



Tout savoir sur le principe des heures de délégation des élus du CSE

Conseils pratiques publié le 08/03/2022, vu 1775 fois, Auteur : [Actualités](#)

Le CSE, comité social et économique, est une instance dont le rôle est d'assurer l'expression collective des salariés. Le principe des heures de délégation des élus du CSE prend en compte divers aspects.

Le CSE, comité social et économique, est une instance dont le rôle est d'assurer l'expression collective des salariés. Le principe des heures de délégation des élus du CSE prend en compte divers aspects. Il y a la durée, les modalités d'utilisation et l'utilité de ces heures. D'autres points comme les activités des élus du CSE et les droits de l'employeur sont aussi concernés. Que dit le principe sur chacun de ces aspects ?

Combien durent les heures de délégation des élus du CSE ?

L'article R. 2314-1 du Code du travail a fixé la durée des heures de délégation des élus du CSE. Il définit l'[heure de délégation](#) de ces élus en fonction du nombre de salariés au sein de l'entreprise. Il indique par exemple un volume horaire de :

- 10 heures pour moins de 50 salariés;
- 21 heures pour 100 à 199 salariés;
- 24 heures pour 500 à 1499 salariés;
- 29 heures pour 5000 à 6749 salariés;
- 34 heures pour au moins 9750 salariés.

Cependant, ces indications s'appliquent s'il n'y a pas d'accord d'entreprise. Elles peuvent aussi être fixées avec plus de précision lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Les modalités d'utilisation des heures de délégation

Les heures de délégation peuvent être utilisées par les élus du CSE pendant leurs heures de travail. Ils exercent différentes missions en tant que représentants du personnel. Ces missions sont définies et encadrées suivant des modalités et des conditions de travail. Voici l'essentiel à retenir sur ces modalités et conditions de travail.

Les activités effectuées durant les heures de délégation

Les heures de délégation doivent être utilisées uniquement pour les missions de représentants de personnel. D'abord, il y a les missions d'étude de documents comme les rapports d'expertise, les documents stratégiques et les BDES.

Ensuite, il y a la préparation des dossiers pour une saisie de l'inspection du travail et l'organisation

de réunions préparatoires. Il y a aussi la réalisation d'enquêtes et la mise en place d'actions de sensibilisation. En plus, les élus peuvent faire les prises de contact utiles à l'exercice de mandat d'élu.

Les conditions d'utilisation des heures de délégation

Les heures de délégation peuvent être utilisées en dehors des heures de travail, en télétravail, ou durant les congés payés. Elles peuvent également être utilisées si le contrat de travail est suspendu ou durant une période d'arrêt maladie. La loi définit les conditions et les points à prendre en compte pour se mettre en règle.

L'élu doit par exemple informer son employeur à l'avance avant d'utiliser ses heures de délégation. Néanmoins, il n'est pas obligé de respecter un délai de prévenance précis. Cependant, les délégués du CSE peuvent répartir les heures de délégation entre les titulaires, et même les suppléants. Un délai de prévenance de 8 jours est défini dans ce cas.

L'intervention de l'employeur dans le principe des heures de délégation des élus du CSE

L'employeur doit être informé de l'utilisation des heures de travail. Par ailleurs, il peut contester à posteriori l'utilisation de ces heures. Ceci peut se faire devant le tribunal civil ou à travers une procédure disciplinaire en interne.

Le principe des heures de délégation des élus du CSE définit les droits et les devoirs de l'employeur et des élus. Il suit un cadre légal et un accord d'entreprise.