



Référence : PTC ADM-006-V1

Date de création : 16 mars 2016

Date de révision : /

Date de diffusion : 06 mai 2016

Date prévue d'évaluation : mai 2017

UTILISATION DU BON DE DELEGATION

REDACON (Nom & Fonction)	VALIDATION (Nom & Fonction)	APPROBATION (Nom & Fonction)
Laura BIENVENU Chargée de développement des ressources humaines Tiphaine LECORVAISIER Ingénieur qualité et méthode	Cécilia VALLEE Directrice des Ressources humaines	Michel CAPPE Directeur général
(Visa)	(Visa)	(Visa)

OBJET & DOMAINE D'APPLICATION : Ce protocole vise à décrire le mode d'utilisation et de circulation des bons de délégations des salariés titulaires de mandats syndicaux (délégués syndicaux, représentants syndicaux au comité d'entreprise) ou représentatifs (délégués du personnel, élus du comité d'entreprise ou du CHSCT).

Il s'applique à l'ensemble des salariés qui disposent d'un crédit d'heures de délégation.

DOCUMENTS DE REFERENCE/CADRE REGLEMENTAIRE

Articles L 2143-13 à L 2143-19 du Code de travail

DOCUMENT ASSOCIE :

FIE ADM-018-V1 Bon de délégation

MOTS-CLEFS CREDITS HEURES DE DELEGATION-INFORMATION-

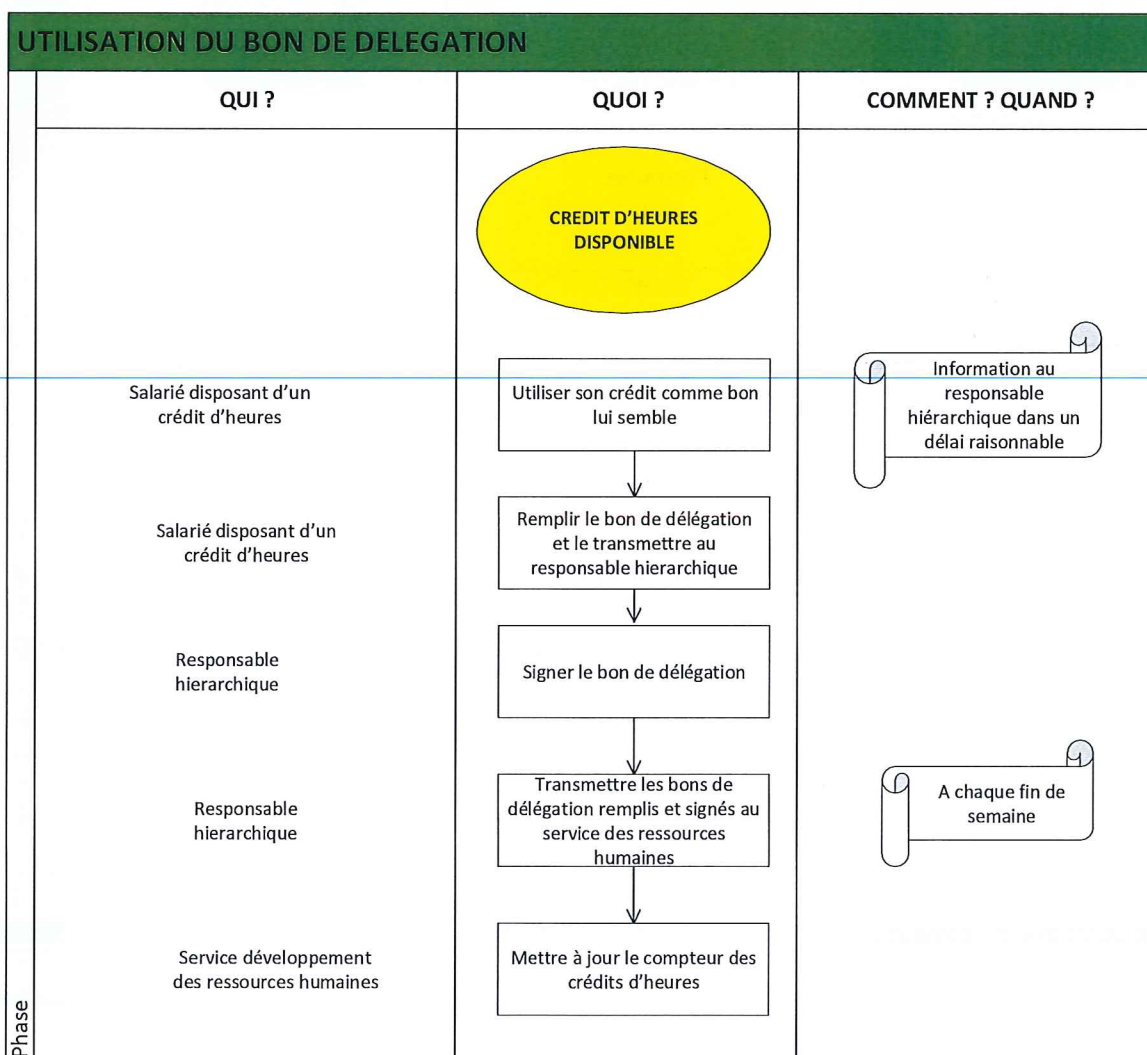
PROTOCOLE PTC ADM-006-V1 Utilisation du bon de délégation

I. Le cadre légal

Les grands principes (Articles L2143-13 à L2143-19) :

- ✚ Les salariés titulaires de mandats syndicaux (délégués syndicaux, représentants syndicaux au comité d'entreprise) ou représentatifs (délégués du personnel, élus du comité d'entreprise ou du CHSCT) bénéficient pour leurs fonctions d'un crédit d'heures mensuelles.
- ✚ Les heures de délégation sont rémunérées comme du temps de travail effectif.
- ✚ Les salariés concernés sont libres de circuler à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise pour mener à bien leur mission. Le nombre d'heures de délégation varie en fonction du mandat du salarié et de la taille de l'entreprise (L2143-20). Voir tableau récapitulatif des heures de délégation auprès du service des ressources humaines.
- ✚ Dès lors que le régime des bons de délégation a été régulièrement institué, les représentants du personnel doivent s'y conformer (voir référence de La chambre criminelle de la Cour de cassation jugé en 1981).

II. Application



I. Les motifs de délégation non imputables au crédit d'heures

POUR TOUS LES IRP

- le temps passé aux réunions avec l'employeur ou aux commissions obligatoires du comité d'entreprise.

POUR LES ELUS AU CE

- le temps de trajet pour se rendre aux réunions du comité d'entreprise ou en revenir, constitue un temps de travail effectif dès lors qu'il est effectué en dehors de l'horaire normal du représentant du personnel (Cass. soc. 3 avril 2001) ;
- les heures de formation des membres du comité d'entreprise (stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours).

POUR LES ELUS CHSCT

- les heures de formation des représentants du personnel au CHSCT ;
- le temps passé aux enquêtes menées après un accident du travail grave, ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- le temps passé à la recherche de mesures préventives dans les situations d'urgence et de cas graves.

CAS PARTICULIERS

- Pour les conseillers Prud'hommes : Le temps passé pour assister un salarié de l'entreprise devant le Conseil des prud'hommes .
- Pour les Délégués du personnel : Les heures passées à une réunion extérieure concernant l'entreprise, organisée par un syndicat.

IV Les règles de la fongibilité

Pas de possibilité de fongibilité des heures de délégation entre élus CE titulaires et élus CE suppléants.

Si un élu titulaire n'a pas utilisé ses heures de délégation son suppléant ne peut en bénéficier à sa place.

Les délégués du personnel suppléants ne disposent pas d'heures de délégation, sauf lorsqu'ils remplacent un titulaire absent.

