

2016



VOS DROITS ET OBLIGATIONS

LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Date de création du document : 13/04/2016



SOMMAIRE

Mise en place	2
Attributions	2
Moyens	3
Mandat	5
Statut	5



MISE EN PLACE

Les délégués du personnel sont **obligatoirement élus dans les établissements d'au moins 11 salariés**. L'effectif doit être atteint de manière continue pendant les 12 mois précédant la mise en place de l'institution.

Sont notamment visés :

- les établissements industriels, commerciaux ou agricoles,
- les professions libérales,
- les syndicats professionnels,
- les sociétés mutualistes,
- les établissements publics, industriels et commerciaux (E.P.I.C.),

A bord des navires, il est institué des délégués de bord.

ATTRIBUTIONS

1. Présentation de réclamations au chef d'établissement

Les délégués du personnel et les délégués de bord peuvent présenter :

- Toutes réclamations individuelles ou collectives relatives :
 - aux salaires,
 - à l'application de la législation et de la réglementation du travail et des autres règlements concernant :
 - la protection sociale,
 - l'hygiène et la sécurité,
 - à l'application des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.
- Les salariés conservent néanmoins le droit de présenter eux-mêmes leur réclamation au chef d'établissement.

2. Intervention auprès de l'inspection du travail

Les délégués du personnel sont habilités à saisir l'inspecteur du travail de toutes plaintes et observations du personnel relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont il est chargé d'assurer le contrôle.

L'inspecteur du travail demande aux délégués du personnel s'ils souhaitent l'accompagner lors de ses visites dans l'entreprise.

3. Liaisons avec le :

- Comité d'entreprise (lorsqu'il existe) : les délégués du personnel sont qualifiés pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité d'entreprise.
- C.H.S.C.T : les délégués du personnel (titulaires) participent à la désignation des membres du C.H.S.C.T. Ils peuvent en outre lui transmettre des suggestions et des observations.

4. Autres attributions

Consultation des délégués du personnel :

- au sujet des dates et de l'ordre des départs en congé,
- au sujet du reclassement d'un salarié déclaré inapte après accident du travail.

En l'absence de comité d'entreprise :

- Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés :
 - en cas de licenciement collectif pour motif économique (quel que soit l'effectif),
 - au sujet de la durée et de l'aménagement du temps de travail.
- Dans les établissements de plus de 50 salariés, les délégués du personnel exercent également :
 - les attributions économiques du comité d'entreprise,
 - les attributions sociales du comité d'entreprise exercées conjointement avec le chef d'entreprise.

En l'absence de C.H.S.C.T. :

- Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT.
- Dans les établissements de plus de 50 salariés, où la désignation d'un CHSCT est en principe obligatoire et quelle que soit la raison de cette absence, les délégués du personnel remplacent ledit comité dans toutes ses fonctions avec les mêmes droits et obligations.

MOYENS

1. Heures de délégation :

Les **délégués du personnel titulaires** disposent de **15 heures par mois** pour l'exercice de leurs fonctions. Ce temps **est de plein droit considéré comme temps de travail** et payé à l'échéance du terme. Le temps passé à la réunion mensuelle avec l'employeur n'est pas imputé sur le crédit d'heures.

Dans les entreprises occupant 50 salariés et plus, en l'absence de comité d'entreprise, les attributions économiques du Comité d'entreprise sont exercées temporairement par les délégués du personnel, qui bénéficient alors d'un crédit d'heures de délégation de 20 heures par mois.

- **Les bons de délégation** ne doivent pas être considérés comme un moyen de contrôle a priori des déplacements du délégué du personnel et ne constituent pas une demande d'autorisation. L'utilisation des bons doit permettre simplement une bonne gestion et une bonne comptabilité des heures de délégation.
- **Le dépassement du crédit d'heures** peut être prévu par un accord ou en cas de circonstances exceptionnelles.

Chaque délégué titulaire dispose **personnellement** de ce crédit d'heures.

2. Le droit de déplacement :

- **Dans l'entreprise** : pendant les heures de délégation ou en dehors des heures de travail. Les délégués du personnel peuvent prendre contact avec les salariés à leur poste de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.
- **Hors de l'entreprise** : Les heures de délégation et les déplacements doivent être utilisés dans le cadre de l'exercice du mandat de Délégué du Personnel, lequel est limité aux questions intéressant directement le personnel.

3. La mise à disposition temporaire d'un local est nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir.

4. Droit d'affichage :

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, sur des emplacements obligatoirement prévus à cet effet.

5. Réunions avec l'employeur :

Les différents types de réunions :

- **Une réunion mensuelle obligatoire** : Les délégués du personnel **sont reçus collectivement** par l'employeur qui prendra l'initiative de la réunion.
- **Des réunions exceptionnelles** : à la demande des délégués du personnel en cas d'urgence.
- **des réunions restreintes** : les délégués du personnel peuvent être reçus à leur demande :
 - individuellement,
 - par catégorie professionnelle,
 - par service, atelier...
- **Participants** :
 - L'employeur ou son représentant,
 - Les délégués titulaires,
 - Les délégués suppléants.
 - Eventuellement un représentant d'une organisation syndicale admis à assister les délégués du personnel.
- **Tenue des réunions** :
 - 2 jours avant la réunion, les délégués du personnel remettent une note exposant l'objet de leur demande.
 - L'employeur doit tenir un registre sur lequel sont transcrites :
 - les questions posées par les délégués du personnel,
 - les réponses de l'employeur émises dans un délai de 6 jours.
 - Ce registre doit être tenu à la disposition des délégués du personnel, de l'inspecteur du travail et du personnel.
 - L'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail doit en fournir un exemplaire aux délégués du personnel.

MANDAT

1. Durée du mandat

Les délégués du personnel sont élus pour **deux ans** et rééligibles.

Leurs fonctions prennent fin :

- par le décès ;
- par la démission ;
- par la résiliation du contrat de travail ;
- par la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

2. Révocation

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté. Cette proposition doit être approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

3. Remplacement

En cas d'absence du délégué du personnel titulaire, son remplacement est assuré par son suppléant qui bénéficie de ses heures de délégation.

STATUT

Les délégués du personnel (titulaires et suppléants) sont des salariés protégés. Leur licenciement ne peut intervenir qu'après avis obligatoire du comité d'entreprise et de l'autorisation expresse de l'inspecteur du travail.

Il en est de même pour les anciens délégués du personnel durant les 6 mois suivant l'expiration de leur mandat et les candidats non élus durant 3 mois.

Le salarié qui demande à l'entreprise d'organiser les élections de délégué du personnel, bénéficie d'une protection de 6 mois.