



LES HEURES DE DELEGATION DU CSE

(ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 et décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017)

Avec la mise en place du CSE, il convient de revoir la gestion des heures de délégation.

1) Nombre d'heures de délégation

Sauf dispositions différentes négociées dans le cadre du protocole d'accord préélectoral, le nombre d'heures de délégation est fixé dans les limites ci-dessous :

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
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
400 à 499	12	22	264

Nous consulter pour des effectifs supérieurs

Ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

Ne sont pas déduits des heures de délégation les temps passés :

- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du Code du travail ;
- aux réunions du comité mais également de ses commissions (dans ce cas dans la limite d'une durée annuelle globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut de 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés – hors temps passés aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail) ;
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- en formation (article L.2315-16 du Code du travail).

2) Cas particulier des salariés en forfait annuel en jours

Pour les salariés en forfait annuel en jours, sauf accord collectif contraire, les heures de délégation sont regroupées en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés.

Dans cette hypothèse, une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, il est retenu une demi-journée.

3) Modalités de prise des heures de délégation

Il y a plusieurs changements suite à la mise en œuvre de l'ordonnance précitée.

Cumul des heures :

Les heures de délégation vont pouvoir être cumulées et ce, dans la limite de 12 mois avec la limite suivante : un membre du CSE ne peut disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie.

Pour utiliser ces heures cumulées, le représentant du personnel devra informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.

Répartition des heures :

Dorénavant, les membres titulaires du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent avec la limite suivante : un membre du CSE ne peut disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.

Dans ce cadre, les membres titulaires doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard dans les 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.

Cette information se fait par un document écrit précisant l'identité des membres du CSE ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'entre eux.

4) Rémunération des heures de délégation

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Comme auparavant, toute contestation par l'employeur doit donner lieu à la saisine du juge judiciaire.