

BON DE DELEGATION

Quel est le régime des bons de délégation ?

La loi ne réglemente pas l'usage des bons de délégation, et ces documents ne sont même pas prévus par elle. Il n'existe donc pas de modèle officiel, et ils peuvent varier d'une entreprise à l'autre en fonction d'un accord d'entreprise ou du règlement intérieur. La jurisprudence, quant à elle, pose le principe que l'usage du crédit d'heures « peut licitement être soumis à l'emploi de bons de délégation et être précédé d'un délai de prévenance ». (Cass. crim. 12/4/88).

Sur la demande du représentant du personnel qui désire s'absenter pour exercer son mandat, un bon de délégation lui est fourni. Après l'avoir rempli, il doit le faire viser par son supérieur hiérarchique. En principe, le bon comporte l'heure de départ et celle du retour (indiquée a posteriori), le lieu de destination, l'imputation ou non sur le crédit d'heures, la signature du supérieur hiérarchique.

L'employeur qui désire instituer un régime de bons de délégation, doit consulter les représentants du personnel concernés, ou le comité d'entreprise. La mise en place des bons de délégation et d'un délai de prévenance ne peuvent intervenir qu'à l'issue d'une procédure de concertation.

D'une manière générale, il est recommandé, quand cela est connu, de prévenir l'employeur à l'avance, de manière à ce qu'il puisse organiser le remplacement de la personne, même si le bon n'est complété qu'après, car on ne connaît pas toujours le temps que va prendre l'intervention. Mais ce n'est pas une obligation, et la personne, en fonction d'impératifs, peut être amenée à se décider au dernier moment. Attention, il ne faut pas que l'employeur puisse prouver que le salarié a posé un bon de délégation pour se soustraire à une obligation professionnelle.

L'employeur semble pouvoir, par ce biais, contrôler les absences des Représentants du Personnel. En a-t-il le droit ?

Les bons de délégation existent afin que l'employeur soit informé des absences pour raison représentative, syndicale, ... de ses salariés (suivi administratif), mais aussi pour une gestion des heures de délégation au moment de la rémunération. En revanche, cela ne doit pas devenir un contrôle préalable des déplacements, ce qui serait illicite.

(suite) BON DE DELEGATION

Il y a atteinte à la liberté d'action du représentant du personnel si la délivrance du bon est soumise à des conditions comme l'institution d'un délai d'obtention du bon, l'obligation d'inscrire un motif d'absence. De plus, on ne peut bien sûr imposer l'usage du bon en dehors des heures de travail. Une jurisprudence de 1981 a reconnu un employeur coupable de délit d'entrave. Il estimait son autorisation nécessaire et avait mis à pied un membre du comité d'entreprise qui, en sollicitant un bon de délégation, n'avait pu l'obtenir immédiatement, et s'était cependant absenté.

Lorsque les élus CE / DP sont en réunion, ces derniers doivent-ils produire des bons signés ?

En ce qui concerne ces réunions, comme elles sont organisées sur convocation de l'employeur, le temps passé à celles-ci n'est pas pris sur les heures de délégation. Il peut être demandé, suivant l'accord d'entreprise ou le règlement intérieur, de poser un bon, mais si celui-ci existe, il fera figurer une non-imputation au crédit d'heures.

En revanche, les réunions préparatoires entre délégués, sont, elles, à prendre sur les crédits d'heures.

Si le représentant du personnel refuse d'utiliser des bons de délégation, peut-il être sanctionné ?

Dès l'instant que le régime des bons de délégation a été régulièrement institué, les représentants du personnel doivent s'y conformer. La chambre criminelle de la Cour de cassation a jugé en 1981 que du moment que les bons de délégation ne limitaient pas la liberté d'action du représentant du personnel, le refus d'utiliser ces bons justifiait des sanctions disciplinaires.

CFTC-55.COM