



## Droit en Liberté

**Erratum-N°216**  
**juin 2025**

*Bulletin édité par le pôle DLAJ Confédéral*

# Heures de délégation et horaires atypiques

Chères et chers camarades,

Comme vous le savez les heures de délégation attachée à chaque mandat peuvent être utilisées librement par les titulaires de ces mandats. Cependant, l'utilisation des heures de délégation pour les salarié-e-s ayant des horaires atypiques et notamment les travailleur-euse-s de nuit et/ou travailleur-euse-s à temps partiel, peut poser plus de difficultés.

Vous trouverez alors ci-après un document reprenant les spécificités de l'utilisation des heures de délégation pour les camarades ayant des horaires atypiques.

En complément sur les heures de délégation de manière plus générale, pour rappel la RPDS a publié un dossier n°906 en octobre 2020, il est accessible dans votre UL/UD.

**Le pôle DLAJ confédéral - Espace revendicatif**

<https://analyses-propositions.cgt.fr/>

Chaque salarié-e titulaire d'un mandat a des heures de délégation pour lui permettre d'exercer son ou ses mandats.

Les règles entourant l'utilisation de ces heures de délégation peuvent être confuses notamment s'agissant des salarié-e-s ayant des horaires atypiques, c'est pourquoi la Cour de cassation a construit une jurisprudence relative à l'application des règles d'utilisation et de paiement des heures de délégation pour ces salarié-e-s.

- **L'utilisation du crédit d'heure :**

Si les heures de délégations peuvent être prises par le/la salarié-e pendant son temps de travail, la Cour de cassation, dans un *arrêt du 11 juin 2008, n°07-40.823* rappelle que le **crédit d'heures d'un représentant du personnel peut être pris en dehors de l'horaire normal de travail et en sus du temps de travail effectif lorsque les nécessités du mandat le justifient.**

*Exemple : la participation aux réunions du CSE qui ont lieu la journée pour un travailleur de nuit, participation à des réunions de négociation en journée pour un travailleur de nuit, etc.*

Dans ce même arrêt, la Cour de cassation a constaté que **l'employeur avait établi les plannings du représentant du personnel en incluant préalablement les heures de délégation**, elle considère qu'il s'agit de restriction apportée aux fonctions représentatives et rappelle que l'employeur ne peut pas limiter la liberté d'utilisation du crédit d'heure en imputant par avance le contingent d'heure de délégation d'un représentant du personnel.

Le salarié n'a pas non plus à demander une quelconque autorisation à l'employeur quant à l'utilisation de son crédit d'heures. Cependant, l'utilisation de « bons de délégation » a été jugée licite par la Cour de cassation et son objet est d'avertir l'employeur de l'utilisation de ses heures de délégation, *cass soc 10 mai 2006, n°05-40.802*, dans ce même arrêt, la Cour de cassation reconnaît que le non-respect de cette disposition ne peut pas justifier une sanction disciplinaire.

L'employeur restant tenu de son obligation de santé et de sécurité, **l'utilisation des heures de délégation n'exclut pas le respect des durées maximales de travail** - 10h par jour (sauf exceptions issues de l'article L3121-18 du c.trav – notamment 12h si prévu par convention ou accord- ) et 48h par semaine (pour les travailleur-euse-s de nuit : 8h par jour et 40h par semaine), et le **respect temps de repos** qui est de 11h minimum par jour – article L3131-1 du code du travail, *cass soc 25 juin 2008, n°06-46.223*.

o **Application aux travailleur·euse·s de nuit :**

Ainsi, un travailleur de nuit peut tout à fait utiliser son crédit d'heures pendant la journée selon les nécessités du mandat auprès de ses collègues de travail, il peut également participer aux réunions préparatoires des instances ou aux instances elles-mêmes.

***Exemple en application des maximales de travail et respect du temps de repos :***

*Un salarié travaillant la nuit qui prend une heure de délégation pour une réunion préparatoire de CSE entre 10h et 11h devra, la veille de cette heure de délégation, quitter son service à 23h pour respecter la durée minimale de repos de 11h par jour. Sur le service commençant le jour de la préparatoire, il devra prendre son service à 22h et le quitter à 23h pour respecter l'amplitude horaire maximale de travail de 13h par jour.*

- Pour les salarié·e·s à temps partiel :

Selon le très contestable article L3123-14 : **le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise.** Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

*Exemple : un salarié a un contrat à 10h par semaine (soit 43,3 heures par mois), il occupe un mandat de titulaire au CSE et dispose à ce titre de 18h de délégation par mois.*

*Le salarié devrait alors ne réaliser que maximum 14,4h de délégation par mois sur son temps de travail pour ne pas dépasser le tiers de son temps de travail qui peut être utilisé pour l'exercice de son mandat. Le restant des heures peut être utilisé, mais en dehors de ses heures de travail et lui sera payé comme du temps de travail.*

Enfin, pour rappel, en dehors de l'utilisation des heures de délégation, les salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel peuvent circuler librement dans l'entreprise. - Pour les délégués syndicaux : article L2143-20 du code du travail – élus du personnel article L2315-14 du code du travail

- **Le paiement des heures de délégation :**

Pour les représentants du personnel ayant des heures de délégation : l'application de la présomption de bonne utilisation des heures de délégation suppose qu'elles doivent être payées à échéance normale, ainsi **si l'employeur entend contester l'utilisation du crédit d'heures, il doit avant tout, payer les heures et les contester ensuite.** S'il ne les paie pas il se rend coupable d'un **délit d'entrave**, *cass crim 30 avril 1996, n°95-82.687.*

La Cour de cassation considère que les **salariés titulaires d'un mandat ne doivent pas subir une quelconque perte de rémunération en raison de ce mandat**, *cass soc 11 mars 2009, n°08-40.132.*

D'autre part, la Cour de cassation rappelle que si en raison de l'utilisation des heures de délégation, le/la salarié·e dépasse son temps de travail, cela doit donner lieu au **paiement d'heures supplémentaires**, *cass soc 12 février 1991, n°88-42.353.*

Un accord collectif peut instaurer au bénéfice des représentants du personnel un droit d'option, celui de **choisir entre le paiement des heures de délégation ou la récupération des heures de délégation** (*Cass. crim., 26 janvier 2016, n°13-85770*)

- Application aux travailleur·euse·s de nuit :

L'absence de perte de rémunération en raison du mandat suppose donc qu'un délégué syndical travaillant habituellement de nuit, qui a pris des heures de délégation pendant la journée a droit à **la majoration prévue par la convention collective pour travail de nuit, car le délégué ne doit subir aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de sa mission**, *soc 28 mars 1989, n°86-42.291 et 292*

Ce principe est également applicable aux travailleur·euse·s affecté·e·s au service de week-end, *cass soc 28 octobre 2008, n°07-42.927*.

L'employeur ne peut imposer de récupérer les heures de délégation accomplies en dehors du temps de travail du salarié travailleur de nuit en présence d'un accord instaurant un droit d'option entre le paiement ou la récupération de ces heures. Le fait d'imposer la récupération de ces heures avait pour effet d'éloigner le salarié de l'entreprise et caractérisait un délit d'entrave, *cass soc 26 janvier 2016, n°13-85.770 (précité)*.

○ Application aux salarié·e·s à temps partiel :

Pour les salarié·e·s à temps partiel qui dépassent leur temps de travail en raison de l'utilisation de leur crédit d'heure, ce dépassement doit donner lieu au paiement d'heures complémentaires.

Les salarié·e·s en retraite progressive qui perçoivent une allocation de préretraite doivent se voir rémunérer les heures de délégation prises en dehors du temps de travail. La Cour de cassation considère que ce crédit d'heure est un accessoire nécessaire du contrat de travail en cours et impliquant des contraintes qui doivent être spécialement rémunérées, lorsque les heures de délégation ne s'imputent pas sur le temps de travail effectif, *cass soc 20 mars 2002, n°99-45.516*.

<b>FOCUS : cas des mandats hors entreprise</b>
--

**Pour les salarié·e·s à temps partiel, la limitation d'1/3 mentionné ci-dessus ne s'applique que pour les mandats dans l'entreprise. Ainsi il n'y a pas de limite sur le nombre d'heures de délégation utilisé par mois.**

**Les conseiller·e·s prud'hommes :**

Le code du travail organise l'utilisation des heures de délégation de manière précise aux articles D1423-65 et suivants du code du travail.

De plus, l'article D1423-62 du code du travail prévoit que sur sa demande, le/la salarié·e, conseiller·e prud'homme travaillant de nuit, est indemnisé·e des heures consacrées à son activité prud'homale dans les conditions suivantes :

- Sous réserve de renoncer au versement de l'allocation de 12€/heure, le/la conseiller·e obtient que tout ou partie du temps consacré à ses activités prud'homales ouvre droit à un temps de repos correspondant dans son emploi.
- Ce temps de repos, qui est pris au plus tard dans le courant du mois suivant, s'impute sur la durée hebdomadaire de travail accomplie dans le poste. Il donne lieu au maintien par l'employeur de l'intégralité de la rémunération et des avantages correspondants.

Par ces dispositions, le/la salarié·e conseiller·e prud'hommes peut renoncer au versement de l'indemnité de vacation au taux de base et obtenir en contrepartie un temps de repos correspondant dans son emploi.

Le temps de trajet entre le CPH et le lieu de travail est du temps de travail effectif.

Pour les conseiller·e·s prud'hommes qui exercent une activité en travail posté, l'article D1423-61 du code du travail précise que « *le salarié (...) qui accomplit son **travail continu de jour** nécessitant un remplacement à la demi-journée au sein de l'entreprise bénéficie du maintien de son salaire pour la demi-journée, quelle que*

*soit la durée de son absence pendant cette période pour l'exercice de ses activités prud'homales. Le maintien du salaire est effectué sur la base de la journée entière dès lors que le remplacement du salarié ne peut être assuré que sur une telle durée. »*

### **Les conseiller·e·s du salarié :**

---

En application de l'article L1232-8 du code du travail, les conseiller·e·s du salarié appartenant à un établissement d'au moins 11 salariés disposent d'une autorisation d'absence d'une durée maximale de 15h par mois.

Ni le code du travail ni la jurisprudence n'encadrent la question du travail de nuit s'agissant de ce mandat. Il faut alors s'en remettre aux règles générales de respect des durées maximales de temps de travail et minimales de repos et de paiement des heures supplémentaires, le cas échéant.

### **Les défenseur·euse·s syndicaux :**

---

Les articles L1453-5 et suivants du code du travail prévoient qu'il bénéficie de 10h de délégation par mois et l'article D1453-2-10 du code du travail précise que lorsque l'horaire de travail est supérieur à la durée légale, la charge des majorations pour heures supplémentaires est répartie entre l'État et l'employeur.

Ainsi, en cas de dépassement de la durée légale de travail, le/la salarié·e est rémunéré·e en heures supplémentaires.

Le code reste en revanche silencieux sur l'équilibre entre un travailleur de nuit et l'utilisation du crédit d'heures.

Donc comme pour le/la conseiller·e du salarié, il faut s'en remettre aux règles générales de respect des durées de travail et du temps de repos.

### **Salarié·e·s membres d'un conseil ou administrateurs salarié·e·s de caisse de sécurité sociale :**

---

L'article L231-9 du code de la sécurité sociale précise que les membres d'un conseil ou administrateurs salariés, travaillant **en service continu ou discontinu posté, ont droit à un aménagement d'horaires de leur travail de façon à leur garantir un temps de repos minimum.**

⇒ À notre sens, ce temps de repos minimum sera applicable quelque soit le régime de travail du salarié, qu'il soit en travail posté ou non.

Cependant, pour ces mandats, la Cour de cassation a jugé que le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par le membre d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale s'impute sur le temps de travail habituel du salarié, de sorte que le temps d'exercice des fonctions supérieur à l'horaire habituel de travail du salarié n'est pas assimilé à du temps de travail effectif – *cass soc 31 janvier 2024, n°22-10.176* – il n'y a donc pas lieu au paiement d'heures supplémentaires.