

À St Quentin Fallavier le 20 Avril 2026

Mr le Directeur et Mme la responsable DRH
Société Newlog SAS
22 rue des Garinnes
38070 St Quentin Fallavier

Madame, Monsieur,

L'UNSA souhaite attirer l'attention de la Direction sur des pratiques observées sur le site Newlog concernant l'utilisation des heures de délégation syndicale.

Il a en effet été porté à notre connaissance que des absences qualifiées « d'heures de délégation », matérialisées par l'utilisation de supports internes communément appelés vignettes de couleur bleue, auraient été utilisées de manière étendue, y compris au bénéfice de salariés ne disposant pas d'un mandat représentatif légalement reconnu, et pour des volumes d'absence pouvant atteindre plusieurs jours consécutifs.

Rappel du cadre légal et conventionnel

Pour mémoire, les heures de délégation constituent un droit strictement attaché à l'exercice d'un mandat représentatif prévu par le Code du travail ou par un accord collectif applicable, notamment pour les :

- Délégués syndicaux (articles L.2143-3 et L.2143-13 du Code du travail),*
- Membres élus du Comité Social et Économique (articles L.2315-7 et L.2315-8 du Code du travail),*
- Représentants désignés dans le cadre d'un accord collectif dûment applicable.*

Conformément à la jurisprudence constante de la Cour de cassation, les heures de délégation sont :

- Personnelles, attachées au titulaire du mandat (Cass. soc., 12 juillet 1989, n°86-45.873) ;*
- Limitées en volume, selon les seuils légaux ou conventionnels applicables (articles L.2143-13 et L.2315-7 du Code du travail) ;*
- Exclusivement réservées aux salariés titulaires d'un mandat régulièrement notifié à l'employeur, une organisation syndicale ne pouvant créer de droits à absence au bénéfice de salariés non mandatés (Cass. soc., 27 juin 2018, n°17-14.605).*

Les outils internes de gestion du temps (formulaire, codes d'absence, vignettes ou dispositifs équivalents), quels qu'en soient la forme ou le support, ont pour seule finalité d'assurer le suivi administratif et comptable des heures de délégation.

Ils ne sauraient, en eux-mêmes, créer, étendre ou transférer des droits à absence hors du cadre défini par la loi et les accords collectifs, conformément au principe de légalité des droits syndicaux (Cass. soc., 4 décembre 1991, n°90-41.109).

Constats et enjeux identifiés

Sans remettre en cause le rôle ni la légitimité de l'action syndicale sur le site, l'UNSA constate que :

- L'utilisation d'heures de délégation par des salariés non titulaires d'un mandat représentatif pose une difficulté juridique manifeste, en l'absence de fondement légal ou conventionnel ;
- Des volumes d'absence significatifs sont susceptibles d'être incompatibles avec les crédits d'heures applicables, même en cas de cumul de mandats, lequel demeure encadré et plafonné par la loi (Cass. soc., 30 mai 2000, n°98-43-065) ;
- L'absence de clarification formelle expose l'ensemble des acteurs — salariés, organisations syndicales et employeur — à des risques en matière de sécurité juridique, d'égalité de traitement entre salariés (article L-7132-7 du Code du travail), et de climat social.

Notre demande

Dans un souci de sécurité juridique, de transparence et d'égalité de traitement entre salariés, l'UNSA demande à la Direction :

1. Une clarification formelle des règles applicables sur le site en matière d'utilisation des heures de délégation syndicale ;
2. Un rappel écrit du cadre légal et des procédures internes, notamment concernant les bénéficiaires autorisés et les modalités de déclaration des absences, conformément aux dispositions du Code du travail précitées ;
3. La sécurisation des pratiques existantes, afin d'éviter toute utilisation des outils internes en dehors du cadre des mandats légalement et conventionnellement reconnus ;
4. L'inscription de ce point à l'ordre du jour d'une prochaine réunion du CSE, conformément à l'article L-2315-29 du Code du travail, afin de permettre un échange transparent et partagé sur le sujet.

Position UNSA Newlog

L'UNSA tient à préciser que cette démarche ne vise ni à restreindre l'exercice des droits syndicaux, ni à stigmatiser une organisation ou des salariés, mais à garantir que ces droits s'exercent dans un cadre clair, légal et équitable, au bénéfice de l'ensemble des parties prenantes, et dans le respect des principes posés par le Code du travail et la jurisprudence sociale.

Dans l'attente de votre retour, nous restons à disposition pour toute précision et pour contribuer à une clarification constructive de la situation.

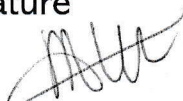
Remis en mains Propres

Document reçu ce jour
A Mme ou Mr Tonislo Marion

Fonction HRBP

Le ..20... Avril 2026

Signature



JC FARINA
Secrétaire Général UNSA Newlog



Copie du courrier envoyé également par mail à :

M. HAINOZ : Inspection du travail de Bourgoin Jallieu

Rachel LETESSIER : Responsable des Relations Sociales Schneider Electric

Christian LAMBERT : VP Stratégie et Relations Sociales France / EUR France-CF-HR-Social Affairs