

Vos heures de délégation, mandat par mandat

24/01/2017



Les récentes lois Macron, Rebsamen et enfin El Khomri ont successivement modifié, fusionné ou créé de nouvelles institutions représentatives du personnel. Parmi les nombreux points modifiés par le législateur : les heures de délégation indispensables pour remplir vos missions. Pour mieux vous y retrouver, découvrez nos tableaux synthétiques à jour de ces réformes.

On appelle heures de délégation, ou crédit d'heures, le temps que l'employeur doit accorder à son représentant du personnel afin d'exercer ses fonctions. Rémunéré comme du travail effectif, le crédit d'heures dépend des mandats exercés par l'élu mais aussi le plus souvent de la taille de l'entreprise. Synthèse.

À noter : la loi Travail met en place un mécanisme de décompte par demi-journées des heures de délégation propre aux salariés au forfait jours (articles **L. 2315-1** du code du travail pour les DP, **L. 2326-6** pour le CE, ou encore **L. 4614-3** pour le CHSCT). Cette disposition est en principe en vigueur depuis le 10 août 2016, mais il manque encore un décret d'application pour la rendre effective.

Délégués du personnel (DP)

Mandat exercé	Effectif	Crédit d'heures
DP titulaire	11 à 49 salariés	10 h par mois
	50 salariés et +	15 h par mois
DP suppléant	11 salariés et +	Pas de crédit d'heures
DP désigné comme délégué syndical	11 à 49 salariés	Pas de crédit d'heures supplémentaire
DP en l'absence de CE	50 salariés et +	20 h par mois (en plus du crédit d'heures de DP)
	50 à 99 salariés	2 h par mois (en plus du crédit d'heures de DP)
DP en l'absence de CHSCT		5 h par mois (en plus du crédit d'heures de DP)

	100 à 299 salariés	d'heures de DP)
	300 à 499 salariés	10 h par mois (en plus du crédit d'heures de DP)
	500 à 1 499 sal.	15 h par mois (en plus du crédit d'heures de DP)
	1 500 salariés et +	20 h par mois (en plus du crédit d'heures de DP)

Comité d'entreprise (CE)

Mandat exercé	Effectif	Crédit d'heures
Elu titulaire au CE	50 salariés et +	20 h par mois
Elu suppléant au CE	50 salariés et +	Pas de crédit d'heures
Membre de la commission formation	200 salariés et +	Pas de crédit d'heures
Membre de la commission formation	200 salariés et +	Pas de crédit d'heures
Membre de la commission d'information et d'aide au logement	300 salariés et +	20 h par an (à partager)
Membre de la commission économique	1 000 salariés et +	40 h par an (à partager)
Membre du comité central d'entreprise	Obligatoire dès deux comités d'établissement	Pas de crédit d'heures spécifique
Membres du comité de groupe	Au moins une société dominante et plusieurs	Pas de crédit d'heures spécifique
Membre du bureau du comité d'entreprise européen (CEE) "légal"	Entreprise ou groupe de 1 000 salariés et + et ayant une dimension communautaire	120 h par an
Membre du comité de la société européenne	Société européenne	120 h par an
Représentant syndical au CE (RS au CE) et au CCE (uniquement si aucun établissement n'atteint 501 salariés)	500 salariés et +	20 h par mois

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Mandat exercé	Effectif	Crédit d'heures
Membre du CHSCT (Les membres du CHSCT peuvent mutualiser, entre eux, les heures de délégation)	50 à 99 salariés	2 h par mois
	100 à 299 salariés	5 h par mois
	300 à 499 salariés	10 h par mois
	500 à 1 499 salariés	15 h par mois
	1 500 salariés et +	20 h par mois
Membre de l'instance de coordination des CHSCT	Mise en place possible en cas de consultation de plusieurs CHSCT sur un même projet	Pas de crédit d'heures spécifique

Ancienne délégation unique du personnel (CE+DP)

Mandat exercé	Effectif	Crédit d'heures
Titulaire de la DUP	De 50 à 199 salariés	20 h par mois (pour DP et CE)
Suppléant de la DUP	De 50 à 199 salariés	Pas de crédit d'heures

Remarque : la délégation unique du personnel "ancienne formule" a vocation à disparaître. Pour les entreprises qui étaient déjà en DUP avant la publication de la loi Rebsamen, l'employeur peut toutefois décider, après avoir recueilli l'avis de ses membres, de maintenir cette DUP selon l'ancienne formule, dans la limite de deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi du 17 août 2015.

Nouvelle DUP "légale" (CE+DP+CHSCT)

Mandat exercé	Effectif	Crédit d'heures
Membre titulaire de la DUP	50 à 74	18 h par mois
	75 à 99	19 h par mois
	100 à 299	21 h par mois
Membre suppléant de la DUP	De 50 à 299 salariés	Pas de crédit d'heures

Remarque : au sein de la nouvelle DUP "légale", instituée par la loi Rebsamen, les heures de délégation sont, sous certaines conditions, annualisables et transférables. Ainsi, le temps alloué à chaque titulaire de la DUP peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois (sans pouvoir disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie). Les titulaires à la DUP peuvent également, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur au moins 8 jours à l'avance (**notre synthèse**).

Nouvelle DUP "conventionnelle" (planchers pour 2 instances)

Mandat exercé	Effectif	Crédit d'heures
Membre titulaire de la DUP "conventionnelle"	- 300	12 h par mois
	300 à 999	12 h par mois
	1 000 +	12 h par mois

Remarque : **le décret du 23 mars 2016** n'indique que des planchers au regard de l'effectif du périmètre retenu pour l'élection. Ces planchers réglementaires apparaissent particulièrement bas. Il faudra donc que les syndicats prennent bien soin de négocier ces moyens de fonctionnement lors de la mise en place de l'instance.

Nouvelle DUP "conventionnelle" (planchers pour 3 instances)

Mandat exercé	Effectif	Crédit d'heures
Membre titulaire de la DUP "conventionnelle"	- 300	16 h par mois
	300 à 999	16 h par mois
	1 000 +	16 h par mois

Remarque : là encore, il convient de rappeler qu'il ne s'agit que d'un crédit d'heures plancher et peu favorable aux élus. À titre de comparaison, l'exercice cumulé des trois mandats CE/CHSCT/DP, dans le cadre d'instances séparées, ouvre droit au salarié à un minimum de 45 heures de délégation (soit près du triple du plancher réglementaire pour le regroupement négocié des instances), et ce, pour le seuil d'effectif prévu à partir de 300 salariés !

Mandats syndicaux

Mandat	Effectif	Crédit d'heures
Délégué syndical (DS)	50 à 150 salariés	12 h par mois
	151 à 499 salariés	18 h par mois
	500 salariés et +	24 h par mois
Représentant syndical au CE (RS au CE) et au CCE (si aucun établissement n'atteint 501 salariés)	500 salariés et +	20 h par mois
Délégué syndical central d'entreprise	2 000 salariés et +	20 h par mois
Représentant de la section syndicale (RSS)	50 salariés et +	4 h par mois
Section syndicale	500 à 999 salariés	12 h par an
	1000 salariés et +	18 h par an

Remarque : en contrepartie d'une plus grande autonomie laissée à la négociation collective d'entreprise, la loi Travail du 8 août 2016 a augmenté de 20% les crédits d'heures des représentants syndicaux. En outre, un délégué syndical peut dorénavant utiliser ses heures de délégation pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un niveau autre que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de la branche.

Membre d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI)

Mandat	Effectif	Crédit d'heures
Membre d'une CPRI	Moins de 11 salariés	5 h par mois

Remarque : la commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI) est une nouvelle instance, instituée par la loi Rebsamen, et destinée à représenter les salariés de TPE (en principe dépourvues de toute représentation du personnel). Plus en détails, les CPRI auront pour missions :

- de donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de GPEC, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Conseiller du salarié

Mandat	Effectif	Crédit d'heures
Conseiller du salarié	11 salariés et +	15 h par mois

Défenseur syndical

Mandat	Effectif	Crédit d'heures
Défenseur syndical	11 salariés et +	10 h par mois

Remarque : la loi Macron a doté le défenseur syndical d'un véritable statut. **Depuis le 1er juillet 2016**, le défenseur syndical dispose de 10 heures par mois pour assister ou représenter les salariés devant les conseils de prud'hommes et en appel.

Ecrit par

Julien François

Autres articles de l'édition

- Les organismes habilités pour la formation économique sociale et syndicale
- Le CPA étendu à la fonction publique et aux chambres de commerce, de métiers et d'agriculture
- Consultation sur les orientations stratégiques : pourquoi cela ne fonctionne pas