

Délégués du personnel

Définition (art. L.421-1 du Code du travail)

Quels sont les moyens individuels des DP ?

Quels sont les moyens collectifs des DP ?

Quelle est la principale mission du DP ?

Comment exerce-t-on le droit d'alerte ?

Le DP : un rôle de suppléant

Focus : A l'issue d'une réunion de DP, l'employeur refuse d'inscrire certaines questions-réponses, débattues, dans le registre spécial de réclamations. Quels sont les recours possibles ?

Définition (art. L.421-1 du Code du travail)

Les DP sont des représentants du personnel, élus dans toutes les entreprises ou établissements de 11 salariés et plus qui ont une activité en France. La durée du mandat est portée de 2 à 4 ans. Par dérogation un accord collectif peut fixer une durée comprise entre 2 et 4 ans. Leur nombre est fonction de l'effectif des salariés.

Dans les entreprises employant moins de 11 salariés, des DP peuvent être mis en place par la voie conventionnelle.

MANDAT DES DP

Les délégués du personnel sont élus pour 4 ans. Dans certains cas, le mandat peut prendre fin avant terme en cas de décès, démission des fonctions représentatives, rupture du contrat de travail, révocation sur proposition de l'organisation syndicale à laquelle appartient le DP, approuvée par la majorité du collège électoral auquel il appartient (en cas de changement d'étiquette syndicale par exemple).

NOMBRE DE DP

Le nombre est fixé selon l'effectif de l'entreprise.

Nombre de salariés	Nombre de titulaires	Nombre de 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
A partir de 1000 Salariés	+1 par tranche de 250 salariés	+1 par tranche de 250 salariés

Ce nombre est augmenté en cas de carence de CE ou de CHSCT, dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Quels sont les moyens individuels des DP ?

DE COMBIEN D'HEURES DE DÉLÉGATION UN DP BÉNÉFICIE-T-IL ? (ART. L. 424-1)

Un minimum de 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés, et de 15 heures dans celles de plus de 50, lui est légalement accordé, sans qu'il ne puisse le reporter sur le mois suivant ou en faire profiter un autre DP ; la pratique (usage ou accord d'entreprise) va souvent bien au-delà. A chacun de se renseigner dans son entreprise. Des circonstances exceptionnelles liées à l'exercice du mandat peuvent justifier un dépassement du contingent. Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif.

QU'ENTEND-T-ON PAR « LIBERTÉ DE DÉPLACEMENT » ? (ART. L. 424-3)

Le DP peut à tout moment quitter son poste de travail pour se déplacer dans l'entreprise et ainsi rencontrer les salariés et recueillir leurs récla-

mations, sans occasionner de gêne importante dans l'exécution du travail et tout en se pliant à l'ensemble des règles de sécurité en vigueur. Il peut également se déplacer hors de l'entreprise et rencontrer une per-

sonne extérieure à l'entreprise (médecin du travail, inspecteur du travail). Il peut saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires et se doit de l'accompagner dans ses visites d'entreprise (art. L. 422-1).

Quels sont les moyens collectifs des DP ?

Un local, dans l'entreprise, est mis à la disposition des DP, toutes tendances syndicales confondues (art. L. 424-2, al.1). Il n'est pas nécessaire que ce local leur soit exclusivement affecté.

Les DP peuvent afficher des informations en relation avec leurs missions sur les panneaux qui leur sont réservés (art. L. 424-2, al.2). Personne ne peut, sous peine de délit d'entrave, retirer une affiche, quelque soit son caractère, sans en avoir obtenu l'accord après saisine du juge des référés. Les DP sont reçus collectivement par le chef d'entreprise au moins une fois par mois (art. L. 424-4) ; le temps passé en réunions n'est pas déduit de leur crédit d'heures.

Quelle est la principale mission du DP ?

Le DP est un intermédiaire entre les salariés et les autres institutions représentatives du personnel, CE et CHSCT, (art. L. 422-2) : son rôle est de transmettre les réclamations des salariés.

Mais il joue surtout ce rôle entre les salariés et l'employeur. A l'occasion des réunions mensuelles, il porte vers l'employeur les demandes des salariés. Les réclamations peuvent être tant individuelles que collectives ; elles doivent être relatives aux salaires, à l'application du Code du travail, des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité et des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise (art. L. 422-1, al.2). Le DP adresse les questions par écrit et à l'avance. L'employeur doit y répondre dans les six jours ouvrables suivant la réunion (art. L. 424-5). Des réunions extraordinaires peuvent être organisées, en cas d'urgence, à l'initiative du chef d'entreprise ou des salariés.

Comment exerce-t-on le droit d'alerte ?

Le DP qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise (exemple : discrimination) qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, en saisit immédiatement l'employeur, qui procède à une enquête (art. L. 422-1-1). Dans l'hypothèse d'une impasse, il peut, après en avoir averti par écrit le salarié, saisir le CPH en la forme des référés.

Le DP : un rôle de suppléant

Le DP peut être appelé à jouer le rôle d'autres instances de représentation du personnel, telles le CE ou le CHSCT (art. L. 422-3, 4 et 5). Par exemple, en cas de carence, dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

employeur, en ce qui concerne, dans les entreprises de moins de 50 salariés, il exerce l'ensemble des attributions économiques du CE (art. L. 431-3). Et dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, le DP doit être consulté par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif économique (art. L. 422-1, al.5). En tout état de cause, il se charge des attributions sociales (art. L. 422.5).

Focus : A l'issue d'une réunion de DP, l'employeur refuse d'inscrire certaines questions-réponses, débattues, dans le registre spécial de réclamations. Quels sont les recours possibles ?

Selon l'article L 424-5 du code du travail, les demandes des DP ainsi que les réponses apportées par l'employeur doivent être transcrites dans un registre spécial. La transcription des questions et des réponses incombe à l'employeur. La tenue de ce registre est une obligation légale et l'employeur ne peut s'y soustraire. S'il persiste dans son refus, il y a délit d'entrave et il faut prévenir l'inspecteur du travail afin qu'il dresse un procès-verbal d'entrave. Avec ou sans ce procès-verbal, les DP, ainsi que leurs syndicats, le cas échéant, peuvent porter plainte.