

Quelles heures de délégation pour les représentants du personnel en HORECA ?

Réponse courte

Les heures de délégation des représentants du personnel en HORECA sont **identiques au droit commun** — le secteur ne bénéficie d'aucune dérogation. Le crédit d'heures est fixé par l'article [L.414-5](#) du Code du travail et dépend de l'effectif de l'entreprise.

Le délégué titulaire dispose d'un temps rémunéré pour exercer ses fonctions de représentation, qui ne peut être ni réduit ni supprimé par l'employeur. L'absence de CCT sectorielle HORECA n'affecte pas ce droit, car il découle directement du Code du travail.

Définition

Les **heures de délégation** sont le crédit d'heures rémunérées dont disposent les membres titulaires de la délégation du personnel pour exercer leurs missions de représentation pendant le temps de travail.

En HORECA, ce droit s'applique selon les mêmes règles que dans tout autre secteur, conformément aux articles [L.414-3](#) à [L.414-5](#) du Code du travail. L'absence de convention collective sectorielle signifie qu'aucun accord ne prévoit de crédit d'heures supplémentaire ni de modalités spécifiques au secteur.

Questions fréquentes

Combien de délégués titulaires pour une entreprise HORECA de 26 à 50 salariés ?

Une entreprise de 26 à 50 salariés élit 2 délégués titulaires selon l'article L.411-2 du Code du travail. Ce nombre augmente progressivement avec l'effectif (3 pour 51-75 salariés, 4 pour 76-100). Cette règle est identique en HORECA et en droit commun.

L'absence de CCT HORECA réduit-elle les heures de délégation ?

Non, l'absence de CCT sectorielle HORECA n'affecte pas les heures de délégation, qui découlent directement du Code du travail. Aucun crédit d'heures supplémentaire conventionnel n'existe en HORECA, mais le crédit légal s'applique sans dérogation possible.

Le délégué bénéficie-t-il d'une protection contre le licenciement ?

Oui, le délégué du personnel bénéficie d'une protection contre le licenciement selon le Code du travail. Cette protection vise à garantir l'indépendance du délégué dans l'exercice de ses missions de représentation et s'applique en HORECA comme en droit commun.

Le délégué doit-il justifier l'utilisation de ses heures de délégation ?

Non, le délégué n'a pas à justifier l'emploi détaillé de ses heures de délégation. La loi impose uniquement une information préalable de l'employeur sur l'utilisation de ses heures. Le respect de ce droit est une condition d'exercice efficace du mandat.

Les heures de délégation sont-elles rémunérées en HORECA ?

Oui, les heures de délégation sont rémunérées comme du temps de travail effectif selon l'article L.414-5 du Code du travail. Le délégué ne subit aucune perte de rémunération pour exercer ses missions de représentation pendant le temps de travail dans l'entreprise.

Quelles heures de délégation pour les représentants du personnel en HORECA ?

Les heures de délégation en HORECA sont identiques au droit commun, fixées par l'article L.414-5 du Code du travail selon l'effectif de l'entreprise. Aucune dérogation sectorielle n'existe. Le crédit d'heures rémunérées ne peut être réduit ni supprimé par l'employeur.

Conditions d'exercice

Le crédit d'heures de délégation est déterminé par la taille de l'entreprise, sans distinction sectorielle.

Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués titulaires	HORECA vs droit commun
15 à 25 salariés	1 délégué titulaire	Identique
26 à 50 salariés	2 délégués titulaires	Identique
51 à 75 salariés	3 délégués titulaires	Identique
76 à 100 salariés	4 délégués titulaires	Identique
Libération de service	Selon seuils de l'art. L.414-5	Identique

Modalités pratiques

L'exercice des heures de délégation en HORECA suit les mêmes règles que dans tout autre secteur.

Point pratique	Détail
Crédit d'heures	Fixé par l'art. L.414-5 selon l'effectif de l'entreprise
Rémunération	Les heures de délégation sont rémunérées comme du temps de travail effectif
Information préalable	Le délégué informe l'employeur de l'utilisation de ses heures
Cumul	Les heures non utilisées ne sont pas reportables sauf accord
Protection	Le délégué bénéficie d'une protection contre le licenciement
Absence de CCT	Pas de crédit d'heures supplémentaire conventionnel en HORECA

Pratiques et recommandations

Planifier les heures de délégation en tenant compte des impératifs du service, car les établissements HORECA ont des pics d'activité qui rendent l'absence d'un salarié plus impactante pendant le service.

Respecter le droit du délégué à utiliser ses heures sans exiger de justification détaillée de l'emploi du temps, car la loi n'impose qu'une information préalable.

Organiser un remplacement pendant les heures de délégation dans les petites structures où chaque poste est essentiel au bon déroulement du service. Le planning doit intégrer ces absences prévisibles.

Documenter les heures de délégation utilisées dans un registre pour assurer la traçabilité et éviter les contestations.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Missions de la délégation du personnel
Art. <u>L.414-5</u> du Code du travail	Crédit d'heures et libération de service des délégués
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application du régime spécifique HORECA

Les heures de délégation en HORECA ne font l'objet d'aucune dérogation sectorielle. L'employeur ne peut pas réduire le crédit d'heures en invoquant les contraintes opérationnelles du secteur. Le droit à la représentation du personnel est impératif.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.