures de délégation en conformité avec l'objet de son mandat. Ces heures peuvent notamment permettre de préparer des réunions, prendre le temps d'échanger avec les salariés, rencontrer l'inspection du travail, organiser les activités sociales et culturelles du CSE...

À travers ces heures de délégation, les élus et mandatés participent aussi au déploiement de la CGT en faisant connaître aux salariés nos propositions et revendications. Prendre le temps d'échanger avec un salarié sur ces conditions de travail c'est aussi l'occasion de lui rappeler notre revendication de retraite à 60 ans avec un départ anticipé pour travaux pénibles...

Cumul de mandats = cumul des crédits d'heures ?

Lorsqu'un salarié est titulaire de plusieurs mandats, il cumule les différents crédits d'heures afférents. Il faut néanmoins continuer à utiliser ces heures conformément à leur objet (ex : *un élu CSE également délégué syndical ne doit pas utiliser les heures du DS pour des rendez-vous avec les fournisseurs du CSE*).



La réunion c'est de la délégation ?



Si la réunion est convoquée par l'employeur, alors le temps passé en réunion ne s'impute pas sur le crédit d'heures. C'est valable pour les délégués syndicaux [10] comme pour les élus CSE.

À NOTER :

Pour le représentant syndical au CSE, ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures mais seulement dans les entreprises de plus de 500 salariés [11] et sauf accord collectif plus favorable.

Pour la CSSCT qui est présidée par l'employeur, le temps passé en réunion ne s'impute pas sur le crédit d'heures. Pour les autres commissions du CSE [12], sauf accord d'entreprise, le temps de réunion n'est pas déduit du crédit d'heures des élus CSE selon les limites suivantes :

- 30h par an dans les entreprises de 300 à 1.000 salariés
- 60h par an dans les entreprises de plus de 1.000 salariés.

Par contre pour les réunions internes du CSE (*préparatoires, organisation...*), leur durée est déduite du crédit d'heures, sauf accord collectif plus favorable.

Puis-je reporter les heures non utilisées ?

Le crédit d'heures de délégation est mensuel mais les heures non utilisées peuvent être reportées les mois suivants dans la limite de 12 mois. Attention, le report ne peut pas conduire un élu à disposer dans le mois de plus d'une fois et demi le crédit d'heures dont il bénéficie.

Exemple : un élu dispose de 20 heures de délégation mensuelle mais utilise seulement 10h en janvier 2026. Le reliquat de 10 heures pourra être utilisé dans les 12 mois suivants, soit jusqu'en janvier 2027, mais l'élu ne pourra pas utiliser plus de 30 heures par mois.

Puis-je partager/mutualiser mon crédit d'heures ?

Le crédit d'heures de délégation est individuel mais les élus du CSE peuvent mutualiser leurs heures entre eux et avec les suppléants sous certaines conditions [13] :

- Un élu ne peut disposer dans le mois de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.
- L'employeur doit être informé au moins huit jours avant la date d'utilisation des heures par un document écrit précisant l'identité des élus concernés et le nombre d'heures mutualisées.

À NOTER :

L'appartenance syndicale n'est pas évoquée s'agissant de la mutualisation du crédit d'heures, il est donc possible de partager les heures avec un élu suppléant d'une autre liste, syndicale ou pas.

Puis-je dépasser le crédit d'heures ?

Le crédit d'heures de délégation peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles [14].

La jurisprudence a défini les circonstances exceptionnelles. Elles correspondent à une activité inhabituelle qui nécessite un surcroît de démarches pour les élus en raison de l'ampleur ou de la complexité des problèmes soulevés [15] (*Ex : un projet de licenciement collectif ou de délocalisation, un conflit collectif, la mise en place d'un régime de prévoyance...*). Les juges apprécient le caractère exceptionnel au cas par cas.



À NOTER :

Les heures qui dépassent le crédit d'heures habituel ne bénéficient pas de la présomption de bonne utilisation (voir ci-après). C'est donc au représentant du personnel de prouver l'existence de circonstances exceptionnelles ainsi que l'utilisation conforme au mandat et non à l'employeur, en cas de contestation par ce dernier [16].

L'employeur peut-il imposer le bon de délégation ?

Il n'est pas possible de mettre en place une autorisation préalable pour utiliser les heures de délégation, pour que le représentant élu ou mandaté s'absente de son poste de travail voire de l'entreprise. Ce principe n'empêche pas l'employeur de mettre en place, après concertation avec les représentants du personnel, un système de bons de délégation dès lors :

- Que ce système a uniquement pour objet de permettre à l'employeur d'être informé en amont de l'utilisation du crédit d'heures et de comptabiliser les heures prises ;
- Et qu'il n'instaure pas une autorisation ou un contrôle préalable (ce qui serait constitutif d'un délit d'entrave).

Ce bon de délégation indique notamment le mandat mobilisé, la date et l'heure de départ ainsi que la durée présumée de l'absence. Il doit être disponible immédiatement pour l'élu ou mandaté et ce dernier ne peut refuser de le remplir si les conditions de sa mise en œuvre sont licites.

Quel contrôle de l'employeur de l'utilisation des heures ?

Le Code du travail impose le paiement des heures de délégation à échéance normale avant toute contestation [17].

Les heures de délégation bénéficient d'une présomption de bonne utilisation. L'employeur ne peut donc les contester seulement après les avoir payées. Et avant de saisir le juge, il doit demander au représentant du personnel de préciser les activités exercées pendant les heures de délégation. L'élu ou mandaté peut simplement fournir un relevé sommaire [18] tel que :

- Permanences,
- Rencontres avec les salariés,
- Réunions préparatoires,
- Préparation de l'arbre de Noël,
- Ouverture du local pour diverses distributions,
- Saisies informatiques diverses,
- Salon comité entreprise

Si l'élu ne répond pas ou si l'employeur considère que les heures n'ont pas été utilisées conformément à leur objet, il peut saisir les prud'hommes pour obtenir leur remboursement par le salarié, à condition de pouvoir le prouver.

Sanction disciplinaire et heures de délégation

Le mandat d'élu ou mandaté offre une grande liberté d'action (*comparativement à un salarié sans mandat*) mais l'employeur conserve néanmoins la possibilité de sanctionner le représentant du personnel en cas d'exercice irrégulier du mandat.

Pour les juges [19]:



S'il s'agit d'une simple irrégularité commise dans le cadre de l'exercice normal du mandat de représentant du personnel : **pas de sanction possible** ;



Si l'employeur prouve un abus important de la part du représentant du personnel dans l'exercice de ses prérogatives : **sanction possible**.

Accident pendant les heures de délégation

L'accident a lieu sur le lieu et pendant le temps de travail : le représentant du personnel bénéficie de la présomption du caractère professionnel de l'accident.

L'accident a lieu dans le cadre d'un déplacement hors de l'entreprise : si l'objet de ce déplacement est justifié par le mandat alors la qualification d'accident de travail est retenue.

Pour le délégué syndical, le code du travail lui permettant explicitement de participer à des négociations hors entreprise (*ex : CPPNI de la branche*), l'accident qui survient dans ce cadre est considéré comme accident de travail.

Références et textes

[1] C. Trav. Art. R2314-1

[2] C. Trav. Art. L2315-7 et R2315-4

[3] C. Trav. Art. L2143-13

[4] C. Trav. Art. L2143-5 et L2143-15

[5] C. Trav. Art. L2142-1-3

[6] C. Com. Art. R225-34-2

[7] C. Trav. Art. L2343-15

[8] C. Trav. Art. L2353-25

[9] C. Trav. Art. L2143-16

[10] C. Trav. Art. L2143-18

[11] C. Trav. Art. L2315-12

[12] C. Trav. Art. R2315-7

[13] C. Trav. Art. L2315-9 et R2315-6

[14] C. Trav. Art. L2143-13 et R2314-1

[15] Cass. crim. 3 juin 1986, n°84-94.424

[16] Cass. Soc. 04/07/2000 n°97-44.846 et Cass. Soc. 20/02/1996 n°92-44.968

[17] C. Trav. Art. L2315-10

[18] Cass. Soc. 23/03/2016 n°14-20.059

[19] Cass. Crim. 25/05/1982 n°81-93.443

