

LES MISSIONS ET LES MOYENS

Le Délégué du personnel

EN BREF...

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le chef d'entreprise est tenu d'organiser l'élection des délégués du personnel (DP). Titulaires d'un mandat de quatre ans renouvelable, ces délégués ont pour principale mission de présenter à l'employeur les réclamations des salariés. Pour ce faire, ils sont reçus au moins une fois par mois par le chef d'entreprise et disposent des moyens nécessaires. Comme tout représentant du personnel, le délégué du personnel bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement

Quelles entreprises ?

Toute entreprise ou établissement distinct de droit privé, toute unité économique et sociale reconnue - ainsi que tout établissement public à caractère industriel et commercial- dont l'effectif atteint 11 personnes (équivalent temps plein) pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, est tenue d'organiser la mise en place de délégués du personnel.

Si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 200 salariés, l'employeur peut opter pour la délégation unique (12.1).

Quelles caractéristiques ?

L'élection des délégués du personnel

Tous les quatre ans, l'employeur informe le personnel, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et indique la date prévue pour le 1er tour des élections (dans les 45 jours qui suivent l'affichage). Il invite par ailleurs les syndicats à établir leur liste et à négocier le protocole d'accord préélectoral (nombre et composition des collèges électoraux, répartition des sièges entre les collèges...).

Les délégués du personnel dont l'élection intervient après le 3 août 2005 sont désormais élus pour quatre ans, contre deux ans auparavant. Toutefois, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des délégués du personnel comprise entre deux et quatre ans.

Sont éligibles, les salariés âgés de 18 ans et plus ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, à condition de ne pas être le conjoint, l'ascendant, le descendant, le frère, la sœur ou allié au même degré du chef d'entreprise.

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans au moins, ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation privative du droit de vote politique.

Les salariés mis à disposition sont électeurs dans l'entreprise utilisatrice dès lors qu'ils remplissent une condition de présence de 12 mois continus et éligibles dès lors qu'ils remplissent une condition de présence de 24 mois continus. Ils ont alors le choix d'exercer le droit de vote et de candidature soit dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice.

Le vote - séparé pour les titulaires et les suppléants - a lieu à bulletin secret, pendant le temps de travail. Il s'agit d'un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Le 1er tour est réservé aux candidats présentés par les syndicats qui ont participé à la négociation du protocole préélectoral (il est mis fin ainsi au monopole des seules organisations syndicales représentatives dans l'entreprise).

Le 2nd tour a lieu, dans les 15 jours qui suivent, si :

- il y a carence de candidats au premier tour ;
- le nombre des suffrages exprimés n'atteint pas la moitié du nombre d'électeurs inscrits (quorum non atteint) ;
- tous les sièges n'ont pas été pourvus.

L'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ont lieu le même jour.

Dans les 15 jours qui suivent le scrutin, l'employeur transmet à l'inspecteur du travail deux exemplaires du procès-verbal du résultat des élections (ou le procès-verbal de carence en cas d'absence de candidats aux 2 tours).

L'employeur doit prendre l'initiative d'organiser des élections partielles lorsqu'un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des délégués du personnel. Cette disposition ne s'applique toutefois qu'à compter des élections des délégués du personnel intervenant après le 3 août 2005.

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

Les attributions des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour principales missions de :

- 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...).
- 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.
- 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.

Les délégués du personnel peuvent également faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise.

Les moyens alloués au délégué du personnel

Plusieurs moyens sont alloués au délégué du personnel pour remplir ses attributions :

- au moins une réunion mensuelle, sur convocation du chef d'entreprise, au cours de laquelle l'employeur répond à ses questions (questions transmises par écrit 2 jours avant la réunion - réponse orale de l'employeur lors de la réunion, puis par écrit dans un délai de 6 jours) ;
- un crédit de 10 heures par mois (considérées comme temps de travail) dans les entreprises de moins de 50 salariés et de 15 heures par mois dans les entreprises de 50 salariés et plus, pour chaque délégué titulaire ;

Le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas décompté sur le crédit d'heures.

- un local aménagé et un panneau d'affichage dans l'établissement ;
- un exemplaire à jour de la convention collective applicable dans l'entreprise ;
- l'accès à certains documents obligatoires, tels le registre du personnel, les registres de sécurité...
- une liberté de déplacement dans l'entreprise pendant les heures de délégation ou en dehors des heures de travail (à condition de ne pas créer de gêne importante) ou en dehors de l'entreprise, durant les heures de délégation.

Références

Code du travail : L. 2313-1 à L 2313-16 et R 2313-1 à R 2313-3, L2312-1à L2312-8, L2314-1à L 2314-31 R 2314-1 à R2314-30,
Loi n°2008-789 du 20 août 2008
Circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail