



Les délégués du personnel : l'essentiel

publié le **28/10/2011**, vu **7954 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Il résulte de l'article L. 2312-1 du Code du travail que la mise en place des délégués du personnel est obligatoire dans les établissements de 11 salariés et plus. Si cette obligation est généralement connue des chefs d'entreprise, le statut et les missions des délégués du personnel sont en revanche souvent méconnus ou sous-estimés, alors qu'ils revêtent une importance toute particulière.

1. Le statut des délégués du personnel

a. Le délégué du personnel : salarié protégé

Selon l'article L. 2411-1 du Code du travail, le délégué du personnel « *bénéficie de la protection contre le licenciement* », impliquant l'obligation, pour l'employeur, de solliciter de l'inspecteur du travail l'autorisation de procéder à son licenciement.

Cette protection court à compter du jour de la proclamation des résultats de l'élection, vaut pour la durée du mandat, et est également acquise pendant les six mois suivant l'expiration du mandat ou la disparition de l'institution.

Enfin, précisons que l'employeur doit suivre cette procédure spéciale en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail du délégué du personnel, comme l'indique l'article L. 1237-15 du Code du travail, qui renvoie à l'article L. 2411-1 visé ci-dessus.

b. Le crédit d'heures des délégués du personnel

Afin que les délégués du personnel puissent disposer du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, le législateur a prévu de leur accorder un crédit d'heures.

Selon l'article L. 2315-1 du Code du travail, « sauf circonstances exceptionnelles », ce crédit d'heures ne peut excéder :

- Dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés ;
- Quinze heures par mois dans les entreprises de cinquante salariés et plus.

Outre ce crédit d'heures, les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois (article L. 2315-2 du Code du travail).

Le crédit d'heures ne bénéficie pas aux délégués du personnel suppléants, sauf disposition

contraire plus favorable.

Cette solution résulte de l'article L. 2315-11 du Code du travail selon lequel « *le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues à la présente section est rémunéré comme temps de travail. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.* »

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Les délégués du personnel ne doivent donc subir aucune perte de salaire du fait de l'exercice de leurs fonctions.

Sur un plan pratique, de nombreuses entreprises mettent en place des bons de délégation, dont l'objet est d'avertir le supérieur hiérarchique de l'intention d'utiliser le crédit d'heures.

La Cour de cassation autorise cette pratique, à condition qu'elle ne soit pas « *détournée de son seul objet d'information préalable d'un déplacement pour l'exercice du mandat dans ou en dehors de l'entreprise* » (Cass. soc. 10 mai 2006 n° 05-40.802).

c. Le local des délégués du personnel

L'employeur doit mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir (article L. 2315-6 du Code du travail).

Il s'agit d'une exigence impérative, étant précisé que l'employeur qui omet de mettre à la disposition des délégués du personnel le local prévu par le texte se rend coupable du délit d'entrave, sauf à invoquer un cas de force majeure (Cass. crim. 25 septembre 2007 n° 06-84.599).

En revanche, les délégués du personnel ne peuvent pas se prévaloir d'un droit de jouissance exclusif sur le local, lequel peut être affecté également à un autre usage (ex. salle de réunion).

d. Les frais de déplacement des délégués du personnel

La question se pose de savoir si les délégués du personnel peuvent obtenir le remboursement des frais de déplacement exposés dans l'exercice de leur mission.

Cette question est d'autant plus importante que les délégués du personnel ne disposent pas d'un budget de fonctionnement, contrairement au comité d'entreprise.

Pour l'administration, les frais de déplacement pour se rendre aux réunions obligatoires doivent être pris en charge par l'employeur (Rép. Ferrari : AN 15 janvier 1996).

La Cour de cassation adopte la même analyse (Cass. soc. 21 octobre 2009 n° 08-42548).

e. Le droit de communication des délégués du personnel

Selon l'article L. 2315-7 du Code du travail, 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 et destinés aux communications syndicales, et aux portes

d'entrée des lieux de travail.

L'employeur ne dispose d'aucun droit de regard sur cet affichage, et les délégués du personnel ne sont donc pas tenus de lui transmettre un exemplaire de leurs communications préalablement à l'affichage.

Par ailleurs, les délégués du personnel peuvent diffuser des tracts dans l'entreprise, à condition que le contenu de ces tracts n'excède pas le cadre de leurs fonctions.

Il peut s'agir, par exemple, de questionnaires ou de formulaires d'enquête sur les conditions de travail.

En revanche, les délégués du personnel ne peuvent pas distribuer des tracts syndicaux.

2. La mission des délégués du personnel

a. Attributions générales

Il résulte de l'article L. 2313-1 du Code du travail que les délégués du personnel ont pour mission :

- De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Par ailleurs, l'article L. 2313-2 du Code du travail prévoit que le délégué du personnel peut saisir l'employeur s'il constate une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

Le texte précise que cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

Dans une telle situation, il appartient à l'employeur de procéder sans délai à une enquête avec le délégué du personnel, et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier au problème rencontré.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité du problème, le salarié concerné, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

b. Rôle de coordination avec le comité d'entreprise ou le CHSCT

Outre les attributions générales visées ci-dessus, les délégués du personnel jouent également un rôle de coordination avec le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Ainsi, l'article L. 2313-9 du Code du travail prévoit que 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.

La même solution est prévue par le texte lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

c. Attributions supplétives

L'article L. 2313-13 du Code du travail prévoit qu'en l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée aux élections, les attributions économiques de celui-ci sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

Ainsi, ces derniers doivent être consultés à l'occasion de toute décision relative à l'organisation de l'entreprise (modification des locaux, restructuration, etc.) et à la gestion collective du personnel (formation professionnelle, licenciement économique, rémunération, durée du travail, etc.).

Dans une telle situation, le législateur a confié aux délégués du personnel des moyens supplémentaires.

A titre d'exemple et comme il a été exposé, les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en son absence bénéficient d'un crédit de vingt heures par mois (article L. 2315-2 du Code du travail).

De même, ils peuvent avoir recours aux experts rémunérés par l'employeur et bénéficier d'une formation économique dans les conditions prévues par le Code du travail pour les membres du comité d'entreprise.

Enfin, en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel assurent, conjointement avec l'employeur, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature (article L. 2313-15 du Code du travail).

3. Les réunions des délégués du personnel

Afin que les délégués du personnel puissent remplir leurs missions, la loi a prévu l'organisation de plusieurs réunions.

a. Réunions mensuelles

L'article L. 2315-8 du Code du travail prévoit que « *les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois.* »

La Cour de cassation considère à cet égard que le texte n'instituant aucune dérogation au principe de la réception mensuelle des délégués du personnel, l'inobservation de cette obligation ne peut être justifiée, hors le cas de force majeure, que si elle a pour cause le refus ou la défection du délégué lui-même (Cass. crim. 25 septembre 2007, n° 06-84599).

Concernant la convocation à ces réunions, le Code du travail ne contient aucune disposition particulière. Cela étant, il appartient à l'employeur de procéder à cette convocation suffisamment à l'avance et de convoquer individuellement l'ensemble des délégués du personnel, titulaires et suppléants.

Dans l'optique de ces réunions et sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel doivent remettre à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus (article L. 2315-10 du Code du travail).

Le même texte précise que l'employeur doit répondre par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes des délégués du personnel et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Précisons que ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés, de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Durant les réunions, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale (article L. 2315-10 du Code du travail).

L'administration a précisé que le droit de se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale appartient aux seuls délégués du personnel titulaires (Circulaire DRT n° 5 du 28 juin 1984).

b. Réunions sur demande

Outre les réunions mensuelles, les délégués du personnel doivent être reçus par l'employeur sur leur demande en cas d'urgence (article L. 2315-8 du Code du travail).

La notion d'urgence n'est pas précisée par le texte et dépend donc de chaque situation.

Enfin, le même texte prévoit un second cas de réunions sur demande des délégués du personnel.

Ces derniers doivent en effet être reçus par l'employeur sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Enfin, dans les sociétés anonymes, lorsque les délégués du personnel présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées (article L. 2315-9 du Code du travail).

En conclusion, précisons que les délégués du personnel se voient parfois confier par les textes des attributions particulières. Ainsi, ils peuvent, sous conditions, négocier et conclure des accords

collectifs en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

www.ocean-avocats.com