

En 1946, le législateur a institué **les délégués du personnel** aux fins d'assurer la représentation des salariés dans l'entreprise. Élus dans les entreprises occupant au moins 11 salariés, cette institution de proximité veille à la bonne application du droit du travail dans l'entreprise.

Leur mission est de présenter à la direction les réclamations individuelles ou collectives des salariés.

N'importe quel salarié constatant que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'organiser des élections peut les imposer par simple lettre recommandée dont copie à l'inspection du travail..

Le **délégué du personnel** est à distinguer du **délégué syndical**, qui représente dans l'entreprise un syndicat et qui a le monopole de négociation avec l'employeur. **Les délégués du personnel sont élus pour 4 ans**. Les règles relatives aux délégués du personnel figurent dans les articles L2311-1- L2312-1 à 5 et R 2312-1 du Code du travail.

- Les articles précités déterminent quels sont les établissements qui doivent avoir une représentation du personnel.
- Le calcul de l'effectif dans les entreprises classiques.
- Le calcul de l'effectif dans les entreprises de travail temporaire.
- Le rôle des délégués du personnel est défini par les articles L2312-3 à 5 , L2312-7 , L1233-20 , L2313-1 , L2313-10 et 11 (ancien article L422-1) - en cas de difficultés financières de l'entreprise le délégués du personnel ont un rôle particulier à jouer pour la sauvegarde des intérêts des salariés dans le cadre de la procédure de sauvegarde , redressement ou liquidation judiciaire.
- L'article L2313-2 (ancien article L 422-1-1) détermine le rôle des délégués du personnel en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles.
- L'article L2313-9 (ancien article L 422-2) détermine les relations entre délégués du personnel et comité d'entreprise ou CHSCT.
- L'article L2313-13 (ancien article L 422-3) , l'article L2313-14 (ancien article L 422-4) les articles R 422-1, R 422-2 qui sont à re-codifier , les articles L2313-15 ET 16 (ancien article L 422-5) et l'article R 422-3 qui est à re-codifier déterminent les attributions supplétives des délégués du personnel quand il n'y a pas de comité d'entreprise.

2. LE NOMBRE DE DELEGUES DU PERSONNEL

Effectif de l'entreprise	nombre de délégués titulaires	nombre de délégués suppléants
11 à 25	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	3	3
100 à 124	4	4
125 à 174	5	5
175 à 249	6	6
250 à 499	7	7
500 à 749	8	8
750 à 999	9	9
1000 et au delà	+ 1 par tranche de 250	+1 par tranche de 250

3. LES MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES DELEGUES DU PERSONNEL

• L'ACCES A CERTAINES INFORMATIONS

Pour exercer son mandat le délégué du personnel dispose de certains moyens.

L'accès à certaines sources d'information. L'employeur doit mettre à la disposition des délégués du personnel :

- la convention et les accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les contrats de mise à disposition du personnel intérimaire ;
- les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôle mis à la charge de l'employeur au titre de l'hygiène et de la sécurité ;
- le registre du personnel.

• LE CREDIT D'HEURES OU HEURES DE DELEGATION

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps libre nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Le montant de ce crédit d'heures est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise en cause.

D'après l'article L. 2315-1 du Code du travail, pour l'exercice de leurs fonction les DP titulaires bénéficie d'un crédit d'heures de :

- 15 heures par mois dans les entreprises de 50 salariés et plus,
 - 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés,
 - un crédit supplémentaire peut être alloué pour les délégués du personnel appelés à exercer les fonctions économiques du comité d'entreprise (20 heures par mois),
 - pour les délégués du personnel appelés à exercer les fonctions CHSCT (2 à 20 heures par mois, suivant la taille de l'entreprise)
- en cas de circonstances exceptionnelles.

Il est utile de négocier en dehors des périodes de tensions un accroissement des moyens des délégués.

Il a par exemple été jugé que la prolongation d'un conflit collectif ayant touché tous les ateliers de l'entreprise et ayant occasionné par là-même une activité accrue aux représentants du personnel justifiait un dépassement des heures de délégation.

Il est à noter que le délégué du personnel investi des fonctions de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés ne dispose pas pour ces fonctions de crédit supplémentaire particulier. Une convention ou un accord collectif peut toujours augmenter le crédit d'heures légal.

Le crédit d'heures n'est attribué qu'aux délégués titulaires. Le suppléant n'en bénéficie que s'il agit en lieu et place d'un titulaire (par exemple, lorsque le suppléant remplace un titulaire en congé maladie, il bénéficie du crédit de ce titulaire) ou s'il existe une disposition conventionnelle le prévoyant. Il s'agit d'un crédit individuel, mensuel et limité car seules des circonstances exceptionnelles peuvent justifier son dépassement. Le décompte des heures se fait au cours de chaque mois. Il n'existe pas de possibilité de report d'un mois sur l'autre. Par ailleurs, en cas d'absence(s) au cours d'un mois pour quelque motif que ce soit, il n'y a pas de proratisations du crédit.

Le temps passé aux réunions avec l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures des délégués. S'il y a un cumul des fonctions de délégué du personnel et de membre élu du comité d'entreprise ou de délégué syndical, il y a un cumul des heures de délégation.

Les délégués du personnel peuvent utiliser librement les heures de délégation. Ce temps peut se situer pendant ou en dehors du temps de travail, à condition toutefois que ce temps soit utilisé conformément à leur mission de délégué du personnel. Attention : ce n'est pas à l'employeur qu'il revient d'apprécier la bonne ou mauvaise utilisation du temps de délégation ! Il y a une **présomption de bonne utilisation**. Elle ne joue pas en revanche en cas de **dépassement du crédit normal**. La loi a prévu que les heures de délégation doivent être payées à l'échéance normale. Mais, l'employeur peut toujours *a posteriori* saisir le conseil de prud'hommes pour contester leur bonne utilisation.

Pour informer et décompter les heures de délégation, les délégués du personnel utilisent fréquemment des bons de délégation, qui sont valables s'ils ne sont pas déguisés en demande d'autorisation préalable. Concrètement, le délégué du personnel doit préciser qu'il sera absent de telle heure à telle heure sur ses heures de délégation. Enfin, signalons que le **temps passé par les délégués du personnel à l'exercice de leurs fonctions est de plein droit considéré comme temps de travail.**

• LIBERTE DE DEPLACEMENT, LOCAL ET TRACTS

La liberté de déplacement est consacrée au sein de l'article L. 2315-5 du Code du travail. Pour exercer son mandat, le délégué du personnel peut utiliser une partie de ses heures pour se déplacer hors de l'entreprise. Il peut aussi se déplacer librement dans l'entreprise pendant ses heures de délégation et prendre tous contacts avec les salariés pendant leur travail à condition de ne pas apporter de gêne importante à "l'accomplissement du travail des salariés. Exemples: La visite par un délégué du personnel à l'inspecteur du travail pour l'informer des difficultés qu'il rencontre pour exercer son mandat fait partie de son activité. Ce n'est pas le cas de l'animation d'une journée d'exposition sur la paix, par exemple...

Mise à disposition d'un local : elle est prévue au sein de l'article **L2315-6 du Code du travail.** Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir en toute discrétion. Ce local n'est pas à la disposition exclusive des délégués, il peut également être utilisé par le comité d'entreprise ou par la direction, pour des réunions.

S'agissant de l'affichage et des tracts, les délégués du personnel peuvent d'après l'article L.2315-7 du Code du travail faire afficher d'une part, sur les emplacements obligatoires réservés aux communications syndicales et d'autre part, aux portes d'entrée des lieux du travail.

Il est à noter que les panneaux destinés aux sections syndicales doivent être distincts de ceux réservés aux délégués du personnel (C. trav articles L. 2142-4).

Aucune indication n'est donnée sur le nombre de panneaux ou sur leur aspect. Ces modalités peuvent être négociées par accord entre l'employeur et les délégués du personnel. Les communications affichées par les délégués du personnel doivent concerner les renseignements que ces derniers ont pour mission de porter à la connaissance des salariés. Il en est ainsi par exemple des comptes rendus des réunions avec l'employeur; des comptes rendus des démarches extérieures (par exemple avec l'inspecteur du travail) s'inscrivant dans le cadre des missions des délégués du personnel, des enquêtes en matière d'hygiène et de sécurité, des informations relatives au droit du travail, etc.

Attention ! Ces communications ne doivent revêtir aucun caractère polémique de nature à troubler le bon fonctionnement de l'entreprise. Ainsi, les délégués du personnel ne peuvent pas utiliser leur droit d'affichage pour appeler les salariés à faire grève. Les communications affichées par les délégués du personnel n'ont pas à être transmises à l'employeur. Toutefois, si l'employeur estime que le contenu d'une affiche est illicite, il doit dans un premier temps faire constater l'affichage litigieux par huissier, puis saisir le président du tribunal de grande instance, statuant en référé, pour faire ordonner le retrait de l'affichage.

La distribution de tracts : la loi ne donne aucune indication en la matière, mais la jurisprudence admet que les délégués du personnel distribuent aux salariés des tracts les informant des réponses données par l'employeur aux réclamations présentées. De même, les délégués du personnel ont la possibilité de distribuer des documents destinés à recueillir les avis, les suggestions et les revendications des salariés sur un certains nombres de thèmes (retraite, emploi, travail des femmes, etc.).**En revanche, lorsque la distribution des tracts excède le cadre des missions des délégués du personnel, l'employeur est en droit de s'y opposer.**

• FINANCEMENT

Le financement : les délégués du personnel ne bénéficient d'aucun financement particulier pour exercer leurs missions. Toutefois, lorsque les délégués du personnel exercent les attributions économiques du comité d'entreprise, l'employeur est tenu de leur accorder une subvention de fonctionnement identique à celle normalement allouée au comité, soit 0,2 % de la masse salariale brute. Ce budget est alors géré conjointement par l'employeur et les délégués du personnel : C. trav article L2313-13 (ancien art. L. 422-3, al. 6).

4. FONCTIONNEMENT

Parce que dans l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent être amenés à présenter des réclamations et à prendre une position pas toujours conforme avec les intérêts de l'employeur, ils bénéficient d'un **statut protecteur notamment contre le licenciement**.

Parce que dans l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent être amenés à présenter des réclamations et à prendre une position pas toujours conforme avec les intérêts de l'employeur, ils bénéficient d'un **statut protecteur notamment contre le licenciement**.

• REUNIONS

La réunion mensuelle collective : l'employeur a l'obligation de recevoir les délégués du personnel collectivement au moins une fois par mois. A cette fin, l'employeur doit convoquer tous les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, en précisant le jour et l'heure de la réunion. Cette convocation doit être adressée quelques jours avant la réunion afin que les délégués puissent transmettre à l'employeur, au moins deux jours ouvrables avant d'être reçus, le "cahier des réclamations" (**Code du trav article L2315-12**).

A noter : l'absence de la réunion n'est justifiée qu'en cas de force majeure ou si **les délégués du personnel eux-mêmes refusent d'assister** à la réunion (Cass. crim., 30.06.1987). Pendant la réunion, les délégués du personnel présentent leurs observations et leurs réclamations. Ils peuvent, s'ils le souhaitent, se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale (**C. trav article L2315-10**).

L'employeur a l'obligation d'écouter les délégués du personnel. En revanche, il n'a pas l'obligation de répondre immédiatement à la question demandée. En effet, l'employeur a pour seule obligation de répondre par écrit aux demandes des délégués du personnel dans un délai de six jours ouvrables suivant la réunion. L'ensemble des réponses doit être retranscrit sur le registre des délégués du personnel, qui peut être réclamé par l'inspection du travail.

A savoir : le registre des délégués du personnel contient l'ensemble des réclamations présentées par les délégués du personnel ainsi que les réponses apportées par l'employeur. Ce registre doit être tenu à la disposition de tous les salariés, un jour ouvrable par quinzaine, en dehors de leur temps de travail. Il doit également être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel eux-mêmes. **Le défaut de tenue du registre spécial caractérise le délit d'entrave au fonctionnement régulier des délégués du personnel.** Aucun procès-verbal ne doit être rédigé à l'issue de la réunion. Toutefois, si un compte rendu est rédigé, il constitue un engagement unilatéral de l'employeur qui lui est opposable.

S'agissant des autres réunions collectives, les délégués du personnel peuvent également demander, en cas d'urgence, à être reçus collectivement par l'employeur (C. trav., art. L2315-8 du Code du travail). Dans ce cas, le délai de deux jours ouvrables entre le dépôt de la réclamation et la tenue de la réunion n'a pas à être respecté. De même, les délégués du personnel ont la possibilité d'organiser des réunions avec les salariés à condition de respecter les limites imposées en matière de liberté de circulation dans l'entreprise. L'employeur peut également prendre l'initiative d'organiser une réunion exceptionnelle des délégués du personnel si les circonstances le justifient. A savoir : dans les sociétés anonymes, les délégués du personnel peuvent être reçus par le conseil d'administration en présence du directeur ou de son représentant afin de présenter les réclamations qui nécessitent une délibération de ce conseil (C. trav., art. L2315-9).

Enfin s'agissant des réunions individuelles, les délégués du personnel peuvent demander à l'employeur d'être reçus soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, soit par service ou spécialité professionnelle pour toute question les concernant (C. trav., art. L2315-8). Qui participe aux réunions ? Il s'agit de :

S, des représentants syndicaux admis à "assister" les délégués.

Dans les entreprises où les délégués du personnel sont peu expérimentés il est utile de demander à une ou des centrales syndicales de désigner un délégué syndical pour aider les délégués du personnel.

Notez-le : les suppléants n'ont pas droit à la parole ni droit de vote.

• SAISINE DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Les délégués du personnel peuvent d'après l'article L.2313-2 du Code du travail saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations du personnel dans le domaine qui est celui de l'inspecteur du travail. Les domaines concernés étant notamment les conditions de travail dans l'entreprise, l'application de la réglementation relative aux salaires, aux congés payés, à la durée du travail etc. et l'application des accords collectifs de travail.

• LES RELATIONS AVEC LES AUTRES IRP

Lorsqu'il existe un CHSCT ou bien un comité d'entreprise, les délégués personnel sont habilités à leur communiquer les suggestions et observations du personnel sur toute question entrant dans leur champ de compétence (C. trav., ar. L. 2313-9 du Code du travail).

5. L'INTERVENTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

• LES CONSULTATIONS ET INFORMATIONS OBLIGATOIRES DES DELEGUES DU PERSONNEL

Selon l'article L. 1226-10 du Code du travail, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Les délégués du personnel sont consultés en matière de congés payés. A cet effet, selon l'article L.3141-13 du Code du travail, ces derniers doivent être obligatoirement consultés sur la période de prise des congés payés fixée par l'employeur en l'absence de disposition dans la convention collective. De plus, les délégués du personnel (article L3141-14 du Code du travail) sont consultés sur l'ordre des départs en congés payés des salariés de l'entreprise fixé par l'employeur, c'est-à-dire si l'ordre des départs ne résulte pas des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages. Enfin, en cas de fermeture de l'entreprise décidée par l'employeur pour cause de congés payés, si l'entreprise ferme moins de 24 jours ouvrables, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel (article L. 3141-20 du Code du travail).

Les délégués du personnel sont également consultés :

- en matière de **contreparties obligatoires en repos** (C. trav., art. D. 3121-11),
- en matière de **recours au chômage intempérie dans les entreprises du BTP** (C. trav., art.L. 5424-9),
- en matière de **Crédit d'impôt compétitivité et emploi** (C. trav., art. L. 2313-7-1),
- en matière d'Information en cas de **mise en place du travail intermittent** (L. n° 2013-504, 14 juin 2013, art. 24 : JO, 16 juin).

• LES ATTRIBUTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL EN MATIERE DE LICENCIEMENT

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont **consultés en cas de licenciement économique** (C. trav., art. L. 1233-8 et L. 1233-28).

Les délégués du personnel sont également compétents pour **assister un salarié convoqué à un entretien préalable** (C. trav., art. L. 1232-4 et L. 1332-2).