

Synthèse

Élus dans les entreprises de 11 salariés et plus, les délégués du personnel exercent les attributions que le Code du travail leur confie spécifiquement, et dans certains cas, assument les missions normalement dévolues au comité d'entreprise (CE), au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et au délégué syndical (DS).

Comme tout représentant du personnel, le délégué du personnel doit disposer des moyens nécessaires à l'exercice de son mandat et bénéficie d'une protection particulière contre les mesures de licenciement.

A savoir L'employeur est tenu de fournir aux délégués du personnel un formulaire à jour de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Fiche détaillée

Quelles sont les missions des délégués du personnel ?

▸ Représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...).

Les salariés permanents mais aussi extérieurs à l'entreprise ou intérimaires peuvent saisir les délégués du personnel de leurs réclamations.

▸ Être consultés, en l'absence de comité d'entreprise, sur les licenciements économiques, la durée du travail (heures supplémentaires, horaires individualisés), la formation professionnelle. Ils sont également consultés sur la fixation des congés payés.

▸ Les délégués du personnel peuvent également faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise. En l'absence de comité d'entreprise, l'employeur informe les délégués du personnel, une fois par an, des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

► Être les interlocuteurs de l'inspecteur du travail qu'ils peuvent saisir de tout problème d'application du droit du travail et accompagner, s'ils le désirent, lors de ses visites dans l'entreprise.

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe dans l'entreprise une atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles, il en avise immédiatement l'employeur. Celui-ci procède ou fait procéder à une enquête. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, le salarié (ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas) saisit le conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure de référé. Le juge peut ordonner sous astreinte toutes mesures de nature à faire cesser cette atteinte.

Dans quels cas les délégués du personnel assument-ils les missions des autres institutions représentatives du personnel ?

► Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'ensemble des conditions prévues ci-dessus cessent d'être réunies.

Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale (RSS). Par disposition conventionnelle, ce mandat de représentant peut ouvrir droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

► Dans les entreprises de 50 salariés et plus

Lorsque le comité d'entreprise n'a pas pu être mis en place (défaut de candidat par exemple), les délégués du personnel exercent l'ensemble des attributions économiques normalement dévolues au comité d'entreprise : ils doivent donc être consultés à l'occasion de toute décision touchant à l'organisation de l'entreprise (modification de l'outillage, restructuration...) et à la gestion du personnel (formation professionnelle, licenciement, rémunération, durée du travail...). Les délégués du personnel participent par ailleurs à la gestion des œuvres sociales. De la même façon, les délégués du personnel se voient attribuer les missions et les moyens du CHSCT lorsque celui-ci n'a pas pu être constitué.

► **Dans les entreprises de moins de 200 salariés**

L'employeur peut décider la mise en place d'une délégation unique pour le comité d'entreprise et les délégués du personnel. Dans ce cas, le délégué du personnel élu est amené à assurer les fonctions de membre du comité d'entreprise. Son crédit d'heures est porté de 15 à 20 heures.

Le chef d'entreprise ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

Quels sont les moyens des délégués du personnel ? [1]

Pour exercer leurs missions, la loi a reconnu aux délégués du personnel différents moyens :

► des réunions avec l'employeur. Au moins une fois par mois, l'employeur doit convoquer et recevoir les délégués qui peuvent se faire assister par un représentant syndical éventuellement extérieur à l'entreprise. Les délégués du personnel posent leurs questions par écrit 2 jours avant la réunion. L'employeur y répond lors de la réunion, puis par écrit dans un délai de 6 jours, sur un registre tenu à la disposition du personnel un jour ouvrable par quinzaine ;

► un crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés, de 10 heures par mois dans les autres, pour chaque délégué titulaire (sauf circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement). Les heures utilisées pour l'exercice du mandat sont considérées et payées comme temps de travail.

Le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas décompté de ce crédit ;

En cas d'absence du titulaire (maladie...), le délégué suppléant peut utiliser le crédit d'heures.

- ▶ un local et un panneau d'affichage sont mis à leur disposition dans l'établissement ;
- ▶ un exemplaire à jour de la convention collective leur est fourni par l'employeur ;
- ▶ l'accès à certains documents obligatoires, tels le registre du personnel, les registres de sécurité, les documents récapitulant la durée du travail, en cas d'intérim les contrats de mise à disposition des travailleurs temporaires... ;
- ▶ la liberté de déplacement :

dans l'entreprise pendant les heures de délégation ou en dehors des heures de travail. Les délégués du personnel peuvent circuler et prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, à condition de ne pas créer de gêne importante ;

en dehors de l'entreprise, durant les heures de délégation. Les délégués du personnel n'ont pas à solliciter d'autorisation avant de quitter leur poste de travail. Toutefois, un délai de prévenance peut être institué dans la mesure où il reste limité et fait l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur et les délégués.

Notes :

[1] Des moyens spécifiques sont mis à disposition des délégués du personnel de l'établissement public en application d'un accord interne sur les moyens syndicaux