A qui appartient l'initiative de mettre en place des délégués du personnel ?

Dans les entreprises ou organismes soumis à la réglementation sur les délégués du personnel, le chef d'entreprise doit informer tous les 2 ans le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel. Les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel.
art. L. 423-18, al. 2, C. trav.

Comment se déroulent les réunions de délégués du personnel ?

Les réunions mensuelles obligatoires doivent permettre de traiter les problèmes d'ordre collectif. En même temps, les délégués du personnel peuvent transmettre les réclamations individuelles qui leur ont été soumises. Les réunions ont lieu pendant les heures de travail. Outre les délégués du personnel, assistent aux réunions le chef d'établissement ou son représentant, les délégués suppléants et, le cas échéant, les représentants d'une organisation syndicale.

Le rôle du délégué en cas de harcelement

Selon l'article L 422-1-1 du code du travail, les délégués du personnel doivent saisir l'employeur dès qu'ils ont connaissance d'une « atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale […] dans l'entreprise ». La référence à la santé physique et mentale vise notamment les cas de harcèlement. L'employeur doit alors procéder à une enquête et régler cette situation. A défaut, le salarié concerné ou les délégués du personnel peuvent saisir le Conseil des Prud'hommes en référé. Le juge ordonnera alors toutes mesures pour faire cesser cette atteinte.

Les attributions supplétives des délégués du personnel pour des structures de moins de 50 salariés

Quand il n'y a pas de **comité d'entreprise** les délégués du personnel font office de comité d'entreprise et ont de ce fait ce que l'on appelle des attributions supplétives :

les délégués communiquent toutes suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils sont consultés en cas de licenciement économique ils sont consultés sur l'ordre des licenciements et sur tout projet visant au moins deux salariés . Ils sont consultés sur les mesures visant à la reprise d'activité des salariés handicapés et reçoivent tous les documents relatifs à la politique de formation dans l'entreprise ou l'établissement ce qui a une grande importance pour vérifier les efforts d'adaptation à l'évolution des emplois faits par l'employeur.

- Lorsque le C.H.S.C.T. n'existe pas, les délégués du personnel exercent alors les missions qui lui étaient dévolues (C. T. art. L. 422-5), ils jouissent pour cette mission des moyens des délégués du personnel uniquement.

en remplacement des délégués syndicaux :

Dans les entreprises (et non dans les établissements!) de moins de 50 salariés, un délégué du personnel titulaire peut être désigné par une organisation syndicale représentative pour faire fonction de délégué syndical dans l'entreprise (C. T, art. L. 412-11, al. 4). Le salarié est ainsi à la fois le délégué du personnel et le délégué syndical de l'entreprise.
Le délégué du personne ainsi désigné peut exercer toutes les attributions du délégué syndical. Cependant, c'est sur son crédit d'heures de délégué du personnel qu'il remplit les deux missions.

Les délégués du personnel disposent-ils d'heures de délégation ?

L'employeur fait obligation au chef d'établissement de laisser aux délégués du personnel titulaires le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.
art. L. 424-1, C. trav.

Les heures de délégation attribuées aux délégués du personnel peuvent être utilisées pour recueillir les réclamations des salariés et exercer les autres attributions que la loi, la convention collective ou les usages de l'entreprise leur confèrent. En revanche, le temps passé aux réunions avec l'employeur n'est pas déductible de leur crédit d'heures.
art. L. 424-4, al. 4, C. trav.

Les délégués du personnel peuvent-ils se substituer au CHSCT ?

S'il n'existe pas de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité dans les conditions prévues à l'article L. 236-1 du Code du travail. La référence à l'article L. 236-1 du Code du travail conduit à distinguer le rôle des délégués en fonction de l'effectif des établissements. Dans les établissements de moins de 50 salariés où la désignation d'un CHSCT n'est pas légalement obligatoire, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT et sont soumis aux mêmes obligations. Mais, les délégués du personnel ne bénéficient pas de moyens supplémentaires. Leurs moyens sont ceux dont ils disposent déjà en tant que délégués du personnel, ils ne bénéficient notamment pas d'un crédit d'heures supplémentaire. Dans les établissements de 50 salariés ou plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres des ces comités. Ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Les suppléants ont ils le droit de participer aux réunions avec l'employeur

Oui, bien sûr... d'ailleurs lors des réunions mensuelles, l'employeur doit convoquer tous les délégués du personnel, titulaires ou suppléants.

La vrai distinction entre délégués et suppléants se manifeste au niveau du crédit temps de délégation (le temps dont dispose le DP pour se consacrer à son mandat), sachant que les réunions avec la direction ne sont pas décompter sur ce temps de délégation.

Qu'est-ce qu'une délégation unique du personnel ?

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la possibilité, sous certaines conditions, de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.
art. L. 431-1-1, C. trav.

La délégation unique n'est pas une institution représentative du personnel qui se substitue aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. Ces deux institutions conservent leurs attributions mais leur fonctionnement et les modalités d'élection font l'objet d'aménagements spécifiques. La mise en place d'une délégation unique du personnel tenant lieu de comité d'entreprise et de délégués du personnel est une simple faculté pour l'employeur. L'employeur a ainsi le choix entre adopter cette possibilité ou conserver les délégués du personnel et le comité d'entreprise de façon distincte.

Que se passe-t-il en cas de diminution d'effectif ?

La diminution de l'effectif de l'établissement en dessous du seuil de 11 salariés n'a pas d'incidence sur les mandats en cours qui se poursuivent jusqu'à leur expiration. Mais à l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois.
art. L. 421-1, al. 3, C. trav.

Le renouvellement des délégués n'intervient alors que si les conditions d'effectif sont à nouveau réunies pendant 12 mois, au cours d'une période de 3 ans, dont le point de départ est la fin du dernier mandat des délégués.
art. L. 421-1, al. 3, C. trav.

Il y a en revanche lieu de procéder à de nouvelles élections si les effectifs de l'établissement ne sont pas descendus en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois. L'élection de délégués du personnel est obligatoire dans les établissements comportant au moins 11 salariés.
art. L. 421-1, C. trav.

Quel est le nombre de délégués du personnel ?

Écrit par Alain DAGUIER

31-03-2010

Le nombre de délégués du personnel à élire varie en fonction de l'effectif de l'établissement. En l'absence de comité d'entreprise ou de CHSCT, le nombre de délégués du personnel est

accru puisque dans ces hypothèses, les délégués du personnel exercent, en totalité ou partiellement, les missions de ces institutions. Le nombre de délégués du personnel à élire est le suivant.
(art. R. 423-1 , C. trav.) :

- De 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant
- De 26 à 74 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants
- De 75 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants
- De 100 à 124 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants
- De 125 à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants
- De 250 à 499 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants
- De 500 à 749 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants
- De 750 à 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants
- A partir de 1000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant en plus par tranche supplémentaire de 250 salariés

Quelle est la durée du mandat des délégués du personnel ?

Les délégués du personnel sont élus pour 4 ans et rééligibles. Avant l'intervention de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005, la durée du mandat des délégués du personnel était de 2 ans ; la durée de 4 ans ne s'applique qu'à compter des élections des délégués du personnel intervenant après le 3 août 2005, date de publication de la loi susvisée. Ainsi, sauf dispositions conventionnelles particulières, le mandat des délégués du personnel élus jusqu'au 3 août 2005 reste fixé à 2 ans. Par dérogation aux dispositions fixant à 4 ans la durée du mandat des délégués du personnel, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Quelle est la fréquence des réunions de délégués du personnel avec l'employeur ?

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois.
art. L. 424-4, C. trav.

Il s'agit d'un minimum et l'employeur peut toujours prendre l'initiative de réunir les délégués du personnel. Ces réunions sont obligatoires, l'employeur qui fait obstacle à ces réunions commet un délit d'entrave.

Quelles informations les délégués du personnel peuvent-ils afficher au sein de l'entreprise ?

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de

porter à la connaissance du personnel sur des emplacements prévus à cet effet.
art. L. 424-2, al. 2, C. trav.

Les informations affichées sont librement déterminées par les délégués du personnel, sous réserve qu'elles entrent dans leur champ de compétences et soient donc uniquement d'ordre professionnel. Peuvent ainsi faire l'objet d'affichage les comptes rendus des réunions avec l'employeur, les listes des réclamations présentées à l'employeur, une enquête sur l'hygiène et la sécurité, les doubles des lettres adressées à l'inspecteur du travail. En revanche, les délégués du personnel ne peuvent afficher des communications à caractère syndical, politique ou de nature à troubler le bon ordre dans l'entreprise.

Quelles sont les conditions nécessaires à la mise en place des délégués du personnel ?

L'élection de délégués du personnel est obligatoire dans les établissements comportant au moins 11 salariés.
art. L. 421-1, C. trav.

Tout organisme de droit privé occupant au moins 11 salariés est donc soumis à l'obligation d'organiser les élections des délégués du personnel La notion d'établissement est plus restreinte que celle d'entreprise. La jurisprudence a instauré en ce sens la notion d'établissement distinct. Mais les délégués du personnel peuvent être mis en place dans d'autres structures, telles l'unité économique et sociale où sont employés au moins 11 salariés, ou bien le site géographique où sont regroupées des entreprises de moins de 11 salariés L'employeur qui ne respecte pas son obligation d'organiser les élections de délégués du personnel, dès lors que l'effectif atteint 11 salariés peut être poursuivi pour délit d'entrave.
art. L. 482-1, C. trav.

Enfin, des dispositions conventionnelles peuvent imposer la mise en place des délégués en deçà du seuil de 11 salariés.

Quelles sont les formalités à respecter après le tenue de la réunion ?

L'employeur doit répondre par écrit aux demandes présentées lors de la réunion, au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.
Art. L. 424-5, al., C. trav.
Les demandes des délégués du personnel et les réponses de l'employeur sont soit transcrites sur un registre spécial soit annexées à ce registre. Ce registre et ses annexes doivent être tenus à la disposition des salariés, des délégués du personnel, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail. Il doit être tenu également à la disposition de l'inspecteur du travail.

Quelles sont les formalités préalables à une réunion de délégués du personnel ?

Les délégués du personnel doivent remettre au chef d'établissement ou son représentant, 2 jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus une note écrite exposant l'objet des demandes présentées.
art. L. 424-5, C. trav.

La date de réunion est fixée par l'employeur. Il doit convoquer chaque délégué, suffisamment à l'avance pour qu'ils puissent préparer la note à remettre à l'employeur 2 jours ouvrables avant la date de la réunion.

Quelles sont les missions des délégués du personnel ?

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives relatives à l'application du droit du travail dans l'entreprise. Par réclamation individuelle, il faut entendre toute question personnelle d'un salarié sur l'application du droit du travail à sa propre situation. Par réclamation collective, il faut entendre toute question concernant un ensemble de salariés, sous réserve de ne pas empiéter sur les domaines de compétences des délégués syndicaux. Les délégués du personnel ont pour mission de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité. Lorsqu'il existe un CHSCT, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité : hygiène, sécurité, conditions de travail. Enfin, le Code du travail donne ponctuellement compétence aux délégués du personnel dans certains domaines de la réglementation du travail, imposant à l'employeur de les consulter avant de prendre une décision définitive. Dans la plupart des cas, les délégués du personnel sont alors compétents quel que soit l'effectif de l'entreprise et nonobstant l'existence d'autres institutions représentatives. Tel est le cas notamment en matière de reclassement d'un salarié victime d'un accident du travail, déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre son ancien emploi *(art. L. 122-32-5, C. trav.)*, ou en matière de congés payés, l'article L. 223-7 du Code du travail prévoyant la consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise sur la détermination de la période de congés, et la seule consultation des délégués sur l'ordre des départs en congé des salariés