

Dernière mise à jour le 09 décembre 2024

CSE : l'utilisation de bons de délégation est-elle obligatoire ?

Le bon de délégation n'est pas obligatoire, mais il permet à l'employeur d'être informé de l'absence du représentant du personnel avant son départ ainsi que de comptabiliser les heures de délégation prises.

Le bon de délégation n'est pas obligatoire, mais il permet à l'employeur d'être informé de l'absence du représentant du personnel avant son départ ainsi que de comptabiliser les heures de délégation prises.

L'employeur peut toutefois exiger que les représentants du personnel avertissent leur hiérarchie de leur intention d'utiliser leurs heures de délégation. En effet, cela relève de son pouvoir d'organisation et lui permet d'assurer la bonne marche de l'entreprise.

Le chef d'entreprise dispose d'un droit d'information préalable relatif à l'exercice de leur mandat par les représentants du personnel.

Il est prévu dans certaines conventions collectives que les élus préviennent l'employeur de leur volonté de prendre leurs heures de délégations.

Cette information préalable peut revêtir différentes formes : l'information préalable du supérieur hiérarchique relative au début et à la fin du temps consacré à l'exercice du mandat, la mise en place d'un registre écrit comportant les mêmes informations, ou l'instauration de bons de délégation.

Les bons de délégation offrent l'intérêt supplémentaire de permettre aux représentants suppléants, ou titulaires, de connaître le solde d'heures de délégation restant disponible lors de leurs remplacements ou reprises de mandat.

Attention : L'employeur ne peut pas demander au représentant du personnel le motif de son absence durant ses heures de délégation.

De plus il s'agit **uniquement d'un système d'information et aucunement d'une autorisation préalable** ou d'un moyen de contrôler l'utilisation du crédit d'heures. La jurisprudence relève de manière constante la constitution d'un délit d'entrave, passible de poursuites pénales, dès lors qu'est observé un système d'autorisation préalable quant à l'utilisation des heures de délégation.

Les bons de délégation peuvent être mis en place en application de la convention collective, d'un accord de branche ou d'entreprise, du règlement intérieur du CSE, ou après consultation du CSE même si les membres rendent un avis défavorable.

L'objectif est de permettre à la hiérarchie d'assurer la bonne organisation du travail et de pourvoir au remplacement des représentants absents, mais aussi d'éviter un dépassement du crédit d'heures.

Les représentants du personnel doivent être informés avant la mise en place des bons de délégations dans l'entreprise, mais ils ne peuvent pas s'y opposer. Dès lors, le représentant du personnel qui refuse d'utiliser les bons de délégation mis en place de manière licite commet une faute disciplinaire passible de sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

La loi ne prévoit pas de **délai de prévenance** entre la signature du bon de délégation et le départ en délégation. L'employeur ne peut donc rien imposer au salarié en la matière. Un délai de prévenance peut être prévu mais doit alors être extrêmement court afin de ne pas constituer un délit d'entrave à l'exercice des fonctions des représentants du personnel.

Ainsi, a été jugée constitutive d'un tel délit, l'instauration d'un délai d'une demi-journée empêchant une éventuelle réaction rapide représentants du personnel au regard des circonstances pouvant motiver leur intervention.

Inversement, le caractère soudain et inopiné de l'absence d'un représentant du personnel ayant entraîné la désorganisation du service dans lequel il travaillait constitue un abus de la part de ce dernier.

De même, l'absence de respect d'un délai de prévenance suffisant, alors que l'intéressé connaissait la date de son intervention 3 semaines auparavant, constitue un abus pouvant être sanctionné.

Dans certains cas liés à une urgence sécurité (incendie par exemple), l'employeur peut demander au salarié de différer son départ.

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/attributions-fonctionnement-comite-social-economique-cse.html> »

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/cse-utiliser-heures-delegation.html> »