

ELnet Social**■ Etudes** : Délégués du personnel - Délégués du personnel

Délégués du personnel

Avertissement

Cette étude expose le rôle des délégués du personnel et les conditions d'exercice de leurs fonctions.

Les règles d'élections et de désignation des délégués du personnel sont analysées en détail dans l'étude «[Élections des représentants du personnel](#)». Celles relatives à l'utilisation du crédit d'heures et à la protection des délégués du personnel figurent respectivement dans l'étude «[Crédits d'heures](#)» et l'étude «[Représentants du personnel \(Protection\)](#)». La possibilité, dans les entreprises de moins de 200 salariés, de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise, est traitée à l'étude «[Délégation unique du personnel](#)».

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

A



- ▶ **Absence de CHSCT** [68](#) et s.
- ▶ **Absence de comité d'entreprise** [57](#) et s.
- ▶ **Accident du travail** [38](#)
- ▶ **Accord collectif** [44](#), [46](#)
- ▶ **Activités sociales et culturelles** [66](#)
- ▶ **Affichage** [103](#) et s.
- ▶ **Alerte** [35](#) et s.
- ▶ **Attributions** [23](#) et s., [67](#)
- ▶ **Attributions économiques du CE** [57](#) et s.
- ▶ **Augmentation du nombre des délégués** [8](#)

B



- ▶ **Bâtiment et travaux publics** [49](#)
- ▶ **Budget de fonctionnement du CE** [41](#)

C



- ▶ **Cessation anticipée de mandat** [12](#) et s.
- ▶ **Choix du suppléant** [19](#)
- ▶ **Chômage intempéries** [41](#)
- ▶ **Comité d'entreprise**
 - exercice des attributions par les délégués du personnel [57](#) et s.
 - saisine par les délégués du personnel [56](#)
- ▶ **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**
 - exercice des attributions par les délégués du personnel [68](#) et s.
 - saisine par les délégués du personnel [55](#)
- ▶ **Congés payés** [39](#)
- ▶ **Consultation des délégués du personnel** [38](#) et s., [42](#)
- ▶ **Contact avec les salariés** [100](#) et s.
- ▶ **Contrat d'accompagnement dans l'emploi** [53](#)
- ▶ **Contrat d'avenir** [53](#)
- ▶ **Contrat d'insertion RMA** [53](#)
- ▶ **Contrat de mise à disposition d'intérimaire** [52](#)
- ▶ **Contrat initiative-emploi** [53](#)
- ▶ **Convention collective**
 - mise à disposition [46](#)
 - plaintes relatives aux conventions [33](#)
- ▶ **Convocation aux réunions** [86](#)

- ▶ [Crédit d'heures 71](#) et s.
- ▶ [Cumul de mandats 9](#)

D



- ▶ [Délégation unique du personnel 3](#)
- ▶ [Délégué de site 5](#)
- ▶ [Délégué syndical](#)
 - cumul de mandats [9](#)
 - négociation salariale [29](#)
- ▶ [Demande de réunions 87](#) et s.
- ▶ [Déplacement des délégués du personnel 101, 102](#)
- ▶ [Discrimination 35](#)
- ▶ [Distribution de tracts 107](#)
- ▶ [Document unique d'évaluation des risques professionnels 50](#)
- ▶ [Droit d'alerte des DP 35](#) et s.
- ▶ [Durée du mandat 10](#)

E



- ▶ [Effectif 4](#)
- ▶ [Égalité professionnelle 35](#)
- ▶ [Élection des délégués 4](#) et s.
- ▶ [Élection partielle 22](#)
- ▶ [Entreprise extérieure 27](#)
- ▶ [Entretien préalable 43](#)
- ▶ [Évaluation des risques professionnels 50](#)

F



- ▶ [Fermeture de l'entreprise pour congés 39](#)
- ▶ [Fractionnement des congés 39](#)

H



- ▶ [Harcèlement moral 35](#) et s.
- ▶ [Harcèlement sexuel 35](#) et s.
- ▶ [Heure de délégation 71](#) et s.
- ▶ [Horaire individualisé 51](#)
- ▶ [Hygiène et sécurité 31](#)

I



- ▶ [Inaptitude 38](#)
- ▶ [Information des délégués du personnel 46](#) et s.
- ▶ [Inspecteur du travail](#)
 - saisine par les délégués du personnel [32](#)
 - visite des locaux [34](#)
- ▶ [Intérimaire 27](#)
- ▶ [Intranet 108](#)

L



- ▶ [Liberté de déplacement 101, 102](#)
- ▶ [Libertés dans l'entreprise 35](#) et s.
- ▶ [Licenciement pour motif économique 42](#)
- ▶ [Local des délégués du personnel 74](#) et s.
 - aménagement du local [76](#)
 - choix du local [75](#)
 - obligation de l'employeur [74](#)
 - partage du local [78](#)
 - permanence [110](#)

M



- ▶ [Mandat de délégué du personnel 10](#) et s.

N



- ▶ **Négociation d'accord atypique** [45](#)
- ▶ **Négociation d'accord collectif** [44](#)
- ▶ **Nombre de délégués du personnel** [7](#), [8](#)
- ▶ **Note écrite des délégués du personnel**
 - remise à l'employeur [94](#), [95](#)
 - réponse de l'employeur [96](#)

O

- ▶ **Objet des réclamations** [28](#) et s.

P

- ▶ **Panneau d'affichage** [103](#) et s.
- ▶ **Participants aux réunions** [90](#) et s.
- ▶ **Procédure d'alerte** [35](#) et s.
- ▶ **Prorogation du mandat** [11](#)
- ▶ **Protection sociale** [22](#)

Q

- ▶ **Question des délégués du personnel** [94](#) et s.

R

- ▶ **Réclamation des salariés**
 - communication à l'employeur [24](#) et s.
 - objet [28](#) et s.
- ▶ **Reclassement d'un salarié inapte** [38](#)
- ▶ **Registre des délégués du personnel** [97](#)
- ▶ **Registre unique du personnel** [49](#)
- ▶ **Remplacement des titulaires** [18](#) et s.
- ▶ **Rémunération des temps de réunion** [99](#)
- ▶ **Réponse de l'employeur** [96](#)
- ▶ **Repos compensateur** [40](#)
- ▶ **Représentant d'un syndicat aux réunions de délégués** [91](#)
- ▶ **Représentant de l'employeur** [90](#)
- ▶ **Représentant de la section syndicale** [9](#)
- ▶ **Réunion des délégués du personnel**
 - assistance de l'employeur [90](#)
 - date des réunions [85](#)
 - déroulement des réunions [94](#) et s.
 - enregistrement des réunions [98](#)
 - participants aux réunions [90](#) et s.
 - personne extérieure à l'entreprise [93](#)
 - registre spécial [97](#)
 - représentation de l'employeur [90](#)
 - réunion en cas d'urgence [88](#)
 - réunion mensuelle [82](#) et s.
 - réunion sur demande [87](#) et s.

- ▶ **Revendication salariale** [29](#)

S

- ▶ **Saisine du CHSCT** [55](#)
- ▶ **Salarié d'entreprise extérieure** [27](#)
- ▶ **Suppléant** [18](#), [91](#)
 - présence aux réunions [91](#)
 - remplacement d'un titulaire [18](#) et s.

T

- ▶ **Tract** [107](#)

V

- ▶ **Visite de l'entreprise** [34](#)

Présentation

1



Dispositions du code du travail applicables aux délégués du personnel ■ Les dispositions législatives et réglementaires concernant les délégués du personnel figurent dans le code du travail, principalement sous les articles [L. 2311-1](#) à L. 2316-1 et [R. 2312-1](#) à R. 2314-30. De nombreux autres articles du code mentionnent les délégués du personnel, et prévoient leur intervention ou leur consultation dans différents domaines.

2



Application de dispositions conventionnelles plus favorables ■ Les dispositions légales ne font pas obstacle aux clauses plus favorables résultant de conventions ou d'accords collectifs et relatives à la désignation et aux attributions des délégués du personnel.

◆ C. trav., art. [L. 2312-6](#)

3



Possibilité de mettre en place une délégation unique du personnel ■ Dans les entreprises de 50 à 199 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Cette décision est prise après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise s'il existe (pour plus de précisions, v. l'étude [«Délégation unique du personnel»](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2326-1](#)

Chapitre 1 La mise en place des délégués du personnel

4



Employeurs de droit privé occupant 11 salariés et plus ■ Les dispositions du code du travail relatives aux délégués du personnel sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés. Elles sont également applicables :

- aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

◆ C. trav., art. [L. 2311-1](#)

Remarque :

l'article [L. 421-1](#) de l'ancien code du travail visait les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale, à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, et les associations ou tout organisme de droit privé quels que soient leur forme et leur objet.

Selon le cas, l'élection des délégués du personnel a lieu au niveau de l'entreprise, des établissements distincts ou de l'unité économique et sociale (pour plus de prévisions, v. l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#)).

La mise en place des délégués du personnel est obligatoire dès qu'un effectif de 11 salariés ou plus est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

◆ C. trav., art. [L. 2312-2](#)

Remarque :

les règles de calcul de l'effectif sont les mêmes que celles qui s'appliquent pour l'élection des membres du comité d'entreprise (sur le calcul de l'effectif, v. l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#)).

5



Élection de délégués de site pour les entreprises de moins de 11 salariés ■ Les délégués de site ont pour rôle de représenter le personnel des entreprises de moins de 11 salariés situées sur un même site regroupant, au moins 50 salariés et présentant des problèmes communs (sur la mise en place des délégués de site, v. l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2312-5](#)

Les attributions des délégués de site portent sur les problèmes communs aux entreprises du site, tels que : transports, accessibilité, sécurité, cantine. Les délégués de site peuvent présenter des réclamations, tant individuelles que collectives, se rapportant aux domaines où des problèmes communs se posent. Leurs attributions peuvent être étendues par accord.

◆ [Circ. DRT n° 5, 28 juin 1984 : BO Trav., n° 84/31](#)

6



Conditions requises pour devenir délégué du personnel ■ Les conditions à remplir pour se présenter aux élections de délégués du personnel sont les mêmes que celles exigées pour l'élection des membres du CE.

◆ C. trav., art. [L. 2314-16](#)

Ces conditions d'éligibilité sont étudiées sous l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#), à laquelle il convient de se reporter.

7



Nombre de délégués du personnel titulaires et suppléants à élire ■ Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit par l'article [R. 2314-1](#) du code du travail :

- de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire, 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 74 salariés : 2 délégués titulaires, 2 délégués suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 3 délégués titulaires, 3 délégués suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 4 délégués titulaires, 4 délégués suppléants ;
- de 125 à 174 salariés : 5 délégués titulaires, 5 délégués suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 délégués titulaires, 6 délégués suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : 7 délégués titulaires, 7 délégués suppléants ;
- de 500 à 749 salariés : 8 délégués titulaires, 8 délégués suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 9 délégués titulaires, 9 délégués suppléants ;
- à partir de 1 000 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

◆ C. trav., art. [R. 2314-1](#)

Remarque : chaque tranche supplémentaire doit donner lieu automatiquement à l'élection d'un délégué du personnel titulaire et d'un suppléant même si elle est incomplète (pour plus de précisions, v. l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#)).

Il est à noter :

- que les modalités de calcul de l'effectif pour déterminer dans quelle tranche se trouve l'entreprise sont les mêmes que celles qui concernent le calcul de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement pour savoir si l'entité est obligée de mettre en place des délégués du personnel (pour plus de précisions sur l'organisation des élections, v. l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#)) ;
- que le nombre de délégués du personnel fixé par les textes peut être augmenté (◆ C. trav., art. [L. 2312-6](#)) mais ne peut pas être diminué. Seul un accord collectif ou un protocole d'accord préélectoral peuvent prévoir une telle augmentation, qui ne peut en aucun cas résulter d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur (v. l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#)).

8



Nombre de délégués en l'absence de CE ou de CHSCT ■ Le nombre de délégués du personnel est modifié, pendant la période où il n'y a pas de comité d'entreprise ou de CHSCT dans les conditions suivantes :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 150 à 174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

◆ C. trav., art. [R. 2314-2](#)

Remarque : cette augmentation, qui reste applicable tant que l'entreprise n'a pas de CE ou de CHSCT, est destinée à permettre aux délégués d'exercer dans de meilleures conditions les attributions complémentaires provoquées par l'absence de ces comités.

9



Possibilité pour un délégué du personnel de cumuler des mandats ■ Les fonctions de délégués du personnel peuvent être cumulées avec celles de :

- membre du comité d'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2314-19](#)) ;
- délégué syndical (◆ C. trav., art. [L. 2143-9](#)) ;
- représentant de la section syndicale (◆ C. trav., art. [L. 2142-1-2](#) et [L. 2143-9](#)). Dans les entreprises qui emploient moins de 50, le représentant de la section syndicale ne peut d'ailleurs être désigné que parmi les délégués du personnel (◆ C. trav., art. [L. 2142-1-4](#)) (v. l'étude [«Droit syndical dans l'entreprise»](#)).

Remarque : lorsqu'une délégation unique du personnel a été mise en place il y a cumul automatique des fonctions de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise (v. l'étude [«Délégation unique du personnel»](#)).

Même s'il n'est pas prévu par les textes, le cumul du mandat de représentant du personnel au CHSCT avec celui de délégué du personnel est licite.

◆ Circ. DRT, n° 14, 25 oct. 1983

Chapitre 2 Le mandat des délégués du personnel

■ Section 1 : La durée et la fin du mandat des délégués du personnel

- 10** **Durée maximale du mandat des délégués du personnel** ■ Les délégués du personnel sont élus pour 4 ans. Leur mandat est renouvelable sans limitation de durée.



◆ C. trav., art. [L. 2314-26](#)

Un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise selon le cas peut lui-même fixer la durée du mandat des délégués du personnel mais celle-ci doit obligatoirement être comprise entre 2 et 4 ans (pour plus de précisions, v. l'étude «[Élections des représentants du personnel](#)»).

◆ C. trav., art. [L. 2314-27](#)

- 11** **Conditions dans lesquelles les mandats peuvent être prorogés** ■ Le mandat expire à l'issue de la durée de 4 ans pour laquelle le délégué du personnel a été élu. Les cas dans lesquels les mandats peuvent faire l'objet d'une prorogation au-delà de 4 ans sont très strictement encadrés par la jurisprudence.



Cette question est étudiée dans l'étude «[Élections des représentants du personnel](#)», à laquelle il convient de se reporter. Rappelons simplement ici les principes essentiels :

- seul un accord unanime conclu avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'entreprise peut prévoir une prorogation des mandats ;
- à défaut d'accord unanime, les mandats ne peuvent être considérés comme tacitement prorogés si les élections ne sont pas organisées en temps utile ;
- une délibération unanime des délégués du personnel constituant la délégation unique du personnel ne saurait les proroger dans leurs prérogatives jusqu'à leur renouvellement effectif ;
- si le tribunal d'instance peut reporter la date des élections, il n'a pas la faculté de proroger les mandats.

■ Section 2 : Les événements pouvant affecter le mandat des délégués du personnel

- 12** **Cas de cessation anticipée du mandat des délégués du personnel** ■ Les fonctions de délégué du personnel prennent fin avant l'expiration du mandat par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.



◆ C. trav., art. [L. 2314-26](#)

Remarque : la démission s'entend de l'abandon des fonctions de délégué du personnel et non de la rupture du contrat de travail. Elle n'est soumise à aucune forme mais un écrit est recommandé en vue d'écarter les problèmes de preuve [sur l'obligation de réintégrer un salarié protégé illégalement licencié dans ses fonctions représentatives, v. l'étude «[Représentants du personnel \(Protection\)](#)»].

Tout délégué du personnel peut être révoqué au cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient. Il n'est en revanche pas possible de révoquer un délégué du personnel sans appartenance syndicale, élu au second tour de scrutin.

◆ C. trav., art. [L. 2314-29](#)

- 13** **Suspension du contrat de travail d'un délégué du personnel** ■ D'une manière générale, la jurisprudence considère que la suspension du contrat de travail, en raison par exemple d'une maladie, des congés payés, d'un congé parental ou de maternité, n'entraîne pas la suspension du mandat. Le représentant du personnel peut donc continuer à exercer son mandat, même s'il ne fournit plus aucune prestation de travail (sur cette question, v. l'étude «[Crédits d'heures](#)»).



- 14** **Modification dans la situation juridique de l'employeur** ■ En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article [L. 1224-1](#) du nouveau code du travail, le mandat des délégués du personnel de l'entreprise qui a fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.



Si cette entreprise devient un établissement ou si la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des délégués du personnel élus dans l'entreprise ou dans chaque établissement concerné se poursuit jusqu'à son terme. Toutefois, la durée du mandat peut être réduite ou prorogée,

pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, par voie d'accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les délégués du personnel concernés (v. l'étude [«Transfert d'entreprise»](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2314-28](#)

15



Impossibilité de modifier le contrat de travail ou les conditions de travail ■ Selon une jurisprudence constante, il est impossible d'imposer une modification du contrat de travail ou des conditions de travail à un salarié protégé. Il importe peu que la modification soit imposée par un motif disciplinaire ou par un motif économique [v. l'étude [«Représentants du personnel \(Protection\)»](#)].

16



Changement de catégorie professionnelle d'un délégué du personnel ■ Les délégués du personnel conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle, et ce même si ce changement entraîne un changement de collège électoral.

◆ C. trav., art. [L. 2314-26](#)

17



Changement d'établissement avant l'expiration du mandat ■ Un délégué du personnel ne peut exercer ses fonctions que s'il continue à travailler dans l'établissement même où il a été élu.

Il a par exemple été jugé dans d'anciennes décisions :

— que le changement régulier d'établissement met fin au mandat de membre du comité d'établissement ;

◆ [Cass. crim., 4 oct. 1983, n° 82-92.919](#)

— qu'un représentant du personnel qui a accepté sa mutation dans un autre établissement perd son mandat ;

◆ [Cass. soc., 26 janv. 1972, n° 71-40.194, Didierjean c/ SA Royal Elysées](#)

— qu'un changement provisoire d'établissement ne met pas fin au mandat.

◆ [Cass. soc., 11 mars 1982, n° 80-41.252, SA Entrepose c/ Frisone](#)

■ Section 3 : Le remplacement des délégués du personnel en cours de mandat

18



Absence provisoire ou définitive d'un délégué titulaire ■ L'article [L. 2314-30](#) du code du travail prévoit la possibilité de remplacer un délégué titulaire qui cesse définitivement ses fonctions ou qui est momentanément absent pour une cause quelconque.

◆ C. trav., art. [L. 2314-30](#)

Ainsi un délégué titulaire qui, du fait de son horaire de travail, débute tous les jours à 13 heures, et est absent tous les matins de son entreprise n'est pas en mesure d'exercer son mandat auprès des salariés travaillant le matin ; il peut être remplacé par un délégué suppléant.

◆ [Cass. soc., 5 oct. 1994, n° 93-42.164 B, SA Davigel c/ Chapelle](#)

19



Choix du suppléant chargé de remplacer le titulaire absent ■ Le délégué du personnel titulaire est remplacé soit par un délégué suppléant, soit, à défaut, par un candidat non élu, la priorité étant donnée à l'appartenance syndicale.

◆ C. trav., art. [L. 2314-30](#)

1° Élu suppléant de la même appartenance syndicale

L'article [L. 2314-30](#) du code du travail prévoit que le remplacement est assuré par un délégué suppléant qui était présent sur la même liste syndicale que celle du titulaire à remplacer. La priorité est donnée au suppléant de la même catégorie.

Ainsi, s'il existe des élus suppléants de même appartenance syndicale que le titulaire, le remplacement est assuré :

- par le suppléant de la même catégorie professionnelle ;
- à défaut, par un suppléant élu appartenant au même collège ;
- à défaut par un suppléant élu appartenant à un autre collège.

La Cour de cassation a précisé à ce sujet :

- que l'organisation syndicale ne peut choisir elle-même le suppléant qui remplacera le titulaire

démissionnaire ([♦ Cass. soc., 5 nov. 1986, n° 86-60.053, Sté des Avions Marcel Dassault-Bréguet Aviation c/ CGT](#)) ;
 — que si plusieurs suppléants sont susceptibles d'être désignés, c'est celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix qui sera choisi ([♦ Cass. soc., 5 mai 1983, n° 82-60.418, Sté Poclairn Hydraulics c/ Pournin et a.](#)).

2° Absence d' élu suppléant de même appartenance syndicale

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

♦ C. trav., art. [L. 2314-30](#)

3° Élu suppléant d'une autre appartenance syndicale

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

♦ C. trav., art. [L. 2314-30](#)

4° Remplacement d'un délégué titulaire non présenté par une organisation syndicale

La loi est muette sur le remplacement des délégués qui n'ont pas été présentés par une organisation syndicale. A défaut de solution jurisprudentielle, on peut préconiser une transposition des règles posées par l'article [L. 423-17](#) du code du travail. Il conviendrait de choisir un suppléant de la même catégorie ou, à défaut du même collège, ou à défaut d'un autre collège en retenant, dans chaque cas, celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

20



Statut du suppléant remplaçant un délégué du personnel titulaire ■ Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

♦ C. trav., art. [L. 2314-30](#)

Cela signifie que le suppléant :

- est admis aux réunions avec l'employeur au même titre que les délégués titulaires ;
- peut utiliser les heures de délégation du délégué titulaire qu'il remplace.

21



Litiges sur le remplacement des délégués du personnel titulaires ■ Les contestations relatives au remplacement d'un délégué titulaire sont de la compétence du tribunal de grande instance.

♦ [Cass. soc., 10 mai 1984, n° 83-63.193, Mars c/ Sté des établissements Potez Aéronautique](#)

22



Obligation pour l'employeur d'organiser des élections partielles ■ Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si au cours des 42 mois suivant l'élection des délégués du personnel, un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus (v. l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#)).

Ces élections partielles n'ont pas à être organisées :

- tant qu'un collège a au moins un titulaire (titulaire élu comme tel ou suppléant devenu titulaire) ;
- tant qu'il reste la moitié plus un du nombre total initial des titulaires (même s'il n'y a plus aucun suppléant) ;
- ou si les prochaines élections doivent avoir lieu dans moins de 6 mois.

♦ C. trav., art. [L. 2314-7](#)

Chapitre 3 Les attributions des délégués du personnel

23



Rôle spécifique des délégués du personnel en matière de conditions de travail ■ Les délégués du personnel ont un rôle spécifique par rapport au comité d'entreprise et aux délégués syndicaux. D'après l'article [L. 422-1](#) du code du travail, ils 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 prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

♦ C. trav., art. [L. 2313-1](#)

Les délégués du personnel ont par ailleurs des attributions supplémentaires lorsque l'entreprise n'a pas de comité d'entreprise et/ou de CHSCT (v. n^{os} [57](#) et s.).

Remarque : depuis la réforme du droit de la négociation collective issue de la loi n^o 2004-391 du 4 mai 2004, les délégués du personnel peuvent dans certaines conditions négocier et conclure des accords d'entreprise ou d'établissement (v. l'étude [«Conventions et accords collectifs»](#)).

■ Section 1 : La présentation des réclamations du personnel

Sous-section 1 : Les modalités de présentation des réclamations des salariés

24



Interdiction d'inciter les salariés à ne pas saisir les délégués du personnel ■ 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.

◆ C. trav., art. [L. 2313-1](#)

Ils sont, dans cette fonction, de véritables porte-parole des salariés. Ils bénéficient dans ce rôle d'une exclusivité et aucun autre intermédiaire ne peut les remplacer. Il a par exemple été jugé :

— que l'institution par l'employeur d'une procédure parallèle de règlements des difficultés des salariés constitue un délit d'entrave. L'employeur ne peut donc pas par note de service se réserver la possibilité de faire trancher certaines difficultés par des procédures parallèles écartant l'intervention des délégués du personnel, ou alors la rendant trop tardive pour être efficace ;

◆ [Cass. crim., 20 mars 1984, n^o 83-93.403](#)

— que l'employeur ne saurait sous peine de commettre un délit d'entrave faire prendre au personnel l'engagement de n'utiliser que la procédure de présentation directe des réclamations.

◆ [Cass. crim., 3 juill. 1968, n^o 67-93.637](#)

25



Possibilité pour un salarié de ne pas passer par les délégués du personnel ■ Même si l'entreprise possède des délégués du personnel légalement chargés de soumettre à l'employeur les réclamations du personnel, un salarié a le droit de s'adresser directement à l'employeur sans passer par l'entremise du délégué du personnel. L'article [L. 2313-1](#) du code du travail prévoit en effet que les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

◆ C. trav., art. [L. 2313-1](#)

Ainsi, on ne peut pas considérer que l'instauration au sein de l'entreprise d'un dispositif d'alerte émanant des salariés porte en soi atteinte aux prérogatives des délégués du personnel. La mission d'intercession auprès de la direction dévolue légalement à ces délégués n'est en effet pas exclusive de la faculté pour les salariés de présenter eux-mêmes des réclamations.

◆ [TGI Nanterre, 2^e ch., 19 oct. 2007, n^o 06/06460, Féd. des travailleurs de la métallurgie CGT c/ Sté Dassault systèmes](#)

Remarque : si le salarié décide de présenter directement sa réclamation à l'employeur, il ne pourra pas par la suite exiger l'assistance du délégué du personnel au cours d'un entretien accordé par l'employeur. Il a en effet été jugé que l'employeur est en droit de refuser la présence d'un délégué du personnel à partir du moment où c'est le salarié qui est à l'origine de la demande d'entretien (◆ [Cass. crim., 11 févr. 2003, n^o 01-88.014](#)).

26




Communication des réclamations des salariés aux délégués du personnel ■ Pour saisir un délégué du personnel d'une réclamation, il n'y a pas de formalisme particulier à respecter. Le code du travail ne prévoit pas de procédure particulière de transmission. Une conversation avec le représentant du personnel ou une lettre exposant l'objet de la réclamation suffisent.

Il peut être difficile, pour des raisons de discipline et de sécurité, pour des salariés de se déplacer à l'intérieur de l'entreprise. Divers procédés sont donc fréquemment utilisés pour faciliter la transmission des réclamations aux délégués par exemple :

— un cahier de réclamations, le plus souvent mis à disposition des salariés dans le local des délégués du personnel ;
— l'organisation de permanences dans le local des délégués du personnel à heures et jours fixés au

préalable ;
— la mise en place d'une boîte aux lettres, placée dans un endroit accessible à tous avec l'accord de l'employeur.

Remarque : le délégué du personnel peut également rencontrer directement les salariés dans l'entreprise et se déplacer lui-même sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ( C. trav., art. [L. 2315-5](#)) (sur la liberté de déplacement des délégués du personnel, v. n^{os} [101](#) et [102](#)).

27

Salariés pouvant être représentés par les délégués du personnel ■ La mission des délégués du personnel s'exerce dans le cadre de l'établissement auquel ils appartiennent. Les délégués présenteront par conséquent au chef d'établissement les réclamations des salariés occupés dans cet établissement. Ceux de l'unité économique et sociale présenteront les réclamations des salariés de l'unité économique et sociale.

1^o Représentation des salariés de chaque collège électoral

Bien que la loi ne comporte aucune restriction, il est généralement admis que les délégués du personnel représentent les salariés du collège électoral ou de la catégorie professionnelle qui les a élus. En revanche, au sein du collège électoral auquel appartient le délégué du personnel, il représente tous les salariés et non seulement ceux qui l'ont élu.

Remarque : l'usage de la représentation limitée au collège ne vaut que pour les réclamations individuelles. Les réclamations collectives qui intéressent l'ensemble des salariés relèvent de la compétence de chaque délégué du personnel.

2^o Représentation des salariés des entreprises extérieures

Les articles [L. 2313-3](#) et [L. 2313-4](#) du code du travail prévoient :

- d'une part, que les salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives concernant celles des conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement par les délégués du personnel de cet établissement ;
- d'autre part, que les intérimaires travaillant dans une entreprise utilisatrice peuvent faire présenter, par les délégués du personnel de cette entreprise, leurs réclamations individuelles et collectives concernant l'application des dispositions :
 - de l'article [L. 1251-18](#) du code du travail relatif à la rémunération et au paiement des jours fériés ;
 - des articles [L. 1251-21](#) à [L. 1251-23](#) du code du travail relatif aux conditions de travail ;
 - de l'article [L. 1251-24](#) du code du travail relatif à l'accès des intérimaires aux équipements et services collectifs de l'entreprise utilisatrice.

 C. trav., art. [L. 2313-3](#) et [L. 2313-4](#)

Remarque : les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition d'intérimaires (v. n^o [52](#)).

3^o Représentation des salariés détachés à l'étranger


Les délégués du personnel peuvent tout à fait présenter les réclamations des salariés de l'entreprise détachés à l'étranger.

 [Rép. min. n^o 11046 : JO Sénat Q, 2 févr. 1984, p. 134](#)

Sous-section 2 : L'objet des réclamations pouvant être présentées par les délégués du personnel

28

Reclamations concernant les conditions de travail des salariés ■ D'après l'article [L. 2313-1](#) du code du travail, les réclamations peuvent être 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 ».

 C. trav., art. [L. 2313-1](#)

Remarque : cette définition permet en pratique aux délégués du personnel de présenter toutes les réclamations qui concernent les conditions de travail des salariés dans l'entreprise. Ces réclamations peuvent être nouvelles. Il peut également s'agir de réclamations déjà soumises à l'employeur et qui n'auraient pas reçu de réponses.

29



Présentation de réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires ■ Les délégués du personnel sont chargés de présenter toutes les « réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires ».

◆ C. trav., art. [L. 2313-1](#)

L'expression est très large et permet à un ou plusieurs salariés de soumettre aux délégués du personnel toute sorte de réclamations en matière de rémunération :

- non-respect par l'employeur des minima légaux et conventionnels ;
- défaut de paiement par l'employeur des heures supplémentaires ;
- non-paiement de certains temps de pause dont la rémunération est prévue ;
- problème de versement d'une prime conventionnelle (prime de treizième mois, etc.) ;
- mauvais calcul des indemnités de congés payés, question de modification de la rémunération, etc.

Remarque : il est à noter que le délégué du personnel doit également veiller à ce qu'il n'existe pas de discriminations en matière salariale. Si tel est le cas, il peut faire jouer son droit d'alerte (v. n^{os} [35](#) et s.).

Il est parfois difficile d'opérer une distinction claire entre les compétences des délégués du personnel et celles des délégués syndicaux en matière salariale, surtout lorsqu'il s'agit de questions d'augmentation collectives de salaires qui doivent faire l'objet d'une négociation annuelle obligatoire (v. l'étude «[Négociation annuelle](#)»). En l'absence de délégués syndicaux, il semble logique que les délégués du personnel puissent recueillir et répercuter auprès de l'employeur les réclamations des salariés en matière d'augmentation de salaires. Il n'est en revanche pas certain que cela soit possible lorsque l'entreprise dispose de délégués syndicaux qui sont exclusivement compétents pour mener la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

L'administration opère la distinction suivante :

- les délégués du personnel ont à prendre en charge les réclamations tant individuelles que collectives concernant les salaires et indemnités diverses, ce qui inclut des réclamations portant à la fois sur l'application dans l'entreprise des taux de salaire et sur le relèvement de ces taux ;
- les délégués syndicaux ont pour attribution de négocier avec l'employeur le montant des salaires, notamment dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

◆ [Circ. DRT n° 5, 28 juin 1984 : BO Trav., n° 84/31](#)

La jurisprudence semble beaucoup plus restrictive que l'administration par rapport à l'étendue des compétences des délégués du personnel en matière de revendications salariales. Il a été jugé :

- que l'employeur, à qui les délégués du personnel avaient soumis des réclamations portant sur l'augmentation de la rémunération et la réduction de la durée du travail, était fondé à répondre que de telles réclamations relevaient de la négociation collective avec les syndicats ;

◆ [Cass. crim., 26 janv. 1993, n° 89-85.389](#)

- que la revendication des délégués du personnel portant sur la révision des coefficients hiérarchiques ne tend pas à une adaptation des dispositions de la convention collective aux conditions particulières de l'entreprise mais à un réaménagement de cette convention dont la discussion était du ressort des organisations syndicales et non des délégués du personnel.

◆ [Cass. soc., 13 mai 1980, n° 78-15.782, Synd. FO des compagnies aériennes étrangères c/ Sté LIA](#)

Ces deux décisions laissent fortement à penser que les délégués du personnel n'ont pas compétence pour recueillir et soumettre à l'employeur les réclamations collectives des salariés en matière d'augmentation de salaires. Dans une telle situation, ils n'auraient d'autre alternative que de les « transmettre » aux délégués syndicaux.

30



Réclamations en matière de protection sociale et de prévoyance ■ Les délégués du personnel peuvent présenter toutes les réclamations relatives à la protection sociale et à la prévoyance.

◆ C. trav., art. [L. 2313-1](#)

31



Réclamations en matière d'hygiène et la sécurité dans l'entreprise ■ Les délégués du personnel peuvent également présenter toutes les réclamations qui concernent l'hygiène et la sécurité.

◆ C. trav., art. [L. 2313-1](#)

Ils disposent dans ce domaine d'une mission générale qui :

- s'exerce indépendamment de celle du CHSCT. Les réclamations présentées portant sur l'hygiène et la

sécurité auront nécessairement un rapport avec les conditions de travail de chacun ;
— s'ajoute aux attributions dévolues au CHSCT et exercées par les délégués du personnel en l'absence de cette instance.

La jurisprudence a d'ailleurs rappelé :

— que les délégués du personnel ont pour mission générale de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant notamment la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale. L'existence d'un CHSCT ne réduit pas les compétences des délégués du personnel ;

♦ [Cass. crim., 9 avr. 1975, n° 74-91.981](#)

— qu'un délégué du personnel peut assister aux réunions du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail et que l'employeur qui refuse de lui payer les heures passées dans cette réunion au prétendu motif que cela n'entre pas dans ses attributions commet un délit d'entrave.

♦ [Cass. crim., 7 déc. 1982, n° 82-90.370](#)

■ Section 2 : Les interventions auprès de l'inspecteur du travail

32



Saisine de l'inspecteur du travail par les délégués du personnel ■ Les délégués du personnel ont pour mission de saisir l'inspecteur du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions législatives ou réglementaires dont il est chargé d'assurer le contrôle (sur la possibilité d'utiliser les heures de délégation pour rencontrer l'inspecteur du travail, v. l'étude [«Crédits d'heures»](#)).

♦ C. trav., art. [L. 2313-1](#)

Le contrôle de l'inspecteur du travail porte essentiellement sur les conditions de travail dans l'entreprise, l'application de la réglementation concernant les salaires, les congés payés, la durée du travail, etc.

Remarque : il est à noter que les délégués du personnel n'ont pas de monopole vis-à-vis de l'inspecteur du travail. Celui-ci peut également être saisi directement par un ou plusieurs salariés de l'entreprise ou par les autres institutions représentatives du personnel.

33



Plaintes et observations relatives aux conventions collectives ■ L'inspecteur du travail peut être saisi de plaintes et observations sur l'application des conventions et accords collectifs, même quand ces textes ne sont pas étendus, ce qui est le cas des accords d'entreprise. En effet les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail.

♦ C. trav., art. [L. 8112-1](#)

34



Participation aux visites des locaux de travail avec l'inspecteur ■ L'inspecteur du travail, dans le cadre de ses fonctions, a la possibilité d'effectuer des visites de l'entreprise.

Lors de certaines de ses visites, il peut se faire accompagner par le délégué du personnel compétent si celui-ci le désire.

♦ C. trav., art. [L. 2313-11](#)

En pratique, l'administration a précisé qu'il convient de distinguer selon la nature de la visite :

— lorsque l'inspecteur du travail se rend dans l'entreprise à la demande d'un délégué du personnel, il doit en avvertir le délégué qui peut, s'il le désire, accompagner l'inspecteur dans sa visite ;
— lorsque l'inspecteur du travail intervient dans l'entreprise de sa propre initiative, il peut proposer au délégué du personnel de l'accompagner.

♦ [Circ. DRT n° 5, 28 juin 1984 : BO Trav., n° 84/31](#)

■ Section 3 : Le droit d'alerte des délégués du personnel

35



Objet du droit d'alerte dont disposent les délégués du personnel ■ Les délégués du personnel ont pour mission de veiller au respect des droits des personnes et des libertés individuelles dans l'entreprise. Dans le cadre de cette protection des libertés individuelles des salariés et de la lutte contre les discriminations, ils peuvent tirer une « sonnette d'alarme » auprès de l'employeur. On parle de droit d'alerte des délégués du personnel.

L'article [L. 2313-2](#) du code du travail prévoit à cet effet que si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe 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, il en saisit immédiatement l'employeur.

◆ C. trav., art. [L. 2313-2](#)

36



Situations pouvant justifier la mise en œuvre du droit d'alerte ■ Le droit d'alerte peut être mis en œuvre en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché. 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.

◆ C. trav., art. [L. 2313-2](#)

Remarque : la mise en œuvre du droit d'alerte est également possible en cas de harcèlement moral ou sexuel (pour les détails sur la notion de harcèlement, v. l'étude [«Harcèlement au travail»](#)).

La Cour de cassation a eu l'occasion d'apporter les précisions suivantes :

— les délégués du personnel peuvent faire usage de leur droit d'alerte pour faire vérifier que l'employeur n'a pas indûment pris connaissance de messages personnels du salarié stockés sur son ordinateur professionnel ;

◆ [Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-40.274, n° 1287 FS - P + B, Sté Sanofi chimie c/ Guzzi et a.](#)

— le délégué du personnel peut utiliser la procédure prévue à l'article [L. 2313-2](#) du code du travail en cas de discrimination à son égard ;

◆ [Cass. soc., 26 mai 1999, n° 97-40.966, n° 2402 P + B, Sté Seltz et fils c/ Trendel](#)

— le délégué du personnel peut faire usage de son droit d'alerte pour réclamer le retrait d'éléments de preuve obtenus par l'employeur par des moyens frauduleux qui constituent une atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles. L'article [L. 2313-2](#) du code du travail ne lui confère pas en revanche le pouvoir d'agir en nullité des licenciements prononcés par l'employeur à la suite d'une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles. Le délégué du personnel peut seulement saisir le juge de demandes aux fins de mesures propres à faire cesser une atteinte aux droits de la personne et aux libertés individuelles. Aucune mesure de ce type ne peut être envisagée lorsque le salarié n'est plus dans l'entreprise ;

◆ [Cass. soc., 10 déc. 1997, n° 95-42.661, n° 4739 P + B + R, Aubin c/ Sté Euromarché "Carrefour"](#) ◆ [Cass. soc., 3 nov. 2010, n° 09-42.360, Roland et a. c/ Sté Intertechnique et a.](#)

— le délégué du personnel ne saurait faire usage de son droit d'alerte pour réclamer le paiement d'arriérés de salaire ou d'heures supplémentaires.

◆ [Cass. soc., 3 févr. 1998, n° 96-42.062, n° 525 P, SA Pirena c/ Forest](#)

37



Modalités de mise en œuvre du droit d'alerte par les délégués du personnel ■ Le délégué du personnel qui constate lui-même ou qui est saisi par un salarié victime ou simple témoin d'une atteinte au droit des personnes peut saisir immédiatement l'employeur.

Les étapes de la procédure d'alerte sont ensuite les suivantes :

— l'employeur doit procéder sans délais à une enquête avec le délégué et il doit prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation ;
— en cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de la discrimination, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le délégué du personnel ou le salarié peut saisir directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue alors en urgence, c'est-à-dire selon les formes du référé ;

◆ [Cass. soc., 28 mars 2006, n° 04-41.016, n° 898 FS - P + B + I, Sté CSF c/ Gruppo](#) : [Bull. civ. V, n° 126](#)

— le conseil de prud'hommes peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette discrimination et assortir sa décision d'une astreinte.

◆ C. trav., art. [L. 2313-2](#)

■ Section 4 : Les consultations obligatoires des délégués du personnel

38



Reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ■ Les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (sur l'étendue de cette obligation de reclassement, v. l'étude [«Inaptitude au travail»](#)).

◆ C. trav., art. [L. 1226-10](#)

Remarque : lorsque l'inaptitude n'a pas une origine professionnelle, l'employeur n'est pas tenu de recueillir l'avis des délégués du personnel en vue d'un éventuel reclassement du salarié ([Cass. soc., 8 déc. 2004, n° 02-44.203, n° 2420 FS - P + B, Smail c/ Sté Rieter Automotive Polymère](#)).

1° Caractère obligatoire de la consultation des délégués du personnel

L'employeur ne saurait se soustraire à son obligation au motif de l'absence de délégués du personnel dans l'entreprise dès lors que leur mise en place est obligatoire et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi.

◆ [Cass. soc., 2 avr. 2003, n° M 01-41.782, Kourimate c/ Assoc. d'aide aux travailleurs migrants \(AATM\)](#)

Il a par ailleurs été jugé :

— qu'il appartient à l'employeur de prendre l'avis des délégués du personnel même lorsqu'il invoque une impossibilité du reclassement du salarié déclaré inapte ;

◆ [Cass. soc., 22 juin 1994, n° 91-41.610 G, SNC Sogea Bretagne c/ Touhami Gader](#)

— que l'obligation de consultation des délégués du personnel persiste même en cas d'inaptitude temporaire.

◆ [Cass. soc., 16 juin 1988, n° 85-46.452, Behlil c/ Sté Moltrasio](#)

2° Caractère préalable de la consultation des délégués du personnel

La jurisprudence a notamment précisé :

— que la consultation des délégués du personnel doit intervenir avant la proposition au salarié d'un emploi de reclassement ;

◆ [Cass. soc., 28 oct. 2009, n° 08-42.804, n° 2109 F - P + B, Sté Gineys c/ Gauché](#) ◆ [Cass. soc., 19 juin 1990, n° 87-41.499, Roulet c/ Sté d'exploitation rationnelle de chauffage](#)

— que l'avis des délégués du personnel sur le reclassement du salarié inapte ne doit intervenir qu'après le second des deux examens du médecin du travail constatant l'inaptitude ;

◆ [Cass. soc., 15 oct. 2002, n° 99-44.623, n° 2880 FS - P + B, Sté Maisadour c/ Ghirardelli](#) ◆ [Cass. soc., 16 févr. 2005, n° 03-40.721, n° 410 F - P + B, Arab c/ Sté EAV](#)

— que l'avis des délégués du personnel doit être recueilli avant que la procédure de licenciement du salarié déclaré par le médecin du travail inapte ne soit engagée.

◆ [Cass. soc., 3 juill. 2001, n° 98-43.326, Bersoult c/ CAF de Rouen et a.](#)

Remarque : l'employeur doit utilement consulter les délégués du personnel en ce sens qu'il doit leur fournir toutes les informations nécessaires quant à l'état de santé du salarié et la recherche de reclassement ([Cass. soc., 19 mars 2008, n° 06-45.133, Sté Métaltemple c/ Costerg](#)).

3° Compétence exclusive des délégués du personnel pour se prononcer sur le reclassement

Dans le cadre de cette consultation, les délégués du personnel ont une compétence exclusive. Ainsi, il a été jugé :

— que l'avis du représentant d'une organisation syndicale ne saurait exonérer l'employeur de l'obligation de consulter les délégués du personnel ;

◆ [Cass. soc., 21 févr. 1990, n° 88-42.125, n° 774 P, Sadiq c/ SA Promodes \(Promogros\)](#)

— que l'employeur ne peut pas consulter le CE en invoquant l'absence de délégués du personnel, alors que leur mise en place était pourtant obligatoire dans l'entreprise et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi ;

◆ [Cass. soc., 22 mars 2000, n° 98-41.166, n° 1458 P, Sté Ateliers d'Occitanie c/ Masson](#)

— que la consultation d'une commission spécialement créée dans l'entreprise pour examiner la situation des salariés physiquement inaptes ne dispense pas non plus de la consultation des délégués du personnel ;

◆ [Cass. soc., 17 déc. 1997, n° 95-44.026, n° 4869 P, Tzanck c/ Sté Télévision française 1 \(TF1\)](#)

— que la seule consultation d'une commission consultative paritaire, qui s'est penchée sur les possibilités de reclassement, n'établit pas que l'employeur ait satisfait à son obligation de reclassement.

◆ [Cass. soc., 14 févr. 2007, n° 05-45.687, Souche c/ La Poste](#)

4° Modalités pratiques de consultation des délégués du personnel

D'après la jurisprudence :

— seuls les délégués du personnel de l'établissement où est affecté le salarié devenu inapte doivent être consultés ;

◆ [Cass. soc., 13 nov. 2008, n° 07-41.512, n° 1893 FS - P + B, Khachane c/ Sté Agam Branson](#)

— les délégués du personnel ne doivent être consultés qu'une seule fois et n'ont pas à donner leur avis à chaque nouvelle proposition de reclassement faite par l'employeur ;

◆ [Cass. soc., 3 juill. 2001, n° 98-43.326, Bersoult c/ CAF de Rouen et a.](#)

— si l'avis des délégués du personnel doit être recueilli avant l'engagement de la procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, rien n'impose à l'employeur de recueillir cet avis collectivement au cours d'une réunion. Cette consultation ne saurait en effet se confondre avec la réunion mensuelle obligatoire.

◆ [Cass. soc., 29 avr. 2003, n° 00-46.477, n° 1236 FS - P + B, Soli c/ SA EFUBA](#)

5° Sanction du défaut de consultation des délégués du personnel

Sur le plan pénal, le défaut de consultation des délégués du personnel est susceptible de constituer un délit d'entrave (sur le délit d'entrave, v. l'étude «[Délit d'entrave](#)»).

◆ [Cass. crim., 26 janv. 1993, n° 89-85.389](#)

Sur le plan civil, il a été jugé que le licenciement d'un salarié inapte sans consultation régulière des délégués du personnel est irrégulier, même si l'employeur a bien recherché un poste de reclassement approprié.

◆ [Cass. soc., 13 juill. 2004, n° 02-41.046, n° 1623 FS - P + B, Sté Multi transports c/ Boukhateb et a.](#) ◆ [Cass. soc., 21 févr. 1990, n° 88-42.125, n° 774 P, Sadiq c/ SA Promodes \(Promogros\)](#)

Le salarié a alors droit à l'indemnité prévue par l'article [L. 1226-15](#) du code du travail égale au minimum à 12 mois de salaires.

◆ [Cass. soc., 7 mai 1997, n° 94-41.697, SA MAEC c/ Jouffreau](#)

39**Consultation des délégués du personnel en matière de congés payés** ■ Les délégués du personnel doivent être obligatoirement consultés :

— sur la période de prise des congés payés fixée par l'employeur en l'absence de disposition dans la convention collective ;

◆ C. trav., art. [L. 3141-13](#)

— sur l'ordre des départs en congés payés des salariés de l'entreprise fixé par l'employeur ;

◆ C. trav., art. [L. 3141-14](#)

— en cas de fermeture de l'entreprise décidée par l'employeur pour cause de congés payés. Si l'entreprise ferme moins de 24 jours ouvrables, l'avis conforme des délégués du personnel est nécessaire.

◆ C. trav., art. [L. 3141-20](#)

Ces différents cas de consultation des délégués du personnel sont étudiés sous l'étude «[Congés payés](#)», à laquelle il convient de se reporter.

Remarque :

il est à noter que le défaut de consultation des délégués du personnel sur la période des congés payés et l'ordre des départs en congés n'est pas constitutif du délit d'entrave. Il est seulement sanctionné par une contravention de cinquième classe (v. l'étude «[Congés payés](#)»).

40**Consultation des délégués du personnel en matière de repos compensateur** ■ Les délégués du personnel doivent être obligatoirement consultés lorsque l'employeur décide, en raison d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise, de reporter une demande de repos compensateur d'un salarié (v. l'étude «[Heures supplémentaires](#)»).

◆ C. trav., art. [D. 3121-11](#)

41**Recours au chômage intempérie dans les entreprises du BTP** ■ Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, la décision de recourir au chômage intempéries est prise par l'employeur après consultation



des délégués du personnel.

◆ C. trav., art. [L. 5424-9](#)

L'employeur doit par ailleurs remplir et faire parvenir à la caisse de congés payés un bordereau unique qui comporte à la fois la déclaration de l'arrêt de travail et les éléments nécessaires au calcul du remboursement de l'employeur. Ce bordereau est communiqué aux délégués du personnel à leur demande (pour plus de précisions sur le chômage intempérie, v. l'étude «[Chômage partiel](#)»).

◆ C. trav., art. [D. 5424-28](#)

■ Section 5 : Les attributions des délégués du personnel en matière de licenciement

42



Consultation des délégués du personnel en cas de licenciement économique ■ L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, dans une entreprise de moins de 50 salariés, doit obligatoirement réunir et consulter les délégués du personnel.

◆ C. trav., art. [L. 1233-8](#) et [L. 1233-28](#)

Les modalités d'organisation de cette consultation sont étudiées sous l'étude «[Licenciement économique](#)», à laquelle il convient de se reporter.

Remarque :

dans les entreprises de 50 salariés et plus, c'est le comité d'entreprise qui doit être consulté. Ce n'est que lorsqu'il n'existe pas de CE que le projet de licenciement collectif est soumis aux délégués du personnel (sur ce point v. l'étude «[Licenciement économique](#)»).

43



Assistance d'un salarié convoqué à un entretien préalable ■ Un salarié convoqué par l'employeur à un entretien préalable de licenciement ou qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire a le droit de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 1232-4](#) et [L. 1332-2](#)

Il est fréquent que le salarié concerné demande à un délégué du personnel de l'assister. On considère généralement que le délégué du personnel est *a priori* plus apte à remplir cette mission qu'un salarié « ordinaire » dans la mesure où il bénéficie d'un statut protecteur et est habitué à « discuter » avec l'employeur (sur la procédure de licenciement, v. l'étude «[Licenciement](#)») (sur le temps passé à cette assistance, v. l'étude «[Crédits d'heures](#)»).

■ Section 6 : La négociation d'accords avec les délégués du personnel

44



Négociation d'accords collectifs avec les délégués du personnel ■ Depuis les réformes du droit de la négociation collective issues des lois n° 2004-391 du 4 mai 2004 et n° 2008-789 du 20 août 2008, les délégués du personnel peuvent dans certaines conditions négocier et conclure de véritables accords collectifs de travail (pour plus de précisions, v. l'étude «[Conventions et accords collectifs](#)»).

45



Négociation d'accords atypiques avec les délégués du personnel ■ Les délégués du personnel peuvent par ailleurs signer avec l'employeur des accords qui ne constituent pas des accords collectifs au sens du code du travail mais qui ont la valeur d'engagement unilatérale de l'employeur. On parle dans ce cas d'accords atypiques (v. l'étude «[Usages et accords atypiques](#)»).

■ Section 7 : Les informations et documents à communiquer aux délégués du personnel

Sous-section 1 : Les documents et informations à remettre aux délégués du personnel

46



Conventions et accords collectifs applicables à l'entreprise ■ En l'absence de convention ou d'accord de branche fixant les conditions d'information des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement, l'employeur doit notamment fournir un exemplaire de la convention collective applicable aux délégués du personnel (v. l'étude «[Conventions et accords collectifs](#)»).

◆ C. trav., art. [L. 2262-5](#) et [R. 2262-2](#)

47

Documents relatifs à l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise ■ Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs au titre de l'hygiène et de



la sécurité du travail sont communiqués aux délégués du personnel dès leur réception par l'employeur. Les délégués du personnel peuvent en outre demander à tout moment communication desdits documents.

◆ C. trav., art. [L. 4711-4](#)

48

Informations des délégués du personnel sur la situation de l'emploi ■ 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.

◆ C. trav., art. [L. 2313-5](#)

Remarque :

cette disposition, issue de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, vise notamment les entreprises de moins de 50 salariés qui n'ont pas l'obligation d'organiser des élections de comité d'entreprise.

Sous-section 2 : Les documents à mettre à la disposition des délégués du personnel

49

Mise à disposition des délégués du personnel du registre unique ■ Le registre unique du personnel, sur lequel doivent figurer, dans l'ordre d'embauchage, les noms et prénoms de tous les salariés occupés par l'établissement à quelque titre que ce soit, doit être tenu à la disposition des délégués du personnel.

◆ C. trav., art. [L. 1221-15](#)

Remarque :

si l'employeur entend remplacer le registre du personnel « classique » par un registre informatisé, il doit consulter les délégués du personnel avant la mise en place de ce support (◆ C. trav., art. [L. 2313-6](#)).

50

Document unique d'évaluation des risques professionnels ■ Selon les dispositions de l'article [L. 4121-1](#) du code du travail, l'employeur est tenu d'évaluer les risques professionnels encourus par son personnel en matière de sécurité et de santé, compte tenu de la nature des activités de son établissement.

◆ C. trav., art. [L. 4121-1](#)

Les résultats de l'évaluation des risques professionnels sont transcrits dans un document unique qui est tenu à la disposition des délégués du personnel. Ce document est mis à jour au moins une fois par an (pour plus de précisions, v. l'étude [«Santé et sécurité au travail»](#)).

◆ C. trav., art. [R. 4121-1](#) et [R. 4121-4](#)

51

Document récapitulatif des horaires individualisés de l'entreprise ■ Les délégués du personnel doivent pouvoir consulter les documents récapitulatifs des horaires effectués par les salariés qui ne travaillent pas selon les horaires collectifs de travail de leur entreprise (v. l'étude [«Durée du travail»](#)).

◆ C. trav., art. [D. 3171-7](#)

52

Contrats de mise à disposition de travailleurs temporaires ■ Les délégués peuvent prendre connaissance des contrats de mise à disposition conclus entre leur employeur et des entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition d'intérimaires.

◆ C. trav., art. [L. 2313-5](#)

53

Mise à disposition de divers contrats ouvrant droit à une aide de l'État ■ Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats suivants :

- contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
- contrats d'avenir ;
- contrats initiative emploi ;
- contrats insertion-revenu minimum d'activité.

◆ C. trav., art. [L. 2313-5](#)

Ces différents contrats sont étudiés sous l'étude [«Aides à l'emploi»](#), à laquelle il convient de se reporter.

■ Section 8 : Les liaisons avec les autres institutions représentatives

54



Participation à la désignation des membres du CHSCT ■ Les délégués du personnel titulaires font partie, avec les titulaires du CE, du collège chargé de désigner la délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [pour plus de précisions sur cette désignation, v. l'étude «[Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(CHSCT\)](#)»].

◆ C. trav., art. [L. 4613-1](#)

55



Possibilité pour les délégués du personnel de confier des missions au CHSCT ■ Plusieurs dispositions du code du travail prévoient une possibilité de collaboration entre les délégués du personnel et le CHSCT :

— lorsqu'il existe un CHSCT, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ce comité ;

◆ C. trav., art. [L. 2313-9](#)

— le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est notamment saisi par les délégués du personnel.

◆ C. trav., art. [L. 4612-13](#)

Remarque :

lorsque les délégués du personnel sont amenés à exercer les attributions du CE dans les entreprises d'au moins 50 salariés (v. n^{os} [57](#) et s.), ils bénéficient du concours du CHSCT. Ils peuvent notamment lui confier le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier comité (◆ C. trav., art. [L. 2313-13](#)).

56



Liaisons entre les délégués du personnel et le comité d'entreprise ■ Le code du travail prévoit que 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 d'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2313-9](#)

L'employeur ne peut donc en aucune manière reprocher à l'une ou l'autre des institutions de se transmettre les informations dont chacun dispose.

Remarque :

en pratique, les liaisons comité d'entreprise/délégués du personnel sont souvent facilitées par le fait que certains salariés sont à la fois délégués du personnel et membres du CE. Le secrétaire peut éventuellement recevoir des notes ou informations des délégués du personnel à transmettre à l'ensemble du comité d'entreprise. A l'inverse, un délégué du personnel peut demander à être entendu par l'ensemble du comité d'entreprise.

Chapitre 4 Les attributions des délégués du personnel en l'absence de CE et/ou de CHSCT

■ Section 1 : Les attributions des délégués du personnel en l'absence de comité d'entreprise

Sous-section 1 : Dans les entreprises de 50 salariés et plus dépourvues de CE

57



Transfert de compétences au profit des délégués du personnel ■ En l'absence de CE par suite de carence constatée lors des dernières élections professionnelles, ce sont les délégués du personnel qui sont chargés :

— d'exercer collectivement les attributions économiques du comité d'entreprise ;
— de gérer conjointement avec l'employeur les activités sociales et culturelles.

◆ C. trav., art. [L. 2313-13](#) et [L. 2313-15](#)

58



Exercice des attributions économiques du comité d'entreprise ■ Les délégués du personnel exercent les attributions économiques du CE définies aux articles [L. 2323-1](#) et suivants du code du travail.

◆ C. trav., art. [L. 2313-13](#)

Ces attributions sont étudiées sous l'étude «[Comité d'entreprise](#)», à laquelle il convient de se reporter.

59



Mise en œuvre du droit d'alerte du comité d'entreprise ■ Dans le cadre de l'exercice des attributions économiques du CE, les délégués du personnel ont la possibilité de demander des explications à l'employeur sur des faits dont ils ont eu connaissance et qui sont de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2313-14](#)

Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la première réunion entre les délégués du personnel et l'employeur suivant la demande. Il est établi, à cette occasion et exceptionnellement, un procès-verbal.

S'ils n'ont pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci révèle le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise, les délégués du personnel, après avoir pris l'avis d'un expert-comptable et du commissaire aux comptes s'il en existe un, peuvent :

- dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance ainsi que dans les autres personnes morales dotées d'un organe collégial, saisir de la situation l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance ;
- dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, décider que doivent être informés de la situation les associés ou les membres du groupement, auxquels le gérant ou les administrateurs sont tenus de communiquer les demandes d'explication des délégués.

L'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine et à la demande d'information des délégués du personnel.

◆ C. trav., art. [L. 2313-14](#)

60



Modalités d'exercice des attributions du comité d'entreprise ■ L'article [L. 2313-13](#) du code du travail prévoit :

- que les attributions économiques du comité d'entreprise sont exercées collectivement par les délégués du personnel ;
- que les informations sont communiquées et les consultations ont lieu au cours de la réunion mensuelle des délégués du personnel ;
- que les questions économiques examinées font l'objet d'un procès-verbal. Ce procès-verbal est adopté, après modifications éventuelles, lors de la réunion suivante. Il peut être affiché après accord entre les délégués du personnel et l'employeur ;
- que les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du CE sont soumis à la même obligation de discrétion que les membres du comité (sur cette obligation, v. l'étude [«Comité d'entreprise»](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2313-13](#)

Remarque : comme le précise l'article [L. 2313-13](#) du code du travail, l'exercice des attributions économiques par les délégués est en principe provisoire, et doit cesser dès qu'un comité aura pu être constitué.

61



Augmentation temporaire du nombre de délégués du personnel ■ En l'absence de CE, le nombre de délégués du personnel est temporairement augmenté pour leur permettre de faire face à ce surcroît d'activité (sur ce point v. n° [8](#)).

62



Majoration du crédit d'heures accordé aux délégués du personnel ■ Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du CE dans une entreprise d'au moins 50 salariés bénéficient de 20 heures de délégation en plus, qui s'ajoutent aux crédits d'heures dont ils bénéficient en tant que délégués du personnel (sur ce point v. l'étude [«Crédits d'heures»](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2315-2](#)

63



Possibilité pour les délégués du personnel de recourir à des experts ■ Les délégués du personnel peuvent recourir à des experts rémunérés par le chef d'entreprise dans les mêmes conditions que le comité d'entreprise (sur ce point v. l'étude [«Comité d'entreprise»](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2313-13](#)

64



Possibilité pour les délégués du personnel de suivre une formation économique ■ Les délégués du personnel titulaires bénéficient, au même titre que les membres du comité d'entreprise, d'une formation économique (v. l'étude [«Comité d'entreprise»](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2313-13](#)

65

Versement d'un budget de fonctionnement aux délégués du personnel ■ Lorsque les délégués du personnel exercent les attributions économiques du CE, l'employeur doit leur accorder une subvention de



fonctionnement, identique à celle qui serait allouée au comité. Ce budget est alors géré conjointement par les délégués et l'employeur.

◆ C. trav., art. [L. 2313-13](#)

66

Gestion des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ■ En l'absence de CE, les délégués du personnel assurent, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.

◆ C. trav., art. [L. 2313-15](#)

L'administration a apporté les précisions suivantes :

— si le comité d'entreprise gère et contrôle effectivement les œuvres sociales de l'entreprise, les délégués du personnel ne font qu'assurer le fonctionnement des institutions conjointement avec le chef d'entreprise ;

◆ Circ. TR n° 37/46, 7 mai 1946

— les délégués du personnel ne constituent pas une entité dotée de la personnalité morale. Ils ne peuvent donc pas contracter collectivement avec des fournisseurs ou des prestataires. C'est la raison pour laquelle il est nécessaire que les décisions soient prises en accord avec l'employeur pour que le fonctionnement puisse être véritablement conjoint. Il appartiendra alors à l'employeur d'assurer la responsabilité juridique de la gestion des activités sociales et culturelles ;

◆ Position de principe DRT n° 1/90, 27 mars 1990

— en cas de désaccord entre l'employeur et les délégués du personnel, c'est le tribunal de grande instance qui aura compétence pour régler les éventuels différends.

◆ Position de principe DRT n° 1/90, 27 mars 1990

Sous-section 2 : Dans toutes les entreprises dépourvues de comité d'entreprise

67

Consultation du CE ou, à défaut, des délégués du personnel ■ Un certain nombre de dispositions du code du travail relatives à l'étendue des obligations de l'employeur vis-à-vis des représentants du personnel emploie la formule suivante : « après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ». Cela signifie qu'en l'absence de CE, soit parce que l'entreprise n'avait pas l'obligation d'en mettre un en place, soit parce qu'il a eu carence aux dernières élections, l'employeur doit s'adresser aux délégués du personnel pour recueillir leur avis.

C'est notamment le cas en matière de dérogation à la durée maximale du travail, de travail de nuit, de dérogation au repos dominical, d'introduction du travail à temps partiel dans l'entreprise en l'absence d'accord collectif, de chômage partiel, participation et intéressement (pour plus de précisions sur ces attributions, v. l'étude [«Comité d'entreprise»](#)).

■ Section 2 : Les attributions des délégués du personnel en l'absence de CHSCT

68

Transfert général de compétences au profit des délégués du personnel ■ En l'absence de CHSCT, le code du travail prévoit un transfert général de compétences au profit des délégués du personnel, qui exerceront les attributions de ce comité.

◆ C. trav., art. [L. 2313-16](#)

69

Transfert de compétences dans les établissements de moins de 50 salariés ■ Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT avec les moyens qui leur sont attribués en tant que délégués du personnel. Ils sont tenus aux mêmes obligations que les membres du CHSCT.

◆ C. trav., art. [L. 2313-16](#) et [L. 4611-3](#)

Remarque : légalement, l'employeur n'est pas tenu d'octroyer aux délégués du personnel un crédit d'heures supplémentaires pour exercer les missions du CHSCT.

Les questions relevant des attributions du CHSCT seront évoquées au cours des réunions mensuelles des délégués du personnel. Ceux-ci devront recevoir les informations nécessaires à l'exercice de leur mission et devront être consultés sur les projets importants d'aménagement des conditions de travail. Ils pourront procéder à des inspections et enquêtes et pourront exercer le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent [pour plus de précisions, v. l'étude [«Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(CHSCT\)»](#)].

70

Transfert de compétences dans les établissements de 50 salariés et plus ■ Dans les établissements d'au moins 50 salariés, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres du CHSCT ; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

◆ C. trav., art. [L. 2313-16](#) et [L. 4611-2](#)

Les questions relevant des attributions du CHSCT seront évoquées au cours des réunions mensuelles des délégués du personnel. Ceux-ci devront recevoir les informations nécessaires à l'exercice de leur mission et devront être consultés sur les projets importants d'aménagement des conditions de travail. Ils pourront procéder à des inspections et enquêtes et pourront exercer le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent [pour plus de précisions, v. l'étude «[Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(CHSCT\)](#)»].

Pour remplir ces fonctions, les délégués du personnel disposent de la possibilité de recourir à l'expert prévu à l'article [L. 4614-12](#) du code du travail et de la formation à l'hygiène et à la sécurité dans les conditions définies à l'article [L. 4614-14](#). Ils bénéficient par ailleurs du crédit d'heures dont le montant est déterminé à l'article [L. 4614-3](#) du code du travail (v. l'étude «[Crédits d'heures](#)»).

Remarque : tant qu'une entreprise d'au moins 50 salariés n'a pas de CHSCT, le nombre des délégués du personnel se trouve augmenté comme en l'absence de comité d'entreprise (v. n° 8).

Chapitre 5 L'exercice du mandat de délégué du personnel

■ Section 1 : Le crédit d'heures attribué aux délégués du personnel

71

Nombre d'heures de délégation attribué aux délégués du personnel ■ Les délégués du personnel titulaires bénéficient pour l'exercice de leurs fonctions :

- de 15 heures par mois dans les entreprises de 50 salariés et plus ;
- de 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés.

◆ C. trav., art. [L. 2315-1](#)

Remarque : les délégués du personnel bénéficient par ailleurs d'heures de délégation supplémentaires lorsqu'ils exercent les attributions économiques du CE et/ou les attributions du CHSCT, qui viennent s'ajouter aux heures dont ils disposent en tant que délégués du personnel (◆ C. trav., art. [L. 2315-2](#) et [L. 4614-3](#)) (v. l'étude «[Crédits d'heures](#)»).

72

Régime juridique des heures de délégation des délégués du personnel ■ Les règles d'utilisation et de rémunération des heures de délégation des délégués du personnel sont étudiées dans l'étude [Crédits d'heures](#), à laquelle il convient de se reporter. Rappelons simplement ici :

- que le crédit d'heures est, comme pour les membres du CE, une limite mensuelle, qui ne peut être dépassée qu'en cas de circonstances exceptionnelles ;
- que les délégués du personnel suppléants ne disposent pas de crédit d'heures et peuvent seulement utiliser celui des titulaires qu'ils remplacent ;
- que les heures de délégation prises dans la limite du crédit mensuel sont assimilées à du temps de travail effectif et doivent être payées à l'échéance normale ;
- que le crédit d'heures est mensuel, en ce sens qu'il ne peut pas être reporté sur le ou les mois suivants en cas de non-utilisation. Il ne peut pas non plus être pris par anticipation sur le mois suivant ;
- que le crédit d'heures est dû pour le mois entier, et ne peut pas être réduit par l'employeur en fonction des heures non travaillées au cours de ce mois. Il ne peut d'ailleurs être réduit en cas d'absence au cours du mois ;
- que le crédit d'heures est individuel. Il est impossible pour les délégués du personnel de mettre en commun le total de leurs heures de délégation et de se les répartir entre eux ;
- que le temps passé par les délégués du personnel aux réunions avec l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures mensuel.

73

Obligation d'utiliser le crédit d'heures conformément à l'objet du mandat ■ Les heures de délégation des délégués du personnel doivent être utilisées conformément à l'objet de leur mandat. A plusieurs reprises, la jurisprudence a eu l'occasion de se prononcer sur cette question et de préciser que le crédit d'heures ne pouvait être utilisé pour des activités syndicales, étrangères à la mission des délégués du personnel (sur cette question, v. l'étude «[Crédits d'heures](#)»).

■ Section 2 : Le local attribué aux délégués du personnel

74



Obligation de mettre un local à la disposition des délégués du personnel ■ Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

◆ C. trav., art. [L. 2315-6](#)

Seule l'existence d'une circonstance insurmontable mettant l'employeur dans l'impossibilité absolue de mettre un local à disposition des délégués du personnel, autrement dit, seule la force majeure, justifie le défaut de fourniture du local.

◆ [Cass. crim., 25 sept. 2007, n° 06-84.599, n° 4981 F - P + F + I](#)

Et ce même si aucun local spécifique n'était attribué aux délégués du personnel. Dans cette affaire, c'est la salle de repos des employés qui servait de local aux délégués du personnel. En supprimant cette salle de repos, l'employeur privait les délégués du personnel de tout local.

◆ [Cass. crim., 26 mai 2009, n° 08-82.979](#)

Remarque :

la fourniture de ce local est obligatoire, quels que soient le nombre de délégués du personnel et la taille de l'établissement. L'employeur qui tente d'échapper à son obligation est susceptible d'être poursuivi pour délit d'entrave (v. l'étude «[Délit d'entrave](#)»).

75



Choix par l'employeur du local des délégués du personnel ■ Même si le code du travail ne le précise pas expressément, le choix du local à attribuer aux délégués du personnel revient à l'employeur et à lui seul. Ce choix est généralement fonction de la taille de l'entreprise, de son implantation, de son effectif, du nombre de délégués, etc.

Remarque :

lorsque les délégués ont été élus au niveau de l'établissement, c'est bien évidemment au niveau de l'établissement que l'employeur devra mettre à leur disposition un local. Il convient par ailleurs de noter qu'un réaménagement des locaux de l'entreprise peut conduire l'employeur à octroyer un nouveau local aux délégués du personnel. Juridiquement, rien ne s'y oppose.

76



Aménagement du local mis à la disposition des délégués du personnel ■ Même si le code du travail est muet sur la question, il est selon nous logique de considérer que le local des délégués du personnel doit être aménagé par l'employeur pour leur permettre, comme le prévoit l'article [L. 2315-6](#) du code du travail, de remplir leur mission et de se réunir. Une table, des chaises, une armoire et une ligne téléphonique semblent être un minimum incontournable. La question de l'aménagement du local peut d'ailleurs être réglée par accord entre les parties ou par accord d'entreprise.

77



Confidentialité des conversations téléphoniques des délégués du personnel ■ D'après la Cour de cassation, les représentants du personnel doivent disposer d'une ligne téléphonique déconnectée de l'autocommutateur de l'entreprise. Il a en effet été jugé que pour l'accomplissement de leur mission légale et la préservation de la confidentialité qui s'y attache les salariés investis d'un mandat électif ou syndical dans l'entreprise doivent pouvoir y disposer d'un matériel ou procédé excluant l'interception de leurs communications téléphoniques et l'identification de leurs correspondants (pour plus de précisions, v. l'étude «[Comité d'entreprise](#)»).

◆ [Cass. soc., 6 avr. 2004, n° 02-40.498, n° 938 FS - P + B + R + I, Gonzales c/ Sté BDI constructions](#)

78



Partage du local avec d'autres institutions représentatives ■ Légalement, l'employeur n'est pas tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local qui leur est exclusivement réservé. Le local peut être partagé avec d'autres institutions représentatives du personnel, et notamment avec le CE (en ce sens ◆ [Cass. crim., 17 nov. 1966, n° 66-90.425](#)). Dans ce cas, il est recommandé de conclure un accord afin d'organiser les modalités d'usage de ce local : plages horaires distinctes, armoires différentes, etc.

Remarque :

il n'est en revanche pas possible d'attribuer aux délégués du personnel un local qui est déjà utilisé par une section syndicale de l'entreprise. Il a en effet été jugé que le local attribué aux sections syndicales ne peut pas, sauf accord des parties, être confondu avec celui des délégués du personnel (◆ [Cass. crim., 23 janv. 1971, n° 78-92.407](#)).

79



Utilisation du local mis à la disposition des délégués du personnel ■ Le local dont disposent les délégués du personnel doit être utilisé conformément à l'objet de leur mission. Ainsi, il ne saurait servir pour organiser des réunions à caractère syndical, voire politique.

Remarque : l'exiguïté des locaux de l'entreprise ne permet pas forcément à l'employeur de réserver aux délégués du personnel l'usage exclusif du local mis à leur disposition. Dans de telles circonstances, ce local pourrait servir à des réunions organisées par la direction, à condition toutefois de ne pas gêner le fonctionnement de l'institution (en ce sens [Cass. crim., 17 nov. 1966, n° 66-90.425](#)).

80



Accès au local mis à la disposition des délégués du personnel ■ Les délégués du personnel doivent pouvoir accéder librement à leur local, tant que l'entreprise reste ouverte. Si ce local est mis à leur disposition uniquement pendant certaines plages horaires, ils doivent pouvoir y accéder librement au moins pendant toutes les plages horaires qui leur sont réservées. Dans tous les cas cependant, les délégués du personnel devront respecter les impératifs de sécurité fixés par l'employeur.

■ Section 3 : Les réunions des délégués du personnel avec l'employeur

81



Réunion des délégués du personnel sous la présidence de l'employeur ■ Les relations entre l'employeur et les délégués du personnel s'effectuent par le biais de réunions qui doivent être organisées soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande des délégués du personnel.

◆ C. trav., art. [L. 2315-8](#)

Sous-section 1 : Les réunions mensuelles obligatoires des délégués du personnel

82



Obligation de réunir les délégués du personnel au moins une fois par mois ■ Selon l'article [L. 2315-8](#) du code du travail, les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois.

◆ C. trav., art. [L. 2315-8](#)

Cette réunion mensuelle permet aux délégués du personnel de traiter régulièrement avec le chef d'établissement des problèmes d'ordre collectif touchant les conditions de travail et de soumettre à l'employeur les questions dont ils ont été saisis par les salariés.

L'article [L. 2315-8](#) du nouveau code du travail n'institue aucune dérogation au principe de la réception mensuelle des délégués du personnel lorsque l'entreprise ne comporte qu'un seul délégué du personnel. Dès lors, 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 sept. 2007, n° 06-84.599, n° 4981 F - P + F + I](#)

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «[Délégués du personnel](#)», un modèle de lettre de convocation des délégués après leur élection.

83



Caractère obligatoire de la réunion mensuelle des délégués du personnel ■ Sous peine de commettre un délit d'entrave, l'employeur est impérativement tenu d'organiser la réunion mensuelle des délégués du personnel. C'est à lui d'en prendre l'initiative en convoquant tous les représentants du personnel. Peu d'éléments peuvent lui permettre de se soustraire à son obligation et d'échapper à sa responsabilité pénale. Hors le cas de force majeure, l'inobservation de cette obligation ne peut être justifiée que si elle a pour cause le refus ou la défection des délégués du personnel eux-mêmes. Dans le cas contraire, le délit d'entrave est constitué.

◆ [Cass. crim., 11 oct. 1989, n° K 87-90.494 D](#) ◆ [Cass. crim., 30 juin 1987, n° 86-92.558](#) ◆ [Cass. crim., 22 oct. 1975, n° 93.478/74](#)

Il a par exemple été jugé :

— que la maladie prolongée du chef d'établissement impose au dirigeant de l'entreprise à laquelle appartient cet établissement d'organiser lui-même la réunion mensuelle, ou de désigner une autre personne pour recevoir les délégués ;

◆ [Cass. crim., 7 janv. 1981, n° 79-94.255](#)

— que les difficultés qui résulteraient, selon l'employeur, d'une tension entre deux groupes rivaux de salariés ne constituent pas un cas de force majeure ;

◆ [Cass. crim., 18 mai 1989, n° C 88-82.947 D](#)

— que l'employeur ne peut faire valoir que des réunions informelles ont eu lieu ni évoquer l'absence de revendications des salariés dès lors que ceux-ci ont réclamé à plusieurs reprises l'organisation des réunions.

◆ [Cass. crim., 27 sept. 1989, n° 88-85.727](#)

84



Réunion exclusivement réservée aux délégués du personnel ■ La réunion des délégués du personnel doit leur être réservée (sur les participants aux réunions, v. n^{os} [90](#) et s.). A ce titre, l'employeur ne peut pas :

— organiser une assemblée mensuelle commune au comité d'entreprise et aux délégués du personnel ;

◆ [Cass. crim., 12 mars 1970, n° 69-91.317](#)

— imposer la présence de tiers choisis par lui au sein du personnel de l'entreprise.

◆ [Cass. crim., 10 juill. 1979, n° 78-92.406](#)

Remarque :

si la réception organisée pour recevoir les délégués du personnel doit leur être spécialement réservée, rien n'interdit qu'elle précède ou suive immédiatement la réunion du comité d'entreprise (◆ [Cass. crim., 12 mars 1970, n° 69-91.317](#)). D'ailleurs, lorsque l'entreprise a mis en place une délégation unique du personnel, la réunion des délégués du personnel et la réunion du CE ont lieu l'une après l'autre selon les règles propres à chacune de ces instances (v. l'étude «[Délégation unique du personnel](#)»).

85



Fixation de la date de la réunion mensuelle par l'employeur ■ C'est à l'employeur qu'il appartient de fixer la date de la réunion mensuelle des délégués du personnel. Il doit la fixer suffisamment à l'avance pour que les délégués soient en mesure de lui remettre la note écrite comportant leurs réclamations.

◆ [Cass. crim., 22 oct. 1975, n° 93.478/74](#)

Remarque :

en cas d'horaire variable, la réunion doit, d'après l'administration, pouvoir se situer aussi bien dans les plages fixes que mobiles (◆ [Circ. DRT n° 94-4, 21 avr. 1994 : BOMT n° 94-9](#)).

86



Convocation à la réunion de tous les délégués du personnel ■ Tous les délégués du personnel sans exception doivent être convoqués à la réunion mensuelle (sur l'obligation de convoquer les délégués du personnel dont le contrat de travail est suspendu, v. n° [13](#)). Tout manquement à cette obligation est susceptible de constituer un délit d'entrave. Il a par exemple été jugé que l'employeur ne peut pas se contenter de convoquer le délégué du personnel cadre, en omettant de convoquer les délégués du personnel du collège employés.

◆ [Cass. soc., 11 oct. 1989, n° 85-45.174 G, n° 3501 P, Tireton née Mandin c/ Assoc. locale d'aide à domicile de la Couronne et de Rouillet Saint-Estèphe](#)

Remarque :

même si le code du travail ne l'exige pas, il est selon nous préférable d'adresser à chaque délégué du personnel une convocation écrite aucune forme de convocation n'est exigée par les textes suffisamment de temps avant la réunion.

Sous-section 2 : Les réunions des délégués du personnel organisées sur leur demande

87



Possibilité pour les délégués du personnel de demander la tenue d'une réunion ■ En plus des réunions mensuelles obligatoires, les délégués du personnel peuvent demander à être reçus par l'employeur. Ces réunions peuvent être demandées :

— soit collectivement en cas d'urgence ;
— soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Par ailleurs, dans les sociétés anonymes, lorsque les délégués ont des réclamations à formuler auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils doivent être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

◆ C. trav., art. [L. 2315-8](#)

88



Réunion demandée par les délégués du personnel en cas d'urgence ■ Les délégués peuvent demander à être reçus en cas d'urgence, en dehors de la réunion mensuelle.

◆ C. trav., art. [L. 2315-8](#)

Remarque :

en cas de réunion d'urgence, le délai de 2 jours prévu pour remettre la note écrite à l'employeur ne peut bien sûr pas être respecté (sur cette note, v. n° [94](#)).

La définition de l'urgence est affaire de circonstance. Le ministère du travail a eu l'occasion d'apporter quelques précisions à ce sujet :

- l'urgence peut naître d'un conflit, d'un problème de sécurité du travail à résoudre rapidement ou bien d'un grave problème personnel d'un salarié. En réalité l'urgence est justifiée par une circonstance qui nécessite une prise de décision rapide ou une mesure immédiate qui ne peut attendre d'être discutée lors de la prochaine réunion mensuelle ;
- en cas de litige, c'est à l'inspection du travail qu'il appartient de se prononcer sur le caractère d'urgence, par exemple dans le cas où des délégués feraient des demandes répétées de réunions d'urgence.

◆ [Rép. min. n° 10912 : JO Sénat Q, 8 févr. 1972, p. 48](#)

Il a par ailleurs été jugé :

- que les délégués du personnel ne peuvent exiger d'être reçus sur-le-champ dans la mesure où il n'y a pas d'urgence ;

◆ [Cass. soc., 10 juin 1964, n° 63-40.406, Barre c/ Ets Bouyer et Cie](#)

- que même en cas d'urgence les délégués ne doivent pas présenter leurs revendications dans les conditions d'agitation, de désordre et de violence que l'exercice normal de leurs fonctions leur permet d'éviter.

◆ [Cass. soc., 27 nov. 1968, n° 68-40.183, Mallier c/ Ateliers et chantiers de Nantes Bretagne-Loire](#)

89



Réunion demandée individuellement par les délégués du personnel ■ Dans ce cas les délégués du personnel sont reçus par la direction pour traiter d'une question particulière qui intéresserait un salarié, une catégorie professionnelle de salariés ou encore un service ou un atelier. C'est le délégué intéressé par la ou les questions posées qui interviendra à la réunion demandée.

Remarque : si le salarié a décidé de présenter directement sa réclamation à l'employeur, il ne pourra pas par la suite réclamer l'assistance du délégué du personnel au cours d'un entretien accordé par l'employeur (sur ce point, v. n° 26).

Sous-section 3 : Les participants aux réunions des délégués du personnel

90



Possibilité pour l'employeur de se faire représenter ou assister ■

1° Le représentant du chef d'établissement

Même si le code du travail ne le prévoit pas expressément, l'employeur a bien évidemment la faculté de se faire représenter.

Les réunions peuvent ainsi être assurées par tout cadre ayant reçu de la part du dirigeant d'entreprise ou du chef d'établissement une délégation de pouvoirs. Dans la pratique, il est fréquent que ce soit le DRH qui assume cette représentation.

2° Les personnes qui assistent le chef d'entreprise

L'employeur a la possibilité de se faire assister par des collaborateurs. L'ensemble des interlocuteurs patronaux ne peut pas être en nombre supérieur à celui des délégués du personnel titulaires.

◆ C. trav., art. [L. 2315-8](#)

Remarque : par exemple, si les délégués titulaires sont au nombre de 4, l'employeur ou son représentant peut se faire assister par 3 personnes au maximum.

Il est à noter que le code du travail ne précise pas :

- s'il faut prendre en compte nombre total de titulaires tel qu'il résulte de l'élection, ou uniquement le nombre de titulaires présents à la réunion. La fixation d'un maximum ayant pour objet d'assurer une parité entre l'employeur et ses assistants d'une part et les délégués du personnel d'autre part, il semble que l'on doive plutôt se référer au nombre de représentants titulaires présents ;
- ce qu'il faut entendre par collaborateur. La personne chargée d'assister l'employeur doit-elle obligatoirement être salariée de l'entreprise ou peut-il s'agir d'une personne venant par exemple d'une autre société du groupe ou de la société mère ? Pour le comité d'entreprise, l'administration considère que le président du CE pourrait se faire assister par un salarié d'une autre société du groupe.

◆ [Rép. min. n° 22508 : JOAN Q, 1^{er} avr. 1996, p. 1810](#) ◆ [Circ. DRT 94-9, 21 juin 1994](#)

En tout état de cause, la pratique consistant pour le chef d'établissement à imposer la présence, en surnombre, d'un

tiers choisi par lui est de nature à porter atteinte à l'exercice des fonctions représentatives des délégués du personnel.

◆ [Cass. crim., 25 sept. 2007, n° 06-84.599, n° 4981 F - P + F + I](#)

91



Présence des délégués titulaires et les délégués suppléants ■ Les délégués titulaires assistent à toutes les réunions avec l'employeur et dans tous les cas les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs.

◆ C. trav., art. [L. 2315-10](#)

Il a été jugé que la participation des suppléants aux différentes réunions des délégués du personnel constitue un droit propre à l'exercice duquel l'employeur ne saurait faire obstacle.

◆ [Cass. soc., 9 juin 1971, n° 70-40.359, Sté des Grands magasins Thierry c/ Ricaud : Bull. civ. V, n° 430](#)

Remarque :

curieusement, il a été jugé que les suppléants n'ont pas la même liberté d'expression que les délégués titulaires. La Cour de cassation estime en effet que les suppléants n'ont pas à intervenir dans la discussion, car ils « n'ont vocation à remplir les fonctions des délégués titulaires dans leur plénitude que lorsqu'ils en assurent effectivement le remplacement » (◆ [Cass. crim., 11 oct. 1983, n° 82-94.038 : Bull. crim., n° 242](#)). On comprend mal pourquoi il y aurait une différence de traitement entre les délégués du personnel suppléants et les membres suppléants du CE, qui eux peuvent parfaitement prendre la parole en cours de réunion.

92



Présence du représentant d'un syndicat aux réunions ■ Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

◆ C. trav., art. [L. 2315-10](#)

1° Qui peut être désigné pour assister les délégués du personnel ?

Le représentant syndical qui peut assister un délégué du personnel peut être :

- soit un salarié de l'entreprise désigné par le syndicat auquel il adhère ;
- soit un délégué syndical désigné par la section syndicale existant dans l'entreprise ;
- soit un représentant syndical qui n'appartient pas à l'entreprise.

L'administration a précisé les points suivants :

- si les délégués du personnel peuvent se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale, il ne peut y avoir deux représentants de la même organisation ;
- l'assistance des délégués est ouverte à un membre d'une organisation syndicale, quelle que soit sa profession ou son appartenance syndicale par rapport à celle du délégué du personnel. Il en résulte que les délégués du personnel peuvent se faire assister par un représentant d'un syndicat autre que celui auquel ils appartiennent ;
- un délégué du personnel qui aurait été élu au second tour sans avoir été présenté par un syndicat peut tout à fait se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale ;

◆ [Circ. DRT n° 5, 28 juin 1984 : BOMT n° 84/8 bis](#)

Il est à noter qu'un délégué du personnel qui serait en même temps délégué syndical a néanmoins le droit de se faire assister par un représentant de son syndicat. L'employeur ne peut s'y opposer sous peine de commettre un délit d'entrave.

◆ [Cass. crim., 20 mai 1974, n° 92-23.873](#)

2° Quelles sont les modalités de la désignation du représentant syndical ?

La loi ne prévoit aucune formalité particulière pour désigner un représentant syndical chargé d'assister un délégué du personnel. Sur le plan juridique, le délégué du personnel n'a pas besoin de prévenir au préalable son employeur. De son côté, celui-ci n'a aucune autorisation préalable à donner et n'a aucun droit de regard sur la personne choisie.

Remarque :

lorsque la personne choisie est extérieure à l'entreprise, l'employeur doit être mis en mesure de vérifier qu'elle est bien « habilitée » à tenir ce rôle. Concrètement, il faut que le représentant syndical puisse prouver qu'il est bien syndiqué ou qu'il est bien mandaté par son syndicat pour effectuer cette assistance (◆ [Rép. min. n° 31081 : JOAN Q, 18 janv. 1988, p. 210](#)).

3° Quel est le rôle du représentant syndical au cours de la réunion ?

Le représentant syndical assiste aux réunions des délégués du personnel avec l'employeur. Il y joue un rôle d'assistance et de conseil. A cet effet, il doit pouvoir y prendre la parole et intervenir au cours des réunions.

4° Le temps passé en réunion doit-il être rémunéré par l'employeur ?

Ce problème ne se pose que si la personne choisie pour assister les délégués du personnel appartient à l'entreprise. En pratique, deux situations sont envisageables :

- s'il s'agit d'un salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel au sein de l'entreprise, délégué syndical ou représentant syndical, sa participation aux réunions de délégués du personnel est régie conformément aux dispositions spécifiques à son mandat. Sauf accord plus favorable, le temps passé aux réunions doit s'imputer normalement sur le crédit d'heures dont il bénéficie ;
- s'il s'agit d'un salarié non titulaire d'un mandat mais désigné par une organisation syndicale, il doit obtenir de la part de l'employeur l'autorisation de s'absenter de son poste de travail. En l'absence de prestation de travail, l'employeur est en droit de ne pas rémunérer le temps passé à la réunion des délégués du personnel.

♦ [Rép. min. n° 31081 : JOAN Q, 18 janv. 1988, p. 210](#)

Remarque : si le salarié n'est titulaire d'aucun mandat représentatif dans l'entreprise, sa participation à la réunion des délégués du personnel ne fait pas de lui un salarié protégé (♦ [CA Toulouse, 4^e ch., sect. 1, 5 févr. 2004, n° 03/00373, Vieu c/ SA La Dépêche du Midi](#)).

93 **Présence à la réunion de personnes extérieures à l'entreprise** ■ Même si le code du travail prévoit que l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs (v. n° 90), il ne nous semble pas possible de faire intervenir une personne totalement étrangère à l'entreprise sans l'accord des délégués du personnel.

Sous-section 4 : Le déroulement des réunions des délégués du personnel

94 **Remise d'une note écrite des délégués du personnel avant la réunion** ■ Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel doivent remettre au chef d'établissement, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus, une note écrite exposant l'objet de leurs demandes.

♦ C. trav., art. [L. 2315-12](#)

Remarque : le code du travail ne précise pas s'il s'agit d'une note unique regroupant l'ensemble des questions émanant des différents délégués du personnel ou si, au contraire, chaque délégué peut remettre sa propre note contenant la ou les questions qu'il désire poser. Comme il est admis qu'un délégué du personnel ne peut présenter que les réclamations individuelles des salariés de son collège, cela implique qu'il peut présenter sa propre note s'il le désire.

95 **Délai de 2 jours ouvrables pour la remise de la note à l'employeur** ■ Le délai de 2 jours fixé par l'article [L. 2315-12](#) du code du travail est un délai minimum d'ordre public, qui doit permettre à l'employeur de prendre connaissance des réclamations et demandes des délégués du personnel. Cela signifie :

— d'une part, que l'employeur peut refuser de répondre à des demandes ou des questions dont il a connaissance moins de 2 jours avant la date de réunion ;

♦ [Cass. crim., 22 oct. 1975, n° 93.478/74](#)

— d'autre part, l'employeur ne peut pas exiger que la note des délégués du personnel lui soit remise plus longtemps à l'avance. Il a par exemple été jugé que le fait d'imposer un délai de 6 jours ouvrables avant la réunion mensuelle constitue un délit d'entrave.

♦ [Cass. crim., 9 avr. 1975, n° 74-91.981](#)

Remarque : si aucun délégué du personnel ne remet en temps utile de note, la réunion mensuelle doit quand même avoir lieu à la date fixée, le chef d'établissement ayant alors le droit de ne pas répondre aux réclamations verbales des délégués (♦ [Cass. crim., 22 oct. 1975, n° 93.478/74](#)).

96 **Réponse de l'employeur aux questions des délégués du personnel** ■ L'employeur doit donner aux délégués du personnel une réponse motivée et écrite aux demandes qui lui ont été présentées dans les 6 jours ouvrables qui suivent la réunion.

♦ C. trav., art. [L. 2315-12](#)

Encore faut-il que les questions aient été posées par les délégués du personnel dans les formes et les délais imposés par la loi. Ainsi, il ne peut-être reproché à un employeur de ne pas avoir répondu dans le délai de 6 jours à des questions qui :

- en réalité n'en étaient pas, mais étaient en fait des communications adressées à titre d'information ;
- étaient des questions distinctes de celles qui avaient été régulièrement inscrites à « l'ordre du jour de la réunion ».

◆ [Cass. crim., 1^{er} févr. 1983, n^o 81-93.798](#)

Remarque : il est à noter que les engagements pris par l'employeur au cours des réunions de délégués du personnel ont valeur d'engagement unilatéral (sur ce point, v. l'étude [« Usages et accords atypiques »](#)).

97



Obligation de tenir un registre spécial des délégués du personnel ■ 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.

◆ C. trav., art. [L. 2315-12](#)

Remarque : contrairement aux réunions du comité d'entreprise, les réunions des délégués du personnel ne donnent pas nécessairement lieu à l'établissement d'un procès-verbal. C'est une des raisons pour lesquelles ce registre existe. La transcription des demandes et réponses n'est soumise à aucun délai. Bien que le texte ne le précise pas, elle incombe à l'employeur.

La jurisprudence a précisé à ce sujet :

- que le défaut de tenue du registre constitue un délit d'entrave en ce qu'il porte en lui-même une atteinte au fonctionnement régulier de l'institution des délégués du personnel. Il en est ainsi même si les délégués ont bien été reçus par le chef d'établissement et ont eu connaissance des réponses faites à leurs revendications ;

◆ [Cass. crim., 7 oct. 1997, n^o Z 96-82.539](#)

- que le défaut de mention dans le registre spécial de la réponse de l'employeur aux notes écrites est constitutif du délit d'entrave.

◆ [Cass. crim., 29 mars 1977, n^o 76-91.340](#)

1^o La forme du registre spécial

Le code du travail n'impose pas un modèle particulier de registre. Ce peut-être un simple cahier dont les pages sont numérotées au préalable. Il est prévu que les demandes et réponses peuvent être annexées au registre. Cette possibilité implique en pratique qu'il soit fait mention dans le registre de la date de chaque réunion avec renvoi aux annexes pour les demandes et réponses correspondant à la réunion, ces annexes étant également numérotées.

2^o La mise à disposition du registre

Le code du travail prévoit que le registre spécial doit :

- d'une part, être tenu en permanence à la disposition des délégués du personnel et de l'inspecteur du travail ;
- d'autre part, être tenu à la disposition des salariés de l'établissement pendant un jour ouvrable par quinzaine en dehors des heures de travail.

◆ C. trav., art. [L. 2315-12](#)

98



Enregistrement des réunions des délégués du personnel ■ A notre connaissance, la jurisprudence n'a jamais eu l'occasion de se prononcer sur la possibilité d'enregistrer ou de prendre en sténographie les réunions des délégués du personnel. Les solutions adoptées pour l'enregistrement des réunions du CE pourraient à notre sens être transposées aux délégués du personnel (v. l'étude [« Comité d'entreprise »](#)).

99



Rémunération du temps passé en réunion par les délégués du personnel ■ Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions avec l'employeur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit du crédit d'heures des titulaires (pour plus de précisions, v. l'étude [« Crédits d'heures »](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2315-11](#)

■ Section 4 : Les contacts des délégués du personnel avec les salariés

100



Nécessité pour les délégués du personnel d'avoir des contacts avec les salariés ■ Les délégués du personnel sont des élus de proximité. Dans l'exercice de leur mission, qui consiste essentiellement en la transmission des réclamations individuelles et collectives des salariés, ils doivent :

- pouvoir rencontrer les salariés de l'entreprise. Ils bénéficient à cet effet d'une grande liberté de déplacement ;
- rendre compte des informations qu'ils ont obtenues et des réunions auxquelles ils ont assisté. Ils ont à cet effet à leur disposition certains moyens de communication.

Sous-section 1 : La liberté de déplacement des délégués du personnel

101 **Liberté de déplacement des délégués du personnel dans l'entreprise** ■ Les délégués du personnel peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

◆ C. trav., art. [L. 2315-5](#)

Cette question est étudiée sous l'étude «[Crédits d'heures](#)», à laquelle il convient de se reporter.

102 **Liberté de circulation des délégués du personnel en dehors de l'entreprise** ■ Le code du travail prévoit que pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2315-5](#)

Cette question est étudiée sous l'étude «[Crédits d'heures](#)», à laquelle il convient de se reporter.

Sous-section 2 : L'affichage de communications et la distribution de tracts

103 **Possibilité de procéder à l'affichage de communications** ■ Le code du travail prévoit que « les délégués 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 ».

◆ C. trav., art. [L. 2315-7](#)

104 **Obligation de mettre à la disposition des délégués du personnel des panneaux d'affichage**

■ Malgré la rédaction de l'article [L. 2315-7](#) du code du travail qui se réfère aux emplacements destinés aux communications syndicales, les délégués du personnel doivent disposer de leurs propres panneaux d'affichage.

Remarque : il convient en effet de faire prévaloir l'article [L. 2142-3](#) du code du travail qui prévoit expressément que l'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel (◆ C. trav., art. [L. 2142-3](#)).

Les caractéristiques de ces panneaux, c'est-à-dire leur nombre, leurs dimensions et leurs emplacements, sont généralement déterminées par accord avec l'employeur. Les choix sont fonction de la taille de l'établissement, de la configuration des locaux, des différents accès dans l'entreprise et du nombre de salariés. Les emplacements doivent en tout état de cause être choisis de manière à ce que les informations puissent être lues par le plus grand nombre.

105 **Nature des informations qu'il est possible d'afficher** ■ Le code du travail ne précise pas quels sont les renseignements que les délégués « ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel ». Il ne peut bien donc s'agir que d'informations se rapportant strictement à leur mission, à savoir :

- les comptes rendus des réunions mensuelles avec l'employeur ;
- les questions posées chaque mois à l'employeur, et les réponses qui y sont ensuite apportées ;
- le double des lettres adressées par les délégués du personnel à l'employeur ou à l'inspecteur du travail ;
- le résultat d'enquête menée en matière d'hygiène de sécurité et de conditions de travail ;
- les informations relatives au droit du travail, à la convention collective, etc.

Les communications ne doivent pas revêtir un caractère polémique et être de nature à troubler le bon ordre et le bon fonctionnement de l'entreprise. Elles doivent se limiter à une pure information dans les domaines relevant de la compétence des délégués du personnel. A ce titre, les délégués du personnel ne sont pas autorisés à afficher des communications à caractère syndical, voire politique.

106 **Absence de contrôle préalable du chef d'établissement** ■ La loi n'a pas prévu de contrôle préalable par l'employeur de l'affichage. A la différence des sections syndicales, les délégués du personnel ne sont pas légalement tenus de transmettre au chef d'entreprise un exemplaire de leurs communications simultanément à

l'affichage. Dans la pratique, les délégués remettent souvent au chef d'établissement un exemplaire des documents qu'ils affichent.

Comme en matière d'affichage syndical, l'employeur ne peut pas s'opposer à ce que des informations soient affichées, ni retirer des panneaux les communications qui y sont apposées. S'il estime que les renseignements affichés par les délégués ont un objet étranger à leur mission ou présentent un caractère polémique ou injurieux inacceptable, il ne peut que saisir les tribunaux, par la procédure du référé, pour faire prononcer le retrait des documents litigieux.

♦ [Cass. crim., 8 mai 1968, n° 92-65.967](#)

107



Distribution de tracts par les délégués du personnel ■ Alors que la diffusion de tracts est légalement autorisée pour les sections syndicales, ce mode d'information des salariés n'a pas été prévu pour les délégués du personnel. La pratique existe pourtant. Elle est d'ailleurs admise par jurisprudence à deux conditions :

- les tracts doivent seulement comporter des informations que les délégués du personnel ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel ;
- la distribution des tracts doit se faire en dehors des heures de travail, c'est-à-dire aux heures d'entrée et de sortie du personnel.

♦ [Cass. soc., 2 févr. 1972, n° 71-40.102, Sté Les Papeteries de l'AA c/ Mathieux](#)

A l'inverse, si les délégués du personnel distribuent des tracts qui excèdent le cadre de leurs fonctions, l'employeur est en droit de s'y opposer. Il a d'ailleurs été jugé que si les délégués du personnel peuvent, en tant que membres d'un syndicat, procéder à la distribution de tracts et au recueil des signatures de pétitions, ils ne sauraient utiliser les heures de délégation rémunérées par l'employeur qui leur sont allouées en tant que délégué du personnel, cette activité étant sans relation avec le mandat de délégué du personnel.

♦ [Cass. soc., 13 mars 1985, n° 82-43.175, Sté Siemens c/ Chabasse et a.](#)

Remarque :

il ne faut pas confondre distribution de tract et contacts écrits avec les salariés. Il a ainsi été jugé qu'un questionnaire établi par des délégués du personnel et un délégué syndical afin de recueillir les avis ou suggestions ainsi que les revendications des salariés intéressant leur vie professionnelle ne constitue pas un tract, mais un mode de consultation du personnel pouvant se dérouler sur les lieux de travail et pendant le temps de travail. L'employeur qui prend des mesures de mise à pied à l'encontre de ces délégués commet un délit d'entrave (♦ [Cass. crim., 27 sept. 1988, n° 87-81.800](#)).

108



Utilisation d'intranet par les délégués du personnel ■ Avec l'accord de l'employeur, et seulement avec cet accord, les délégués du personnel peuvent utiliser l'intranet de l'entreprise pour diffuser des informations ou les comptes rendus des réunions mensuelles.

Sous-section 3 : L'organisation de réunions avec les salariés de l'entreprise

109



Absence de dispositions légales sur les réunions d'information des salariés ■ La loi ne prévoit pas la possibilité pour les délégués du personnel de réunir les salariés sur leur lieu de travail. L'organisation de réunions d'information du personnel peut bien évidemment être autorisée par l'employeur. En tout état de cause, la réunion proposée par les délégués du personnel ne doit pas relever de l'action syndicale. La légalité ou l'illégalité d'une réunion tenue à l'initiative des délégués du personnel est en pratique une question de fait relevant de l'appréciation des tribunaux. Tout dépend des conditions de la tenue de la réunion (accord de l'employeur ou non) et de son objet. Il a été jugé :

- que la mise à pied d'une journée sanctionnant des délégués du personnel ayant organisé, sans l'accord du chef d'entreprise, une réunion du personnel pendant les heures de travail des participants, doit être annulée dès lors que cette réunion s'est tenue au cours d'une grève d'une partie du personnel et avait pour but d'expliquer et d'appuyer les revendications professionnelles exprimées par les grévistes ;

♦ [Cass. soc., 8 nov. 1988, n° 85-45.100, Lemire Dutertre c/ Sté Louis Bekaert](#)

- que le délégué du personnel qui a réuni les ouvriers de son atelier pour leur rendre compte des résultats d'une réunion qu'ils avaient eu avec la direction au sujet de revendications qui n'ont pas été satisfaites ne peut se voir infliger une sanction ; en effet rien ne permettait d'établir que ce salarié avait causé des troubles dans l'usine ou provoqué des perturbations dans le travail du personnel.

♦ [Cass. soc., 3 juill. 1963, n° 62-40.830, SNECMA : Bull. civ. IV, n° 560](#)

110



Possibilité de tenir une permanence dans le local des délégués du personnel ■ Les délégués du personnel peuvent éventuellement prévoir des heures de permanence pour pouvoir communiquer avec les salariés. Ces permanences auront lieu dans leur local. Les délégués du personnel ont tout intérêt à prévoir un calendrier de leurs permanences de manière à ce que les salariés puissent venir les voir à ces moments. Cette

utilisation du local est conforme à l'objet de la mission des délégués du personnel.

© 2011 Editions Législatives