

# PROCEDURE BONS DE DELEGATION

PROCEDURE PCD ADM-021-V2

Date de création : 04/10/2019

Date de révision : 21/06/2022

Date de diffusion : 14/06/2022

Date prévue d'évaluation : 06/2025

## REDACTION

Maria MONTEIL, Directrice des Ressources Humaines

(Visa)

## VALIDATION (VERSION INITIALE)

Tiphaine LECORVAISIER, Directrice Générale Adjointe

(Visa)

## APPROBATION

Michel CAPPE, Directeur Général

(Visa)

## OBJET ET DOMAINE D'APPLICATION :

Cette procédure vise à décrire les différentes étapes liées à l'utilisation et au traitement des bons de délégation.

Cette procédure s'applique à l'ensemble des représentants du personnel et toutes les directions d'établissements de la Ligue Havraise

## DOCUMENTS ASSOCIES :

- Bon de délégation

## DOCUMENTS DE REFERENCE :

- Accord dialogue social du 25 avril 2022
- Art. L.2143-13 à L.2143-20 à L.2315-7 à L.2315-13 du Code du Travail
- Art. R.2315-3 à R.2315-7 du Code du Travail

**MOTS CLES :** PROCEDURE – BONS DE DELEGATION – REPRESENTANTS DU PERSONNEL –

# PROCEDURE BONS DE DELEGATION

PROCEDURE PCD ADM-021-V2

## I PREAMBULE :

Avec les ordonnances Macron, les instances représentatives du personnel ont été fusionnées en une instance unique : le CSE. Cette fusion s'est accompagnée également d'une transformation des modalités d'utilisation des heures de délégation.

De plus l'ensemble des parties signataires de l'accord relatif au dialogue social (la CFDT, la CFE CGC, la CGT, FO et l'Association) signé le 25 avril 2022 au sein de la Ligue Havraise, ont également souhaité apporter des adaptations au nombre et à la répartition de ces heures de délégation pour permettre la bonne marche de l'instance mais également pour permettre à chaque représentant de pouvoir jouer pleinement leur rôle au sein des différentes commissions et auprès des salariés en relais de proximité.

La Ligue Havraise souhaite à travers cette procédure décrire l'ensemble des heures de délégation existantes au sein de la Ligue. Elle vise à clarifier l'utilisation de ces heures qui n'ont pas toutes les mêmes caractéristiques (mutualisables ou non, cumulables ou non etc.) et le suivi de ces heures par les Directions d'établissements.

## II REGLEMENTATION :

Les heures de délégation permettent aux membres du Comité Social et Economique (CSE) et aux délégués syndicaux de mener à bien leur mission.

Les heures de délégation doivent être utilisées **pour l'exercice de missions en lien avec le mandat de représentant du personnel.**

Les heures de délégation permettent au représentant du personnel de s'absenter de son poste de travail sans qu'il n'y ait d'impact sur sa rémunération. Le temps passé en délégation est **assimilé à du temps de travail effectif** et payé à échéance normale.

L'utilisation des heures de délégation peut être faite **pendant ou en dehors du temps de travail.**

Pendant leurs heures de délégation, les représentants du personnel peuvent aller à la rencontre des salariés à condition que leur intervention ne nuise pas au bon fonctionnement de l'entreprise. Les représentants du personnel doivent s'inscrire sur les registres de sécurité lors de leur entrée dans les établissements de la Ligue Havraise afin de respecter les obligations légales de sécurité des établissements. Les déplacements en extérieur sont également autorisés à condition d'être justifiés. Les délégués du personnel n'ont pas à solliciter d'autorisation avant de quitter leur poste de travail mais juste à informer leur employeur de leur absence.

Le nombre d'heures de délégation varie selon la taille de l'entreprise et selon le type d'activité du représentant du personnel concerné.

Un système de bon de délégation a été mis en place au sein de l'Association pour le suivi de ces heures de délégation et pour permettre une information préalable des établissements pour assurer la continuité des services. Le bon de délégation a été mis à jour par le service RH le 29 septembre 2019, la réglementation des heures de délégation ayant été modifiée avec la mise en place de la nouvelle instance représentative du personnel (le Comité Economique et Social (CSE)) et la signature de l'Accord sur le Dialogue Social au sein de la Ligue Havraise.

# PROCEDURE BONS DE DELEGATION

PROCEDURE PCD ADM-021-V2

## III RAPPEL SUR LES HEURES DE DELEGATION :

Avec la mise en place du CSE les membres du personnel qui sont élus au CSE peuvent bénéficier de plusieurs types d'heures de délégation selon leurs mandats et attributions au sein du CSE et des différentes commissions et de leurs missions de proximité.

### ▪ Les heures de délégation CSE :

#### ➤ Nombre d'heures :

- ✓ Le nombre d'heures de délégation est fixé à **24h/mois par titulaire du CSE.**
- ✓ Le **secrétaire du CSE, le trésorier du CSE** bénéficient de **7h/mois supplémentaires.**
- ✓ Les « **suppléants de permanence** » du CSE bénéficient également de **7h/mois** et lorsqu'ils siègent à la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) de **7h/mois supplémentaires.**
- ✓ Lorsque les **suppléants « non permanents »** siègent à la Commission Développement des Compétences & Egalité Professionnelle (CDCEP) et lorsqu'ils siègent à la Commission Prospective et Transformation de l'Association (CPTA) ils bénéficient de **2h/mois.**
- ✓ Les **autres suppléants « non permanents » du CSE ne bénéficient d'aucune heure de délégation, sauf en cas de mutualisation.** (cf. heures de délégation mutualisées).

#### ➤ Délai de prévenance :

**Pour ces heures de délégation il n'y a aucun délai de prévenance prévu par la loi.** Il faut juste prévenir en amont de la prise de l'heure de délégation pour la bonne marche des établissements et services.

#### ➤ Cumul des heures de délégation :

Auparavant les heures de délégation devaient être utilisées dans le mois et ne pouvaient faire l'objet d'un report. Avec la mise en place du CSE cette règle change : **le cumul devient possible dans la limite de 12 mois. Mais cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.**

**Attention : le délai de prévenance pour l'utilisation de ces heures repoussées et cumulées sur les 12 mois suivants est de 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.**

### ▪ Les heures de délégation CSSCT :

#### ➤ Mise en place de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail :

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 supprime le CHSCT dans le cadre de la création du CSE, mais institue une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) au sein du CSE. Sa mission est de traiter les questions de santé, sécurité au travail et conditions de travail.

# PROCEDURE BONS DE DELEGATION

## PROCEDURE PCD ADM-021-V2

La mise en place de cette commission est obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. L.2315-36 du code du travail).

➤ Nombre d'heures :

L'ensemble des parties signataires de l'accord relatif au dialogue social (la CFDT, la CFE CGC, la CGT, FO et l'Association) signé le 25 février 2022, se sont accordées sur le principe d'octroyer des heures de délégation spécifiques pour les membres de la CSSCT à hauteur de **7 h/mois supplémentaires pour les élus titulaires et pour les élus suppléants « permanents »**.

NB : Attention les heures passées en commission ainsi que le temps passé à réaliser une enquête Accidents du Travail (accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves) et Maladies professionnelles, les visites trimestrielles ainsi que le temps de rédaction des comptes rendus de visites trimestrielles n'est pas déduit du crédit d'heures.

Une organisation spécifique de ce temps des membres de la CSSCT a été mise en place au sein de la Ligue Havraise pour permettre de remplir leur mission : un jour « libéré » par semaine uniquement pour les membres désignés du CSSCT. Ce jour est considéré, à titre exceptionnel, comme du temps de travail effectif en totalité (équivalent à 7h). Il doit être fixe dans la semaine et déterminé par la CSSCT pour la bonne organisation de l'établissement ou du service auquel est rattaché le salarié membre de la CSSCT (cf. Accord relatif au dialogue social signé le 25 février 2022).

➤ Délai de prévenance :

**Pour ces heures de délégation il n'y a aucun délai de prévenance prévu par la loi.** Il faut juste prévenir en amont de la prise de l'heure de délégation pour la bonne marche des établissements et services.

▪ Les heures de délégation mutualisées :

Les membres titulaires du CSE peuvent chaque mois, se répartir entre eux, les heures de délégation dont ils disposent (heures propres à un représentant).

Les membres titulaires du CSE peuvent également mutualiser leurs heures de délégation avec les membres suppléants qui ne bénéficient pas d'un crédit d'heures de délégation qui leur est propre.

➤ Limitation du cumul dans le mois et délai de prévenance pour l'utilisation d'heures mutualisées :

L'article R. 2315-6 du Code du travail prévoit que « *La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, prévue à l'article L. 2315-9, ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article R. 2314-1.* »

**Attention : le délai de prévenance pour l'utilisation de ces heures mutualisées est de 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.**

# PROCEDURE BONS DE DELEGATION

## PROCEDURE PCD ADM-021-V2

### ▪ Les heures de délégation des représentants de proximité :

Afin de promouvoir un dialogue social à tous les niveaux de l'association et notamment au plus près du terrain, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place des réunions de proximité par le biais de l'Accord de dialogue social du 25 février 2022.

Les réunions de proximité se déroulent entre la Direction locale et des représentants de proximité.

Les représentants de proximité bénéficient à ce titre d'un crédit d'heures de délégation. Ces dernières sont nominatives et **ne peuvent être ni reportées, ni mutualisées contrairement aux heures de délégation classiques.**

Le nombre d'heures de délégation dépend du périmètre de proximité.

Le temps passé par les Représentants de Proximité à l'occasion de l'exercice de leurs missions est déduit des crédits d'heures de délégation prévus par l'Accord sur le dialogue social, à l'exception des temps de réunion (réunions de proximité et réunions plénières) et du temps passé à participer aux enquêtes Accidents du Travail (accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves) et Maladies professionnelles menées par les membres de la CSSCT qui ne sont pas déduit des crédits d'heures.

Le nombre d'heures de délégation est défini comme suit selon les établissements :

PERIMETRE DE PROXIMITE	ETP	Nombre de RP	Nombre d'heures par représentant	Crédit d'heures mensuel total du périmètre de proximité
MAS LE MANOIR	97,30	4	10	40
FAM	52,73	3	12	36
FOYER DEBRAIZE	22,70	2	6	12
IMP/IME AAP/SESSAD DI+AUTISME /POOL DE REMPLACEMENT	60,38	3	12	36
MAS LES CONSTELLATIONS	60,35	3	6	18
ESAT	41,28	3	12	36
CAP EMPLOI/EFELIHA/SAVS/SAMSAH /PLATEFORME ELISEA/PLATEFORME HABITAT	30,99	2	6	12
IMPRO	27,19	2	6	12
CAJ	22,31	2	12	24
EEAP LES MYOSOTIS	28,49	2	6	12
SIEGE (Hors Pool de remplacement )	23,87	2	6	12
<b>TOTAL</b>	<b>467,58</b>	<b>28</b>	<b>94</b>	<b>250</b>

# PROCEDURE BONS DE DELEGATION

## PROCEDURE PCD ADM-021-V2

- Délai de prévenance :

**Pour ces heures de délégation il n'y a aucun délai de prévenance prévu par la loi.** Il faut juste prévenir en amont de la prise de l'heure de délégation pour la bonne marche des établissements et services.

- **Les heures de délégation syndicale :**

Le **délégué syndical représente son syndicat auprès de l'employeur** et peut lui formuler des propositions, réclamations ou revendications. Il est également l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient. Pour pouvoir exercer correctement leurs missions, le délégué syndical dispose d'un crédit d'heures spécifique.

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement désignent le délégué syndical (ou les délégués syndicaux) parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

- Nombre d'heures :

Le délégué syndical dispose de **24 heures de délégation par mois** au sein de l'Association (volume défini en fonction de la taille de l'entreprise).

Les représentants des organisations syndicales au CSE bénéficient de 24h par mois au titre de l'Accord relatif au Dialogue Social.

NB : un membre du CSE ne peut pas utiliser le crédit d'heures rattaché à son mandat pour effectuer une mission d'ordre syndical ; et cela même s'il est syndiqué. Il devra alors utiliser les heures dont il dispose au titre de son mandat syndical.

- Délai de prévenance :

**Pour ces heures de délégation, il n'y a aucun délai de prévenance prévu par la loi.** Il faut juste prévoir un délai raisonnable et en amont de la prise de l'heure de délégation pour la bonne marche des établissements et services.

### **3. Utilisation des bons de délégation et suivi des heures de délégation :**

Pour chaque heure de délégation un bon de délégation doit être rempli par le représentant du personnel concerné (cf. document en annexe).

- Process bon de délégation :

Le représentant du personnel (membres CSE, CSSCT, délégués syndicaux...) remplit un bon de délégation à chaque fois qu'il souhaite utiliser les heures de délégation dont il dispose au titre de son ou ses différents mandats).

# PROCEDURE BONS DE DELEGATION

## PROCEDURE PCD ADM-021-V2

Le responsable de l'établissement signe le bon de délégation après avoir vérifié que tous les éléments nécessaires sont bien remplis par le représentant du personnel. Une copie du bon signé est remise au salarié concerné et une autre copie doit être envoyée par mail au service RH.

Lorsqu'un rectificatif est apporté après que l'heure de délégation ait été posée, cette rectification doit figurer dans la case prévue à cet effet et doit être avalisée par le responsable de l'établissement.

Le bon rectifié doit également être envoyé au service RH.

### ➤ Suivi des heures :

Il appartient aux Responsables d'établissement d'assurer un suivi mensuel des heures de délégation propres au représentant du personnel de son établissement et notamment lorsque ces heures sont reportées sur les mois suivants pour que ce report ne conduise pas à dépasser le seuil d'1 fois et demie le temps de délégation posé sur un mois et qu'elles ne soient pas reportées au-delà de 12 mois consécutifs. Un tableau sera fourni par le service RH à cet effet.

Le service RH assurera le suivi des heures mutualisées en recoupant les informations des différents établissements pour calculer et contrôler le nombre d'heures de délégation posées à ce titre.

### ➤ Les autres temps :

Est payé comme temps de travail effectif et non déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires du CSE, les délégués syndicaux et les représentants des organisations syndicales au CSE :

- ⇒ Le temps passé aux réunions organisées par l'employeur pour le CSE et les commissions.
- ⇒ Le temps passé 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.
- ⇒ Le temps passé aux enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque personnel du comité social et économique.
- ⇒ Le temps passé sur les visites trimestrielles d'établissements et sur la rédaction des comptes rendus de visite lors de la journée hebdomadaire fixée pour les missions de la CSSCT.

### ➤ Le cas des salariés à temps partiels :

Un élu à temps partiel bénéficie du même crédit d'heures qu'un salarié à temps plein. Ainsi, au titre de son mandat de membre du CSE et/ou de son mandat syndical le cas échéant, il bénéficie de 24 heures par mois. Toutefois, le salarié à temps partiel ne peut pas réduire son temps de travail de plus d'un tiers de sa durée avec ses heures de délégation. Il peut donc être amené à prendre des heures de délégation en dehors de son temps de travail. Ces heures peuvent donc l'amener à dépasser sa durée contractuelle de travail et doivent donc être payées selon les conditions applicables aux heures complémentaires.

### Particularité du mi-temps thérapeutique :

Selon la réglementation en vigueur, le salarié en mi-temps thérapeutique peut exercer son mandat et utiliser ses heures de délégation sur son temps de travail dans la limite du tiers de sa durée de travail. Toutefois, en ce qui concerne l'utilisation des heures hors temps de travail, faute de réglementation en la matière, l'inspection du travail a considéré que dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique correspondant à un aménagement temporaire du travail destiné à favoriser la guérison du salarié, celui-ci ne devrait pas pouvoir les utiliser hors de son temps de travail.

