

LEXBASE

Les représentants du personnel

© Éditions d'Organisation, 2004
ISBN : 2-7081-2989-9

Alliance des consultants industriels francophones - <http://www.acifr.org>
**Éditions
d'Organisation**



CHAPITRE 2

Porte-parole des salariés : les délégués du personnel

N° LEXBASE E1244AAC

En créant l'institution des délégués du personnel (DP), le législateur a souhaité permettre aux salariés de s'exprimer à travers des représentants élus.

Les DP ont donc le rôle de porte-parole non seulement des salariés, mais également des intérimaires ou des salariés de sociétés extérieures travaillant au sein de l'entreprise.

En cela, les DP sont l'un des rouages essentiels permettant de cerner le climat social de l'entreprise.

Dans la pratique, les délégués du personnel jouent également un rôle primordial, dans la mesure où, très souvent, ils constituent la seule institution représentative du personnel dans les petites entreprises.

SOMMAIRE

Rôle et missions des DP

N° LEXBASE E1234AAX 47

Leur rôle principal
N° LEXBASE E1235AAY 47

Leurs attributions spécifiques
N° LEXBASE E8528AA4 49

Leurs missions « supplétives »
N° LEXBASE E1236AAZ 50

1. La suppléance du CE 50

2. La suppléance du CHSCT 53

La fonction de porte-parole

N° LEXBASE E8485AAI 55

Le statut des délégués du personnel

N° LEXBASE E5859A3E 58

La délégation unique du personnel deux casquettes sur une seule tête

N° LEXBASE E1817AAK 61

Les conditions de mise en place
N° LEXBASE E7860AAD 61

Le fonctionnement de la DUP
N° LEXBASE E7859AAC 63

Le statut des membres de la DUP
N° LEXBASE E6593AAG 64

Rôle et missions des DP N° LEXBASE E1234AAX

■ Leur rôle principal N° LEXBASE E1235AAY

Les délégués du personnel ont pour rôle de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives :

- aux salaires ;
- à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ;
- aux conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

L'exercice de leurs missions est renforcé par la possibilité (inscrite dans les textes) d'être l'interlocuteur privilégié de l'inspecteur du travail, et de transmettre remarques et suggestions au CE.

Le domaine d'intervention est élargi aux salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice. ● *C. trav., Art. L. 422-1, Al. 2.*

Le domaine d'intervention est également élargi aux salariés liés par un contrat de travail temporaire. ● *C. trav., Art. L. 422-1, Al. 2.*

Les délégués élus au niveau d'un établissement n'ont compétence que pour les problèmes concernant l'établissement. ● *Cass. soc., 29-06-1978, n° 77-40.690, Bull. civ. V p. 402.*

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter au chef d'entreprise ou à ses représentants toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires ou à l'application de la loi dans l'entreprise. ● *C. trav., Art. L. 422-1, Al. 1.*

L'employeur ne peut demander aux salariés de prendre l'engagement de lui présenter directement leurs réclamations sans passer par les délégués du personnel. ● *Cass. crim., 03-07-1968, n° 67-93.637.*

Les délégués du personnel ont pour vocation de représenter les salariés de l'entreprise, mais également les salariés mis à la disposition de l'employeur : les intérimaires, ou le personnel de sociétés extérieures travaillant dans l'entreprise.

Chaque délégué du personnel est compétent au niveau où il a été élu. Par conséquent, un délégué élu dans un établissement ne peut qu'agir au sein de cet établissement.

Les délégués ont pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives des salariés à l'employeur et de faire appliquer le statut auquel peut prétendre le salarié en raison des textes applicables dans l'entreprise (code du travail, accords collectifs ...).



Mise en œuvre

DP et DS : 2 missions différentes

Les délégués du personnel présentent au chef d'entreprise toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires ou à l'application de la loi dans l'entreprise.

L'objectif de leur mission est de faire respecter les règles applicables dans l'entreprise (mission de réclamation), contrairement aux délégués syndicaux, qui sont chargés de négocier avec l'employeur des accords (mission de revendication).

Les délégués du personnel ne peuvent pas donc présenter à l'employeur de revendications portant par exemple sur l'augmentation des rémunérations et le temps de travail, ces questions relevant de la négociation avec les syndicats. ● *Cass. crim.*, 26-01-1993, n° 89-85.389.

Voir « [Le rôle des délégués syndicaux](#) ».

Les délégués du personnel font partie des interlocuteurs privilégiés de l'inspecteur du travail. Ils peuvent le saisir dès qu'ils l'estiment utile, ils peuvent demander à l'accompagner lors de ses visites dans l'entreprise.

Les DP peuvent faire des suggestions et observations au CE et au CHSCT.

Les délégués du personnel peuvent saisir l'inspection du travail des plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires, dont elle est chargée d'assurer le contrôle. ● *C. trav.*, Art. L. 422-1, Al. 1.

Lorsque l'inspecteur du travail se rend dans l'entreprise à la demande du délégué, il doit informer celui-ci de sa visite. Le délégué peut s'il le désire accompagner l'inspecteur du travail. ● *Circ. DRT*, n° 5, du 28-06-1984.

Lorsque l'inspecteur du travail intervient dans l'entreprise de sa propre initiative, il peut proposer au délégué du personnel de l'accompagner. ● *Circ. DRT*, n° 5, du 28-06-1984.

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. ● *C. trav.*, Art. L. 422-2.

Le délégué du personnel peut saisir le CHSCT de toutes les questions relevant de sa compétence. Le CHSCT devra se prononcer sur la question. ● *C. trav.*, Art. L. 236-2, Al. 9.

■ Leurs attributions spécifiques N° LEXBASE E8528AA4

Les délégués du personnel ont également des missions spécifiques, listées dans le code du travail dans certains domaines précis. Cette liste est hétéroclite.

Les délégués du personnel doivent être consultés pour la fixation de la période des congés payés et de l'ordre des départs. ● *C. trav., Art. L. 223-7, Al. 2.*

Les délégués du personnel participent, avec le comité d'entreprise, à la désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène et de sécurité. ● *C. trav., Art. L. 236-5, Al. 1.*

L'employeur doit recueillir l'avis des délégués du personnel sur le reclassement des salariés rendus inaptes à tenir leur emploi antérieur ou un emploi similaire. ● *C. trav., Art. L. 122-32-5.*

En cas d'inaptitude d'un salarié, l'avis des délégués du personnel approuvant l'impossibilité de reclassement n'exonère pas l'employeur de rechercher si des mesures de transformation de poste, ou d'aménagement du temps de travail sont possibles. ● *Cass. soc., 10-11-1993, n° 89-41.898.*

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués doivent être réunis et consultés sur les projets de licenciement collectif pour motif économique. ● *C. trav., Art. L. 321-3, Al. 1. C. trav., Art. L. 422-1, Al. 3, et 4.*

En matière de report de demande de repos compensateur justifié par des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, l'employeur doit consulter les délégués du personnel, avant toute décision. ● *C. trav., Art. D. 212-7, Al. 3.*

Si un délégué du personnel constate une atteinte portée aux droits des personnes, il est tenu de saisir immédiatement l'employeur, à moins que cette mesure ne soit justifiée par la nature de la tâche, ou proportionnée au but recherché. ● *C. trav., Art. L. 422-1-1, Al. 1.*

Les délégués du personnel doivent être consultés pour :

- la fixation de la période des congés payés et l'ordre des départs ;
- la désignation des membres du CHSCT avec le comité d'entreprise ;
- le reclassement des salariés rendus inaptes à l'emploi ;
- les projets de licenciements économiques (entreprises de moins de 50 salariés) ;
- le report, par l'employeur, de la prise des repos compensateurs ;
- l'atteinte au droit des personnes, des libertés individuelles et à la santé physique et mentale ;
- le recours abusif aux CDD ou aux intérimaires.

Si un délégué du personnel constate qu'il existe une atteinte à la santé physique et mentale des personnes qui non justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. ● *C. trav., Art. L. 422-1-1, Al. 1.*

Les délégués du personnel peuvent, en cas de recours abusif aux CDD ou aux contrats de travail temporaire, saisir l'inspecteur du travail afin que celui-ci effectue les constatations qu'il estime utiles. Sur ce point, voir, pour les CDD [N° LEXBASE E1934AWK](#) et pour les CTT [N° LEXBASE E1936AWM](#).

■ Leurs missions « supplétives » [N° LEXBASE E1236AAZ](#)

Quand le comité d'entreprise ou le CHSCT ne sont pas constitués au sein de l'entreprise (en raison d'un effectif insuffisant, ou parce qu'il y a eu carence aux dernières élections), le rôle des délégués du personnel est élargi. Ils doivent, en effet, assurer les attributions de l'institution absente.

1. La suppléance du CE

Les délégués du personnel ont des missions supplémentaires en cas d'absence de CE dans l'entreprise : seuil d'effectif requis non atteint ou procès-verbal de carence lors des dernières élections.

Spécifiquement, ils exercent les attributions économiques du comité d'entreprise, en cas de carence de celui-ci, dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Les délégués du personnel peuvent suppléer le comité d'entreprise lorsqu'une carence a été constatée lors des élections dudit comité. ● *C. trav., Art. L. 422-5, Al. 1.*

Les délégués du personnel des entreprises de moins de 50 salariés doivent, en l'absence de comité d'entreprise, remplacer ce dernier sur certains points. ● *C. trav., Art. L. 422-5, Al. 1.*

En l'absence du comité d'entreprise, les délégués du personnel ont la possibilité de communiquer à l'employeur toutes suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. ● *C. trav., Art. L. 422-5.*

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués doivent être réunis et consultés sur les projets de licenciement collectif pour motif économique. ● *C. trav., Art. L. 321-3, Al. 1.*



Dans la pratique

Quand doivent avoir lieu les réunions « supplétives » ?

La consultation et l'information des délégués du personnel remplaçant le comité d'entreprise défaillant a lieu lors des réunions mensuelles habituelles des délégués du personnel avec l'employeur. ● C. trav., Art. L. 422-3. C. trav., Art. L. 424-4.



Pour être complet

En cas de carence du comité d'entreprise (entreprises de plus de 50 salariés), le nombre de délégués du personnel est augmenté. Voir « [Les seuils d'effectif pour le CE et les DP](#) ».

Les consultations des DP en l'absence de CE

Toutes entreprises

Entreprises de plus de 50 salariés

Sur le temps de travail N° LEXBASE EB504AA9

Dérégulation à la durée quotidienne du travail.
C. Trav. art. D. 212-13.

Modification de la période en dehors de laquelle le repos compensateur doit être pris.
C. Trav. art. D. 212-11, al. 1, et 4. C. Trav. art. D. 212-6.
C. Trav. art. L. 212-51.

Remplacement du paiement de heures supplémentaires par un repos compensateur.
C. Trav. art. L. 212-3, al. 3.

Dérégulation aux durées maximales hebdomadaires du temps de travail.
C. Trav. art. L. 212-7, al. 5.

Mise en place d'heures individualisées.

Accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent légal ou conventionnel.

C. Trav. art. L. 212-7, al. 1.

Sur les congés N° LEXBASE EB509AAE

Refus ou report d'un congé de formation, quel qu'il soit.
C. Trav. art. L. 931-6.

Et notamment :

- Refus ou de report d'un congé de formation pour les jeunes non titulaires d'un diplôme professionnel.
C. Trav. art. L. 931-29
C. Trav. art. R. 931-19.

- Refus d'un congé de formation économique, sociale et syndicale.
C. Trav. art. L. 451-3.

- Refus d'un congé pour catastrophe naturelle.
Loi n° 82-600 du 13-07-1982, art. 5-II.

- Refus d'un congé sabbatique ou pour création d'entreprise dans une entreprise de moins de 200 salariés.
C. Trav. art. L. 122-32-23.

En cas de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire N° LEXBASE EB510AAG

Désignation d'un délégué du personnel comme représentant des salariés.
C. Com. art. L. 622-2.

Remplacement du représentant des salariés. Loi n° 82-600 du 13-07-1982, art. 5-II.
Établissement du plan de continuation ou de cession de l'entreprise, lorsqu'il prévoit des licenciements pour motif économique.
C. Com., art. L. 621-64.

Les autres cas particuliers de consultations N° LEXBASE E2292ADA

Les modalités d'attribution éventuelles de chèques-vacances. Ordonnances n° 82-283 du 26-03-82, art. 3, JO 30 mars 1982.
Les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés en l'absence de conclusion d'un accord collectif. C. Trav. art. L. 461-4.

La mise en place d'un plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en l'absence d'accord avec les organisations syndicales).
C. Trav. art. L. 123-4.

La décision de l'employeur de démissionner d'une organisation signataire d'une convention ou d'un accord collectif.

C. Trav. art. L. 135-8, al. 2.

L'introduction ou la modification du règlement intérieur de l'entreprise (consultation).
C. Trav. art. L. 122-36.

La mise à disposition d'un réflectoire sur demande d'au moins 25 salariés.
C. Trav. art. R. 232-10-1.

Les attributions économiques et financières N° LEXBASE E2292ADA

• La marche générale de l'entreprise, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, sur l'évolutions de l'emploi.
C. Trav. art. L. 422-3, al. 4.
C. Trav. art. L. 432-1.
C. Trav. art. L. 432-1-1.

• Lors d'introduction de nouvelles technologies, et de manière générale pour tous problèmes concernant les conditions d'emploi, l'organisation du travail. C. Trav. art. L. 422-3, al. 4.
C. Trav. art. L. 432-2.
C. Trav. art. L. 432-3.

• Les mesures adoptées pour effectuer le recrutement des futurs collaborateurs de l'entreprise, ainsi que les contrats initiative-emploi conclus. C. Trav. art. L. 422-3.
C. Trav. art. L. 432-4-1-1.
C. Trav. art. L. 432-2-1.

• Le droit d'alerte en cas de difficultés économiques du comité d'entreprise.
C. Trav. art. L. 422-3.
C. Trav. art. L. 432-5.

Le budget de fonctionnement est géré conjointement avec l'employeur.
C. Trav. art. L. 422-3.

Les informations à mettre à disposition ou à communiquer aux DP

<p>Dans tous les cas <i>N° LEXBASE</i> <i>E8533AAB</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> ❶ Accès aux documents relatifs aux horaires des salariés non occupés selon le même horaire collectif. ❷ Accès aux contrats de mise à disposition de personnel conclus avec les entreprises de travail temporaire. ❸ Communication d'un exemplaire des conventions ou accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise. ❹ Mise à disposition du registre du personnel.
<p>En cas de carence du CE (entreprises de plus de 50 salariés) <i>N° LEXBASE</i> <i>E8512AAI</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> ❶ Le rapport relatif à la participation, dans les six mois suivant la clôture de chaque exercice. ❷ La liste des demandes de congé de solidarité internationale. ❸ Les modifications apportées aux conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise. ❹ Les conventions conclues avec l'État ouvrant droit à des contrats initiative-emploi. ❺ Le bilan semestriel ou trimestriel de l'ensemble des embauches et des créations nettes d'emplois effectuées dans le cadre des contrats initiative-emploi. ❻ Le rapport écrit annuel comportant une analyse sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation pour les hommes et les femmes dans l'entreprise (pour avis).

Les documents auxquels un représentant du personnel peut avoir accès, en dehors de toute fraude, constituent un moyen de preuve licite.

2. La suppléance du CHSCT

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de CHSCT, les délégués du personnel doivent remplir les missions en principe dévolues à ce comité. ● *C. trav., Art. L. 236-1, Al. 2.*

C. trav., Art. L. 422-5, Al. 2. C. trav., Art. L. 236-2, sur les missions du CHSCT.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les délégués du personnel chargés de remplacer le CHSCT faisant défaut disposent des mêmes moyens que les membres de ce comité. ● *C. trav., Art. L. 236-1, Al. 2. C. trav., Art. L. 236-3, Al. 1.*

Lorsque les établissements sont dépourvus de CHSCT et que les délégués du personnel assurent les missions des membres de ce comité, ceux-ci doivent bénéficier de la formation dont les membres du comité bénéficient habituellement. ● *C. trav., Art. L. 236-10, Al. 2.*

En l'absence du CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le nombre de délégués est augmenté. Ces derniers assument les missions du CHSCT avec les moyens octroyés à celui-ci : heures de délégation, de formation.

Les représentants du personnel

En cas de carence du CHSCT dans une entreprise d'au moins 50 salariés, le nombre de délégués du personnel sera augmenté pendant la durée de l'absence du comité.

● *C. trav., Art. R. 423-1, Al. 2.*

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont chargés de remplir les missions du CHSCT. ● *C. trav., Art. L. 236-1, Al. 4. C. trav., Art. L. 236-2, sur les missions du CHSCT.*

Les délégués du personnel ayant connaissance, lors de leur mission de suppléance du CHSCT, de questions relatives aux procédés de fabrication sont soumis au secret professionnel. ● *C. trav., Art. L. 236-1, Al. 2. C. trav., Art. L. 236-3, Al. 3.*

Les délégués du personnel amenés à remplir la mission du CHSCT en son absence, sont soumis à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise. ● *C. trav., Art. L. 236-1, Al. 2, et 4. C. trav., Art. L. 236-3, Al. 2.*

La fonction de porte-parole N° LEXBASE E8485AAI

La fonction de porte-parole des salariés est exercée par les délégués du personnel essentiellement au cours des réunions mensuelles avec l'employeur. Les délégués suppléants assistent à ces réunions. Mais les DP peuvent également être reçus en dehors de ces réunions, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois, ainsi qu'en cas de circonstances exceptionnelles. ● *C. trav., Art. L. 424-4, Al. 1.*

La réponse de l'employeur aux demandes présentées par les délégués du personnel lors de la réunion doit intervenir par écrit au plus tard durant les six jours ouvrables suivant la réunion. ● *C. trav., Art. L. 424-5, Al. 2.*

Un compte rendu, rédigé à la suite de la réunion des délégués du personnel, constitue un engagement unilatéral de l'employeur, qui est opposable à ce dernier. ● *Cass. soc., 28-02-1996, n° 92-45.334.*

Lors de la présentation de leurs réclamations à l'employeur, les délégués du personnel peuvent être assistés des délégués du personnel suppléants, ainsi que d'un membre représentant d'une organisation syndicale. ● *C. trav., Art. L. 424-4, Al. 3.*

Afin de traiter des problèmes spécifiques, les délégués du personnel peuvent être reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier ou spécialité. ● *C. trav., Art. L. 424-4, Al. 2.*

Dans les sociétés anonymes, les délégués du personnel, si nécessaire, peuvent être reçus, en présence du directeur ou de son représentant, par le conseil d'administration. ● *C. trav., Art. L. 424-4, Al. 1.*

La loi a prévu 12 réunions obligatoires par an, aux cours desquelles des réponses aux questions posées par les délégués du personnel doivent être apportées par l'employeur.

Ces réponses sont consignées par écrit (dans le registre des délégués du personnel) et communiquées aux délégués dans les 6 jours ouvrables de la réunion.

Les délégués ont également le droit d'être reçus par l'employeur en dehors des réunions.



Au quotidien

La communication entre les DP et les salariés N° LEXBASE E8495AAU

Pour exercer leur fonction de porte-parole, les délégués disposent d'une grande liberté pour s'entretenir avec les salariés, ils peuvent se déplacer librement dans l'entreprise pendant leur temps de délégation, ainsi qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail.

● *C. trav.*, Art. L. 424-3.

La liberté de déplacement reconnue aux délégués, s'applique à toute la durée pendant laquelle les salariés sont présents dans l'entreprise. ● *Circ. DRT*, n° 13, du 25-10-1983.

Le registre des réunions des DP contient les questions des représentants. Les réponses de l'employeur doivent être également retranscrites ou être annexées au registre.

Il est tenu à disposition de l'inspecteur du travail, et 1 jour par quinzaine, des salariés.

Le défaut de tenue de ce registre est passible du délit d'entrave.

Les demandes des délégués du personnel faites lors de la réunion et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites dans un registre spécial ou annexées à celui-ci.

● *C. trav.*, Art. L. 424-5, Al. 3.

Le registre des réunions des délégués du personnel répertoriant les questions débattues, ainsi que les réponses correspondantes, doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel. ● *C. trav.*, Art. L. 424-5, Al. 5.

Le registre des réunions tenues entre les délégués du personnel et l'employeur doit être laissé à la disposition des salariés un jour ouvrable par quinzaine, en dehors de leur temps de travail. ● *C. trav.*, Art. L. 424-5, Al. 4.

Le défaut de tenue du registre, ou le refus de le mettre à disposition, sont constitutifs de l'entrave au fonctionnement de l'institution des délégués du personnel. ● *Cass. crim.*, 09-03-1976, n° 75-90.559, *Bull. crim.* p. 511.



Vigilance

Ne pas empêcher les DP d'exercer leur mission

L'employeur ne peut pas demander aux salariés de prendre l'engagement de lui présenter directement leurs réclamations sans passer par les délégués du personnel. ● *Cass. crim.*, 03-07-1968, n° 67-93.637.

Les réunions avec les délégués du personnel : les 5 règles d'or à respecter

<p>① Une réunion mensuelle (minimum)</p>	<p>Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant.</p> <ul style="list-style-type: none"> – au moins une fois par mois, – et en cas de circonstances exceptionnelles. 	<p>▶▶</p>	<p>La jurisprudence est ferme sur la question : cette réunion mensuelle, est impérative.</p> <p>Exceptions :</p> <ul style="list-style-type: none"> – cas de force majeure, – refus ou défection des délégués eux-mêmes.
<p>② Remise de questions écrites par les DP : 2 jours (ouvrables) avant la réunion</p>	<p>Les délégués du personnel remettent au chef d'établissement, 2 jours ouvrables avant la réunion, une note écrite exposant l'objet des demandes présentées.</p>	<p>▶▶</p>	<p>L'employeur ne peut imposer aux délégués du personnel un délai supérieur à deux jours.</p> <p>Rien ne s'oppose à ce que l'employeur reçoive les délégués du personnel le jour même de la remise de la note sous réserve de leur accord.</p>
<p>③ Nombre de participants : délégation employeur = délégation salariés</p>	<p>L'employeur peut être assisté de plusieurs collaborateurs.</p> <p>Les délégués du personnel peuvent être assistés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – des suppléants, – d'un membre représentant d'une organisation syndicale. 	<p>▶▶</p>	<p>La délégation patronale ainsi constituée ne doit pas, en nombre, être supérieure aux délégués titulaires.</p>
<p>④ Réponses de l'employeur : dans les 6 jours (ouvrables) de la réunion</p>	<p>La réponse de l'employeur aux demandes présentées par les délégués du personnel lors de la réunion doit intervenir par écrit au plus tard durant les 6 jours ouvrables suivant la réunion.</p>	<p>▶▶</p>	<p>Un compte rendu, rédigé à la suite de la réunion des délégués du personnel, constitue un engagement unilatéral de l'employeur, qui est opposable à ces derniers.</p>
<p>⑤ Une trace écrite : dans le registre de réunions des DP</p>	<p>Les demandes des DP et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites dans un registre spécial (ou annexées à celui-ci) : le registre de réunion des délégués du personnel.</p>	<p>▶▶</p>	<p>Le registre des réunions des délégués du personnel doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.</p> <p>Le défaut de tenue du registre, ou le refus de le mettre à disposition, sont constitutifs de l'entrave au fonctionnement de l'institution des délégués du personnel.</p>

Le statut des délégués du personnel

N° LEXBASE E5859A3E

Les délégués du personnel sont élus pour deux ans et rééligibles. Si leurs fonctions prennent fin en cours de mandat, ils sont remplacés par les délégués suppléants. Durant leur mandat, les délégués du personnel bénéficient d'un statut protecteur leur apportant un certain nombre de garanties.

Le mandat des délégués du personnel est de 2 ans, renouvelable. Il débute à la proclamation des résultats de l'élection.

À titre exceptionnel, il peut être prorogé (en vertu d'une convention collective ou d'un accord interne).

Les délégués du personnel sont élus pour 2 ans et rééligibles sans limite. ● *C. trav., Art. L. 423-16, Al. 1.*

Le mandat des délégués du personnel se termine en cas de décès, de démission, de résiliation du contrat de travail, ou de perte des conditions requises pour être élu en tant que délégué du personnel. ● *C. trav., Art. L. 423-16, Al. 2.*

Lorsque les élections sont retardées, le mandat des délégués du personnel peut être prorogé à titre exceptionnel en vertu d'une convention collective. ● *Cass. soc., 10-04-1959, n° 57-40.780, Bull. civ. IV n° 462.*

Lorsque les élections sont retardées, le mandat des délégués du personnel peut être prorogé à titre exceptionnel en vertu d'un accord passé avec l'employeur. ● *Cass. soc., 06-06-1974, n° 73-40.441, Bull. civ. n° 346.*

La prorogation judiciaire des mandats des délégués du personnel n'est possible, que si le juge d'instance relève l'existence d'un accord collectif prévoyant une telle prorogation. ● *Cass. soc., 02-05-1979, n° 78-16.103, Bull. civ. V n° 372 Cass. soc., 14-01-1987, n° 86-60.397, Bull. civ. V n° 21.*



Post-Scriptum

Que se passe-t-il, si l'employeur change de statut juridique ?

Réponse de la Cour de cassation « En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise, le mandat des délégués du personnel prendra fin, si l'entité transmise perd son autonomie juridique. » ● *C. trav., Art. L. 423-16, Al. 3.*

Le délégué du personnel absent définitivement suite à son décès, à sa démission, à la résiliation de son contrat de travail, ou à la perte des qualités demandées pour être délégué, sera remplacé par un délégué du personnel suppléant.

● *C. trav., Art. L. 423-17, Al. 1.*

L'affectation du délégué du personnel dans un autre établissement que celui dans lequel il a été élu, entraîne la perte du mandat. ● *Cass. crim., 04-10-1983, n° 82-92.919.*

Les délégués conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle, même si celui-ci entraîne l'appartenance à un autre collège. ● *C. trav., Art. L. 423-16, Al. 3.*

Un délégué du personnel peut être révoqué, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté aux élections, après approbation par vote au scrutin secret de la majorité de son collège électoral. ● *C. trav., Art. L. 423-16, Al. 5.*

La révocation ne peut résulter que d'un vote, ce dernier peut être organisé par correspondance. L'établissement d'un protocole électoral n'est pas nécessaire. ● *Cass. soc., 02-07-1980, n° 80-60.021.*

Le délégué du personnel titulaire absent temporairement doit être remplacé par un délégué suppléant. ● *C. trav., Art. L. 423-17, Al. 1.*

Le délégué du personnel titulaire, absent pour une cause quelconque, peut se faire remplacer par un suppléant.

● *Cass. soc., 05-10-1994, n° 93-42.164.*

En cas de remplacement temporaire d'un délégué titulaire, les règles s'appliquant sont les mêmes que pour un remplacement définitif. ● *C. trav., Art. L. 423-17, Al. 1.*

Le refus d'un délégué suppléant de remplacer un titulaire vaut démission de son mandat. ● *Cass. soc., 05-05-1983, n° 82-60.418.*

L'organisation syndicale ne peut choisir elle-même le délégué du personnel suppléant. ● *Cass. soc., 05-11-1986, n° 86-60.053.*

Le mandat de DP prend fin par :

- décès ;
- démission ;
- résiliation du contrat de travail ;
- pertes des droits civiques ;
- mutation dans un autre établissement ;
- révocation.

En revanche en cas de changement de catégorie professionnelle, il conserve son mandat.

La révocation du DP s'effectue en 2 étapes :

1. proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté aux élections ;
2. vote à bulletin secret des électeurs du collège.

Le remplacement du titulaire par le suppléant doit être effectué, que l'absence soit définitive ou temporaire.

Les règles de remplacement sont identiques dans les deux cas.

Les représentants du personnel

Le choix du suppléant venant remplacer le titulaire se fait selon un ordre précis. Il sera retenu le candidat :

1. appartenant à la même organisation syndicale
 - de la même catégorie professionnelle ;
 - à défaut le candidat se situant sur la liste juste après le dernier élu ;
2. à défaut, appartenant à une autre organisation syndicale mais de la même catégorie professionnelle (ayant obtenu le plus grand nombre de voix).

Le remplacement est assuré par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale. La priorité est donnée au suppléant de la même catégorie.

● *C. trav., Art. L. 423-17.*

À défaut de suppléant appartenant à la liste du syndicat du délégué du personnel absent, le suppléant sera le candidat se situant sur la liste juste après le dernier candidat élu.

● *C. trav., Art. L. 423-17, Al. 2.*

En cas d'égalité entre un candidat titulaire et un candidat suppléant, le candidat titulaire a la priorité pour remplacer le délégué du personnel absent. ● *Circ. DRT, n° 13, du 25-10-1983.*

En cas d'impossibilité de désigner en tant que suppléant un candidat de la liste d'appartenance du délégué du personnel absent, le suppléant de la même catégorie ayant obtenu le plus grand nombre de voix sera suppléant. ● *C. trav., Art. L. 423-17, Al. 2.*

Concernant le choix du délégué du personnel remplaçant, il faut s'attacher à l'appartenance au même collège électoral. ● *CE Contentieux, 14-01-1981, n° 12487.*

Le délégué du personnel suppléant a le statut de titulaire jusqu'au retour du délégué du personnel absent ou, en cas d'absence définitive, jusqu'au renouvellement de l'institution. ● *C. trav., Art. L. 423-17, Al. 3.*

Le juge du contentieux électoral est incompétent pour statuer sur les contestations portant sur le remplacement du délégué du personnel. ● *Cass. soc., 07-11-1984, n° 84-60.372, Bull. civ. V.*



Pour être complet

Les délégués du personnel disposent de moyens matériels pour exercer leur mission.

Voir :

- « [Les heures de délégation](#) » ;
- « [Un local pour se réunir et recevoir](#) » ;
- « [La communication écrite des représentants : affiches & tracts](#) ».

La délégation unique du personnel : deux casquettes sur une seule tête

N° [LEXBASE E1817AAK](#)

Issue de la loi quinquennale (du 20 décembre 1993), la délégation unique du personnel « a pour objectif de faciliter le développement des institutions représentatives du personnel dans les entreprises employant entre 50 et 200 salariés. (...) [La DUP] repose sur les délégués du personnel, qui sont la plus ancienne institution représentative et qui, élus à l'échelon de l'établissement, sont les mieux à même de traduire l'opinion des salariés ».

On retiendra donc que la DUP :

- peut être mise en place dans les entreprises de 50 à 200 salariés ;
- repose sur les délégués du personnel.

■ Les conditions de mise en place

N° [LEXBASE E7860AAD](#)

La mise en place d'une DUP est laissée au choix de l'entreprise. Mais lorsque ce choix est effectué, il faut qu'il s'applique à tous les établissements de l'entreprise. Cette décision se prend au moment de la mise en place ou de la réélection du comité d'entreprise. Les instances représentatives existantes doivent être consultées au préalable.

Le chef d'entreprise peut décider de mettre en œuvre la délégation unique du personnel à l'occasion de la constitution ou du renouvellement du comité d'entreprise. ● *C. trav., Art. L. 431-1-1, Al. 3.*

L'employeur doit consulter préalablement les délégués du personnel présents dans l'entreprise avant la mise en place de la délégation unique du personnel au comité d'entreprise.

- *C. trav., Art. L. 431-1-1, Al. 1.*

La mise en place d'une délégation unique du personnel dans les comités d'établissements, dépendant d'entreprise de moins de 200 salariés, est possible, à condition que la totalité des comités d'établissements soient concernés.

- *Circ. DRT, n° 94-9, du 21-06-1994, point 2.1.2 Champ d'application.*

L'employeur qui décide de mettre en place une DUP doit profiter de la constitution ou du renouvellement du comité d'entreprise.

Il doit naturellement consulter au préalable les délégués du personnel.

La DUP est instituée au niveau de l'entreprise. Toutefois, dans une entreprise de moins de 200 salariés, elle peut l'être au niveau des établissements : **tous les établissements**, sans exception, doivent alors bénéficier de cette institution.

Les représentants du personnel

Enfin, une UES de moins de 200 salariés peut bénéficier d'une délégation unique du personnel (voir « Unité Économique et Sociale (UES) : notion élargie de l'entreprise »).

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'établissement, la mise en place de la délégation unique du personnel a lieu au niveau de l'entreprise. ● *Cass. soc., 14-12-1995, n° 94-60.578.*

La délégation unique du personnel peut être mise en place par le représentant des employeurs dans le cadre d'une unité économique et sociale regroupant moins de 200 salariés. ● *C. trav., Art. L. 431-1, Al. 6. C. trav., Art. L. 431-1-1, Al. 1. Circ. DRT, n° 94-9, du 21-06-1994, point 2.1.2.*

Lors de la mise en place d'une délégation unique du personnel, les effectifs à prendre en compte sont ceux de l'entreprise ou de l'établissement distinct, et non ceux du simple établissement. ● *CE contentieux, 08-09-1995, n° 160301.*



Dans la pratique

Une faculté, pas une obligation

La mise en place du mécanisme ouvert par l'article L. 431-1-1 est une faculté et non une obligation : les entreprises concernées qui le souhaitent peuvent décider de maintenir deux institutions distinctes, le choix de recourir à l'article L. 431-1-1 est une initiative du chef d'entreprise. ● *Circ. DRT, n° 94-9, du 21-06-1994.*

Les élections se déroulent comme pour celles des délégués du personnel.

Les exceptions sont les suivantes :

- le nombre de titulaires et de suppléants est augmenté (voir ci-après) ;
- il n'y a pas lieu de constituer un collège spécifique pour les cadres.

Les élections de la délégation du personnel se déroulent selon les règles de droit commun applicables aux délégués du personnel, sauf pour le nombre de sièges au comité d'entreprise ou d'établissement. ● *Circ. DRT n° 94-9 du 21-06-1994, point visé §2-1-1.*

Le remplacement d'un membre de la délégation unique ne donne pas lieu à des élections partielles. Il se fait selon les règles applicables aux délégués du personnel mentionnées à l'article L.423-17 du code du travail. ● *C. trav., Art. L. 423-17.*

Les règles légales prévoyant la constitution d'un collège spécifique aux ingénieurs, chefs de service et cadres ne sont pas applicables à la délégation unique. ● *Cass. soc.*, 26-09-2002, n° 01-60.325, publié.

Pour être complet

Combien faut-il de délégués ? voir « [Les seuils d'effectif pour le CE et les DP : nombre de représentants élus](#) ».

■ Le fonctionnement de la DUP N° LEXBASE E7859AAC

La DUP fonctionne selon les règles prévues pour les délégués du personnel » et celles du comité d'entreprise. Ainsi, par exemple, la réunion des DP précède celle du CE, mais si deux ordres du jour sont nécessaires, une seule convocation peut être envoyées.

Au sein de la délégation unique du personnel, les deux institutions (comité d'entreprise et délégués du personnel) continuent à coexister. Les réunions ont lieu à la suite l'une de l'autre. ● *C. trav.*, Art. L. 431-1-1, Al. 2.

En cas de mise en place d'une délégation unique du personnel, les deux institutions (délégués du personnel et comité d'entreprise) conservent la totalité de leurs attributions respectives. ● *Circ. DRT*, n° 94-9, du 21-06-1994, point 2.1.1.

En présence d'une délégation unique du personnel, le comité d'entreprise ou d'établissement doit se réunir au moins une fois par mois, quel que soit le nombre de salariés. ● *C. trav.*, Art. L. 434-3, Al. 1. *C. trav.*, Art. L. 431-1-1, Al. 1.

Les délégués du personnel composant la délégation unique du personnel doivent être reçus au moins une fois par mois par l'employeur afin de présenter des réclamations individuelles ou collectives. ● *C. trav.*, Art. L. 431-1-1, Al. 1. *C. trav.*, Art. L. 424-4.

La DUP fonctionne comme les 2 institutions dont elle concrétise la coexistence : le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Cependant quel que soit le nombre de salariés, les réunions du CE sont obligatoirement mensuelles.

Au cours d'une réunion de la DUP, les questions relatives aux délégués du personnel et du comité d'entreprise seront successivement débattues. Un ordre du jour différent doit donc être établi pour ces 2 institutions (alors que la convocation peut être unique).

Les réunions de la délégation unique du personnel avec l'employeur ont lieu au moins une fois par mois. ● *C. trav., Art. L. 424-4, Al. 1. Circ. DRT n° 94-9 du 21-06-1994, point visé §2-1-5. C. trav., Art. L. 434-3.*

Les ordres du jour de chacune des réunions des deux institutions présentes au sein de la délégation unique du personnel doivent être distincts, mais l'employeur peut envoyer une seule lettre de convocation pour les deux réunions. ● *Circ. DRT n° 94-9 du 21-06-1994, point visé §2-1-5.*

Les délégués, membres de la délégation unique du personnel, peuvent continuer à être reçus par le chef d'établissement en qualité de délégués du personnel, en dehors des réunions mensuelles du comité d'entreprise ou d'établissements. ● *C. trav., Art. L. 424-4, Al. 1.*



Dans la pratique

Les titulaires cessent leur fonction en cours de mandat ...

N° LEXBASE E7823AAY

Si des membres titulaires de la délégation unique du personnel cessent leurs fonctions, ils sont remplacés par les suppléants jusqu'au renouvellement de l'institution. ● *C. trav., Art. L. 423-17.*

L'article L 433-12 du code du travail prévoyant des élections partielles pour les comités d'entreprises - si le nombre de titulaires se réduit au moins de la moitié ou si un collègue n'est plus représenté - n'est pas applicable à la délégation unique. ● *Circ. DRT n° 94-9 du 21-06-1994, point visé §2-1-4.*

■ Le statut des membres de la DUP *N° LEXBASE E6593AAG*

Le statut des DP s'applique aux membres de la DUP

Les membres de la DUP doivent se voir affecter la même protection que les délégués du personnel.

Les spécificités de protection propres aux délégués du personnel doivent être appliquées aux membres de la délégation unique du personnel. ● *Circ. DRT n° 94-9 du 21-06-1994, point visé §2-1-7.*

Les délégués, membres de la délégation unique du personnel, disposent d'un crédit de 20 heures de délégation par mois afin de remplir, d'une part leur mission de délégués du personnel et, d'autre part, leur rôle au comité d'entreprise. ● *C. trav., Art. L. 431-1-1, Al. 2.*

Il disposent d'un crédit d'heures de 20 h par mois, augmenté éventuellement par accord ou en raison de circonstances exceptionnelles.

Le crédit d'heures de délégation des membres de la délégation unique du personnel peut être augmenté en cas de survenance de circonstances exceptionnelles. ● *C. trav., Art. L. 431-1-1, Al. 2.*

Le crédit d'heures de délégation des membres de la délégation unique du personnel peut être augmenté par voie d'accord collectif. ● *Circ. DRT, n° 94-9, du 21-06-1994, point 2.1.5.*

Les délégués du personnel bénéficient d'un contingent supplémentaire de 20 heures, en cas de carence du comité d'entreprise, pour l'exercice des attributions économiques du comité. ● *C. trav., Art. L. 424-1, Al. 3. C. trav., Art. L. 434-3. Circ. DRT, n° 94-9, du 21-06-1994, point 2.2.1.*

LEXBASE

Les représentants du personnel

© Éditions d'Organisation, 2004
ISBN : 2-7081-2989-9

Alliance des consultants industriels francophones - <http://www.acifr.org>
**Éditions
d'Organisation**

SOMMAIRE

Introduction	1
---------------------------	---

CHAPITRE 1

Description d'une obligation à géométrie variable

Entreprise ou établissement ?	5
« L'établissement distinct » : subdivision de l'entreprise	5
Unité Économique et Sociale (UES) : notion élargie de l'entreprise	12
La notion de site pour les Délégués du Personnel	14
La comptabilisation de l'effectif	16
Les seuils d'effectif pour le CE et les DP	21
Entreprises et seuils	21
Nombre de représentants élus	22
L'obligation de mettre en place un CHSCT	27
Pour les entreprises de plus de 50 salariés	27
Dans les entreprises de moins de 50 salariés	29
Dans les établissements de plus de 500 salariés	30
La présence syndicale dans l'entreprise	33
La section syndicale : dans toute entreprise	33
Les délégués syndicaux : entreprises de plus de 50 salariés	34

CHAPITRE 2

Porte-parole des salariés : les délégués du personnel

Rôle et missions des DP	47
Leur rôle principal	47
Leurs attributions spécifiques	49
Leurs missions « supplétives »	50
La fonction de porte-parole	55

Sommaire

Le statut des délégués du personnel	58
La délégation unique du personnel : deux casquettes sur une seule tête	61
Les conditions de mise en place.....	61
Le fonctionnement de la DUP.....	63
Le statut des membres de la DUP.....	64

CHAPITRE 3

Le comité d'entreprise : le droit de savoir

Fonctionnement du comité d'entreprise : les principes	70
La composition du CE.....	70
Les rouages internes du comité d'entreprise.....	75
Les missions de l'ordre économique et professionnel	87
Les domaines de la mission.....	87
L'exercice de son rôle consultatif.....	97
Les activités sociales et culturelles	113
Les salariés, bénéficiaires des activités sociales et culturelles.....	113
Le périmètre des activités sociales.....	113
Les trois modes de gestion.....	116
Le financement des activités sociales et culturelles.....	119

CHAPITRE 4

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) : Partenaire-sécurité

Les membres du CHSCT	125
Les rôles du CHSCT	128
Le CHSCT doit être consulté.....	128
Le CHSCT réalise des enquêtes et des études.....	129
Le fonctionnement du CHSCT	132
Les moyens de l'action du CHSCT	133
Les membres du CHSCT doivent être informés.....	133
Le CHSCT peut recourir à un expert.....	134
Le statut des membres du CHSCT.....	136

CHAPITRE 5

La présence syndicale dans l'entreprise

La définition d'un syndicat représentatif	141
Les cinq centrales représentatives de droit	141
Pour les autres syndicats : prouver la représentativité	142
La section syndicale	148
Le rôle de la section syndicale	148
La constitution d'une section syndicale	149
Les délégués syndicaux	151
Le rôle du délégué syndical	151
Les conditions de désignation	152
Les différents « niveaux de désignation »	153
Les formalités de désignation du délégué syndical	156
Contester la désignation du délégué syndical	157

CHAPITRE 6

Des moyens pour l'exercice des missions

Les heures de délégation	162
Les volumes de crédit d'heures	162
La gestion des heures de délégation	171
La communication écrite des représentants : affiches et tracts	183
Le droit d'avoir des panneaux d'affichage	183
Les tracts : une exclusivité syndicale	187
Un local pour se réunir et recevoir	191
Le local de la section syndicale	191
Le local des représentants élus	192
Le délit d'entrave	194
Porter atteinte à la constitution d'une instance représentative	194
Porter atteinte à la libre désignation des représentants	195
Porter atteinte au fonctionnement régulier de l'institution	197
Méconnaître le statut protecteur des représentants	201

CHAPITRE 7

**La protection des représentants
du personnel**

Qui sont les salariés protégés ?	205
Le déroulement de la procédure spéciale de licenciement	209
1 ^{re} étape : L'entretien préalable au licenciement	209
2 ^e étape : Requérir l'avis du comité d'entreprise.....	211
3 ^e étape : Demander l'autorisation à l'inspecteur du travail	214
Lexique des termes utilisés	227
Signification des sigles	245
Bibliographie	249
Index	251