

Missions, moyens des **Délégués du Personnel** dans les entreprises de moins de 50 salariés

-  **CHAMP D'APPLICATION**
-  **MISSIONS**
-  **MOYENS**
-  **PROTECTION**



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

SOMMAIRE

LA MISE EN PLACE : Champ d'application		page 3
LES MISSIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL		page 4
MEMENTO PRATIQUE		pages 5 à 16
	1. Accident du travail	
	2. Convention collective	
	3. Chômage partiel	
	4. Congés	
	5. Discrimination / Ateinte aux droits des personnes	
	6. Droit d'expression	
	7. Durée du travail	
	8. Egalité professionnelle	
	9. Evaluation des Risques	
	10. Femmes	
	11. Formation professionnelle	
	12. Harcèlement moral, sexuel	
	13. Hygiène et sécurité	
	14. Intéressement et participation	
	15. Intervention auprès de l'inspection du travail	
	16. Licenciement économique	
	17. Négociation Collective	
	18. Procédures collectives : sauvegarde, redressement, liquidation de biens	
	19. Réclamations	
	20. Réfectoire	
	21. Règlement intérieur	
	22. Représentation syndicale	
	23. Salaires	
	24. Tabagisme	
	25. Travailleurs handicapés	
	26. Travailleurs temporaires	
LES MOYENS DES DELEGUES DU PERSONNEL		pages 17 à 24
	27. Temps de délégation ou « crédit d'heures »	
	28. Droit de déplacement	
	29. Libre disposition d'un local	
	30. Droit d'affichage	
	31. Droit à la formation	
	32. Accès à certains documents	
	33. Réunions	
LA PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL		page 25
TERMINOLOGIE		page 27

CHAMP D'APPLICATION

Le **personnel élit des délégués dans toutes les entreprises** industrielles, commerciales 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, **où sont occupés au moins onze salariés.**

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. (art L.2312-2)

À l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins douze mois. Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévues à l'alinéa précédent sont à nouveau remplies, la période de trois ans étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des délégués du personnel. (art L.2312-3)

Dans les établissements employant moins de onze salariés, des délégués du personnel peuvent être institués par voie conventionnelle.(art L.2312-4)

Le nombre de délégués du personnel est déterminé selon l'effectif de l'entreprise (*Article L.2314-1 du Code du Travail*) et fixé comme suit :

- ⇒ de 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant ;
- ⇒ de 26 à 74 : deux titulaires et deux suppléants. (*Article R 2314-1 du Code du Travail*)

La loi N° 2005-882 du 2 août 2005 porte de deux à **quatre ans** la durée du mandat des délégués du personnel. Leur mandat est renouvelable (*art L.2314-26*)

Il peut être dérogé à cette nouvelle durée légale par un accord de branche, de groupe ou d'entreprise qui peut fixer une durée comprise entre deux et quatre ans. (*art L.2314-27*)

LES MISSIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL

■ ■ ■ MISSIONS PRINCIPALES EXERCEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL

1. PRESENTER AUX EMPLOYEURS TOUTES LES RECLAMATIONS, INDIVIDUELLES OU COLLECTIVES, relatives aux salaires, à l'application du Code du Travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise (*Article L.2313-1 du Code du Travail*)

2. SAISIR L'EMPLOYEUR lorsqu'ils constatent 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. Cette atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles 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 (*Article L. 2313-2 du Code du Travail*).

3. 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 (*Article L.2313-1 du Code du Travail*).

Ils sont habilités à représenter non seulement les salariés permanents de l'entreprise mais également les salariés extérieures placés sous l'autorité de leur employeur et les travailleurs temporaires (*Article 2313-3 du Code du Travail*)

4. NEGOCIER DES ACCORDS COLLECTIFS, en l'absence de délégués syndical et dans certaines conditions (nouvel article L 2232-21 et L 2232-22 du code du travail).

Ces différentes attributions sont reprises en détail par ordre alphabétique :

MEMENTO PRATIQUE

■ ■ ■ 1 - ACCIDENT DU TRAVAIL

Avis des délégués du personnel sur la proposition de reclassement faite à un salarié déclaré inapte à reprendre son emploi à la suite d'un accident du travail.

Article L. 1226-10 du
Code du Travail

■ ■ ■ 2 - CONVENTIONS COLLECTIVES

■ L'employeur lié par une convention collective ou un accord collectif de travail fournit un exemplaire de ce texte aux délégués du personnel

Article R. 2262-2 du
Code du Travail

■ Il *informe* sans délai des délégués du personnel s'il démissionne d'une organisation signataire d'une convention ou d'un accord collectif de travail.

Article L. 2262-7 du
Code du Travail

■ Il *communique* chaque année par l'employeur de la liste des modifications apportées aux Conventions ou Accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Article L. 2262-6 du
Code du Travail

■ ■ ■ 3 - CHÔMAGE PARTIEL

Consultation des délégués du personnel avant toute demande de convention de chômage partiel à l'Administration du Travail et sur les mesures prévues pour le redressement économique de l'entreprise.

Article D 5122-33 du
Code du Travail

■ ■ ■ 4 - CONGES

CONGES PARTICULIERS

Les demandes de congés suivants ne peuvent être refusées par l'employeur qu'après AVIS des délégués du personnel.

■ **Congé individuel de formation à la demande du salarié**

Le bénéfice de ce congé est de droit pour le salarié sauf dans le cas où l'employeur estime, **après avis** des délégués du personnel, que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Article L. 6322-6 du Code du Travail

Les délégués du personnel doivent être informés des possibilités de congés qui ont été acceptées et des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ainsi que des résultats obtenus.

■ **Congé formation particulier des jeunes salariés (- 26 ans)**

Article L. 6322-59 et R. 6322-77 du Code du Travail

■ **Congé sabbatique et congé période de travail à temps partiel- pour création d'entreprise**

Article L. 3142-97 du Code du Travail

Les délégués du personnel doivent avoir, tous les semestres, communication de la liste des demandes de congé et période de travail à temps partiel pour création d'entreprise ou congé sabbatique avec l'indication de la suite qui y a été donnée.

Article L. 3142-106 du Code du Travail

■ **Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse**

Article R. 3142-19 du Code du Travail

■ **Congé pris pour secourir les victimes de catastrophes naturelles**

Article L. 3142-42 du Code du Travail

■ **Congés de représentation d'une association**

Article L. 3142-54 du Code du Travail

■ **Congé de solidarité internationale**

Les délégués du personnel doivent avoir, tous les semestres, communication de la liste des demandes de congé avec l'indication de la suite qui y a été donnée, ainsi que les motifs de refus de demande de congé de solidarité internationale

Article L. 3142-36 du Code du Travail

■ **Congé pour les membres d'un conseil municipal, régional ou général**

Article L. 121-47 du Code des communes

■ **Congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle dans une instance de concertation :**

Article L. 3142-44 et R. 3142-28 du Code du travail

Dans les cas suivants, le refus de l'employeur n'est possible qu'avec l'AVIS CONFORME (l'accord) des délégués du personnel :

■ **Congé de formation économique, sociale et syndicale**

Article L. 3142-13 du Code du travail

■ **Absence pour sieger à un jury d'examen ou dans une commission, un conseil, ou un comité administratif paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation**

Article L. 3142-4 du Code du travail

■ **Absence pour participer à des instances s'occupant des immigrés**

Loi DDOS n°85-772 du 25 07 1985

CONGES PAYES

■ **Période des congés** : A défaut de convention collective, elle est fixée par l'employeur après **consultation** des délégués du personnel

Article L. 3141-13
du Code du Travail

■ **Ordre des départs** : il est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel.

Article L. 3141-14 du
Code du Travail

■ **Fermeture d'entreprise** : le fractionnement des congés n'est dans ce cas possible qu'avec l'**avis conforme** des délégués du personnel.

Article L. 3141-20 du
Code du Travail

■ ■ ■ 5 - DISCRIMINATION -ATTEINTE AUX DROITS DES PERSONNES

Le délégué informe immédiatement l'employeur lorsqu'il 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.

Article L. 2313-2 du
Code du Travail

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, le délégué du personnel saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue en référé, si le salarié concerné, averti par écrit, ne s'y oppose pas.

■ ■ ■ 6 - DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES

Consultation des délégués du personnel sur les modalités d'exercice du droit d'expression au moins 1 fois par an quand aucun délégué syndical n'a été désigné ou quand aucun accord n'a pu être conclu.

Article L. 2281-12
du Code du travail

■ ■ ■ 7 - DUREE DU TRAVAIL (INTÉGRANT LES MODIFICATIONS RESULTANT DE LA LOI DU 20 AOÛT 2008)

DURÉE MAXIMALE : Toute dérogation aux règles de la durée maximale du travail hebdomadaire ou quotidienne peut être, dans des cas exceptionnels, autorisée par l'Inspecteur du travail après avis des délégués du personnel.

Articles L. 3121-19,
L. 3121-10, L. 3121-34 et D. 3121-16 du
Code du Travail

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Recours aux heures supplémentaires :

1. **Dans la limite du contingent annuel** applicable dans l'entreprise : **information** du CE ou à défaut des DP, s'ils existent.

Article L. 3121-11-1
1er alinéa

Consultation des IRP (CE ou DP) au moins 1 fois par an, en cas de défaut de détermination du contingent par voie conventionnelle, sur les modalités d'utilisation et de dépassement éventuel ;

Article L. 3121-11
4ème alinéa

2. **Au-delà du contingent annuel** : qu'il soit fixé ou non par voie conventionnelle, l'employeur doit consulter les Institutions Représentatives du Personnel (CE ou DP), au moins une fois par an, sur les modalités d'utilisation et de dépassement éventuel ;

Article L. 3121-11-1
2ème alinéa

3. Contrepartie en repos : Repos Compensateur Équivalent

Possibilité de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent si prévu par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, une convention ou un accord de branche étendue; ce remplacement est subordonné en l'absence de convention ou d'accord de branche étendu à l'absence d'opposition des délégués du personnel.

Article L. 3121-24
Code du Travail
alinéa 2

EQUIPES DE SUPPLÉANCE

■ Dérogation subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'Inspecteur du travail donnée après avis des délégués du personnel.

Article L. 3132-18 du
Code du Travail

CONTRÔLE DE LA DURÉE DU TRAVAIL

■ En l'absence d'horaire collectif, l'employeur doit décompter quotidiennement et chaque semaine la durée du travail de chaque salarié. Les délégués du personnel peuvent **consulter** ces décomptes. Il doit aussi établir un décompte individualisé des heures supplémentaires et du repos compensateur.

Article L. 3171-3 du
Code du Travail
Article D. 3171-8 du
Code du Travail

TRAVAIL DE FIN DE SEMAINE : ÉQUIPES DE SUPPLÉANCE

■ Dérogation à la règle du repos dominical possible par autorisation de l'Inspecteur du travail après **consultation** des délégués syndicaux et **avis** des délégués du personnel.

Article R. 3132-13 du
Code du Travail

HORAIRES INDIVIDUALISÉS

■ Autorisés si les délégués du personnel **n'y sont pas opposés** et après information préalable de l'Inspection du Travail.

Article L. 3122-23 du
Code du Travail

TEMPS PARTIEL

■ L'introduction du temps partiel dans l'entreprise suppose **l'avis préalable** des délégués du personnel. Avis transmis sous 15 jours à l'Inspecteur du travail.

Article L. 3123-2 du
Code du Travail

■ Chaque année, l'employeur doit établir un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise. Ce bilan doit être communiqué pour discussion aux délégués du personnel.

Article L. 3123-3 du
Code du Travail

■ ■ ■ 8 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Des mesures temporaires prises au bénéfice des femmes peuvent faire l'objet d'un plan négocié dans l'entreprise avec les organisations syndicales.

■ A défaut d'accord, l'employeur ne peut mettre en oeuvre ce plan qu'après avoir **consulté** et recueilli l'avis des délégués du personnel et si le Directeur de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE ne s'y oppose pas.

Article L. 1143-2 et
L. 1143-3 du Code
du Travail

ENTREPRISES EXTÉRIEURES

Les salariés d'entreprise extérieure, 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 par les délégués du personnel de l'établissement dans lequel ils travaillent. Ces réclamations doivent concerner les conditions d'exécution du travail qui relèvent de la compétence du chef de l'établissement dans lequel ils travaillent.

Article L. 2313-3 du
Code du Travail

■ ■ ■ 9 - EVALUATION DES RISQUES ET DOCUMENT UNIQUE

■ **Document unique d'évaluation** : L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques.

Article R. 4121-1 du
Code du Travail

■ **Information des délégués du personnel sur le document unique d'évaluation des risques** et les actions qui en découlent.

Article L. 2313-16 du
Code du Travail

- Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition des délégués du personnel.

Article R. 4121-4 du
Code du Travail

■ ■ ■ 10 - FEMMES

Les délégués du personnel, au titre des fonctions qu'ils exercent à défaut de CHS-CT, veillent à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et afin de répondre aux problèmes liés à la maternité.

Article L. 4612-1 du
Code du Travail

■ ■ ■ 11 - FORMATION A LA SECURITE

■ Les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en oeuvre effective.

Article L. 4143-1 du
Code du Travail

■ Ils sont également **consultés** sur les programmes et les modalités pratiques de formation renforcée à la sécurité en cas d'affectation de salariés temporaires ou sous contrat à durée déterminée, à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

Article L. 4143-1 du
Code du Travail

■ Ils sont **consultés**, par le chef d'entreprise, lors de l'établissement de la liste de ces postes.

Article L. 4154-2 al
2° du
Code du Travail



■ ■ ■ 12 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du Comité d'Entreprise en matière de formation professionnelle. Ils exercent ces missions dans le cadre des moyens prévus aux articles L.2315-1 et suivants du Code du Travail, relatif au fonctionnement des délégués du personnel.

► **Consultation** tous les ans sur :

- les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise (en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise).
- l'exécution du plan de formation de l'année précédente.
- le projet de plan pour l'année à venir.

HANDICAPES

Voir Travailleurs handicapés (page 17)

■ ■ ■ 13 - HARCELEMENT MORAL - SEXUEL

■ Les délégués du personnel qui exercent les fonctions du CHS-CT dans les entreprises de moins de 50 salariés peuvent proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

- Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

■ Action des organisations syndicales représentatives de l'entreprise :

- Elles peuvent exercer en justice en faveur d'un salarié les actions qui naissent du non respect des dispositions relatives à une mesure de discrimination liée à des agissements de harcèlement sexuel ou des agissements de harcèlement moral, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

*Article L. 2313-8
du Code du Travail*

*Article L. 2313-8 et
Article L. 2313-33
du Code du Travail*

*Article L. 2323-34 du
Code du Travail*

*Article L. 2313-16 al 2
et article L. 4612-3
du Code du Travail*

*Article L. 1154-2 du
Code du Travail*

■ ■ ■ 14 - HYGIENE ET SECURITE

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des CHS-CT.

Ils exercent ces missions dans le cadre des moyens prévus à l'article L.2315-1, soit 10 heures par mois. Ils sont également soumis aux mêmes obligations.

1 Mission des délégués du personnel

- **contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure** y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

- **veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires** prises dans ces matières.

- **procéder à l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement, les femmes enceintes.

- **procéder** à intervalles réguliers à des inspections

- **effectuer des enquêtes** en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

- **contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels** dans l'établissement et susciter toute initiative qu'ils estiment utile dans cette perspective.

- **proposer des actions de prévention**, notamment en matière de **harcèlement sexuel et de harcèlement moral**.
Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

- aviser l'employeur ou son représentant, en cas de constat direct ou par l'intermédiaire d'un salarié, d'un cas de **danger grave et imminent**.

2 Dans le cadre de cette mission, les délégués du personnel sont consultés, notamment sur :

- tous les documents se rattachant à cette mission notamment

- le règlement intérieur
- les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles à charge des employeurs au titre de l'hygiène et sécurité

- **avant toute décision d'aménagement important** modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

- **avant tout projet d'introduction de nouvelles technologies** en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Article L. 4611-3 du Code du Travail

Article L. 2313-16 du Code du Travail

Article L. 4612-1 du Code du Travail

Article L. 4612-2 du Code du Travail

Article L. 4612-4 du Code du Travail

Article L. 4612-5 du Code du Travail

Article L. 4612-3 du Code du Travail

Article L. 4612-3 du Code du Travail

Article L4131-2 du Code du Travail

Article L. 4612-12 du Code du Travail
Article L. 4711-1 du Code du Travail

Article L. 4612-8 du Code du Travail

Article L. 4612-9 du Code du Travail

- les **programmes de formation** pratique et en matière de sécurité et veillent à leur mise en œuvre effective.
- la **liste des postes de travail à risque** et la formation renforcée donnée aux travailleurs précaires susceptible de les occuper.
- les mesures prises comme de faciliter la mise ou **la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail**, des handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Article L. 4143-1 du Code du Travail

Article L. 4142-2 du Code du Travail

Article L. 4612-11 du Code du Travail

3 Accès au **document unique d'évaluation des risques** (cf. évaluation des risques).

Article R. 4121-4 du Code du Travail

4 Droit au bénéfice d'une formation en matière d'hygiène et de sécurité.

Se reporter à la fiche « Droit à la formation ».

■ ■ ■ 15 - INTERESSEMENT ET PARTICIPATION

Information des délégués du personnel.

■ Les accords d'intéressement doivent préciser les conditions dans lesquelles les délégués du personnel disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application du contrat.

Article L. 3313-2 du Code du Travail

■ L'employeur doit leur présenter dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice, le rapport sur la participation aux fruits de l'expansion.

Article D. 3323-13 du Code du Travail

■ ■ ■ 16 - INTERVENTION AUPRES DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

■ Ils sont habilités à **saisir** l'Inspecteur du travail de toutes plaintes et observations du personnel.

Article L. 2313-1 du Code du Travail

■ Ils peuvent **accompagner** l'Inspecteur du travail dans ses visites d'établissements.

Article L. 2313-11 du Code du Travail

■ ■ ■ 17 - LICENCIEMENT ECONOMIQUE

■ **L'employeur qui envisage un licenciement pour motif économique de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours** réunit et consulte les délégués du personnel et leur remet de tous les renseignements utiles sur les licenciements projetés.

Article L1233-8 du Code du Travail et L. 1233-10 du Code du travail

Un procès-verbal de la réunion de consultation doit être établi et transmis à l'autorité administrative compétente

Article L. 1233-20 du Code du Travail

■ Si le licenciement envisagé est de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours, la consultation s'effectue par 2 réunions séparées par un délai maximum de 14 jours.

Article L. 1233-28 du Code du Travail

■ ■ ■ 18 - NEGOCIATION COLLECTIVE

■ **A compter du 1er janvier 2010, en l'absence de Délégué Syndical**, les Délégués du Personnel peuvent négocier et conclure des accords sur des mesures pour lesquelles la Loi exige un accord collectif.

⇒ L'employeur **informe** les Organisations Syndicales représentatives de la branche de sa décision d'engager des négociations.

■ Conclusion des accords par des **DP titulaires** représentant la **majorité des suffrages** exprimés lors des dernières élections et approbation par la commission paritaire de branche dans les **4 mois** suivant la transmission de l'accord

■ ■ ■ 19 - PROCEDURES COLLECTIVES : SAUVEGARDE, REDRESSEMENT, LIQUIDATION

La loi de sauvegarde des entreprises du 26 juillet 2005 distingue les procédures de prévention et d'anticipation des difficultés et les procédures collectives. **L'Ordonnance n° 2008-1345 du 18 décembre 2008** du Ministère de la Justice portant réforme du droit des entreprises en difficulté modifie le Code de Commerce.

Les élus du personnel, les délégués du personnel à défaut le comité d'entreprise sont consultés aux différentes étapes des procédures collectives qui peuvent être de trois natures différentes :

- procédure de sauvegarde : elle vise à permettre de redresser une situation qui ne nécessite en principe pas de restructuration.
- redressement judiciaire : procédure applicable aux entreprises en état de cessation de paiement (ne peut faire face au passif exigible avec l'actif disponible).
- liquidation judiciaire : elle met fin à l'activité de l'entreprise et réalise le patrimoine du débiteur.

1 Dès l'ouverture de la **PROCEDURE DE SAUVEGARDE**, le représentant de l'entreprise doit réunir les délégués du personnel afin qu'ils procèdent à la désignation d'une personne habilitée à être entendue par le tribunal et à exercer au nom des salariés les voies de recours.

Cette fonction est cumulable avec celle de délégué du personnel.

Les délégués du personnel sont invités à prendre connaissance du rapport du juge sur la situation financière, économique et sociale de l'entreprise et sont informés de la date d'audience.

L'administrateur leur communique le plan de sauvegarde.

Le tribunal statue sur l'ouverture de la sauvegarde après avoir entendu le représentant des délégués du personnel, qui sera à nouveau entendu en cas de modification.

Nouvel article L. 2232-21

Nouvel article L. 2232-22

Article L. 621-4 alinéa 2 du Code du Commerce

*Article L. 621-1 du Code du Commerce
Article L. 626-26 du Code du Commerce*

2 Dans la **PROCEDURE DE REDRESSEMENT JUDICIAIRE** les délégués du personnel interviennent également à tous les stades de la procédure.

Des licenciements économiques peuvent intervenir

- pendant la période d'observation
- à l'occasion de la mise en œuvre du plan de continuation
- à l'occasion de la cession de tout ou partie de l'activité

■ Dans ce cas, les délégués du personnel doivent être **réunis et consultés** par l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur suivant les cas, préalablement aux licenciements. (art L.1233-58 du Code du Travail)

En cas de licenciement collectif, les représentants du personnel se verront communiquer tout renseignement sur :

- les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement.
- le nombre de travailleurs visés.
- les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements.
- le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'entreprise.
- le calendrier prévisionnel des licenciements envisagés.
- les mesures de reclassement envisagées.

Un procès-verbal de la séance de consultation doit être transmis à l'Inspecteur du Travail.

L'ordonnance rendue par le juge commissaire indique le nombre des salariés dont le licenciement est autorisé ainsi que les activités et catégories professionnelles concernées. Elle est notifiée aux délégués du personnel.

Lorsqu'il y a **cession partielle ou totale**, l'administrateur doit consulter les délégués du personnel sur les repreneurs potentiels et ceux-ci donnent leur avis sur les offres lors de l'audience du tribunal de commerce.

Le jugement du tribunal fixe les conditions de la poursuite d'activité et par conséquent le nombre d'emplois maintenus et ceux supprimés.

Si la décision du tribunal est différente de celle qui a été soumise à la consultation des délégués du personnel, ils seront à nouveau informés et consultés.

3 Dans la procédure de **LIQUIDATION JUDICIAIRE**, les délégués du personnel sont consultés aux étapes de la mise en œuvre du licenciement économique.

Un représentant des salariés est désigné dans les mêmes conditions que ci-dessus.

*Article L631-17
Article L631-19
Article L631-22
du Code
du Commerce*

*Articles L. 2313-7 et
Article L. 2323-19 du
Code du Travail*

*Articles L. 1233-29
et L. 1233-30 du
Code du Travail*

*Articles L. 1233-31
et L. 1233-32 du
Code du Travail*

*Article 194 Décret
n°2005-1677 du 28
décembre 2005*

*Article 194 Décret
28 décembre 2005*

■ ■ ■ 20 - RECLAMATIONS

■ *Objet*

Les réclamations présentées par les délégués du personnel peuvent être relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres textes concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise

Article L. 2313-1 du
Code du Travail

Les délégués du personnel doivent transmettre **toutes** les réclamations de **tous** les salariés sans discrimination, quel que soit leur avis sur le sujet.

■ *Salariés concernés*

Les **salariés d'entreprise extérieure**, 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 individuelle et collectives par les délégués du personnel de l'établissement dans lequel ils travaillent. Ces réclamations doivent concerner les conditions d'exécution du travail qui relèvent de la compétence du chef de l'établissement dans lequel ils travaillent.

Article L. 2313-3 du
Code du Travail

Les **salariés temporaires** peuvent également, faire présenter par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice les réclamations portant sur les conditions de travail, l'accès au moyen de transport collectif, aux installations collectives, et à certains aspects de rémunération (L.1251-18)

Article L. 2313-4 du
Code du Travail

Les délégués du personnel **ne sont pas des intermédiaires obligés** ; les salariés ne sont pas tenus d'avoir recours à leur office et peuvent présenter directement leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Article L. 2313-10 du
Code du Travail

Quand l'intervention d'un délégué est souhaitée, elle peut se faire sans préalable, il n'est pas nécessaire que les salariés aient auparavant saisi leur supérieur hiérarchique ou la direction.

■ ■ ■ 21 - REFECTOIRE

⇒ Si le nombre de travailleurs désirant prendre leur repas sur le lieu de travail est au moins égal à 25 salariés, l'employeur sollicite l'**avis** des délégués du personnel sur le local de restauration mis à la disposition du personnel par l'employeur.

Article R. 4228-22 du
Code du Travail

■ ■ ■ 22 - REGLEMENT INTERIEUR

(obligatoire dans les établissements de 20 salariés et plus) :

■ Un règlement intérieur ne peut être introduit dans l'établissement qu'après avoir été soumis à l'avis des délégués du personnel, à défaut, le règlement intérieur est déclaré nul.

■ Cette même consultation est obligatoire en cas de modification ou de retrait d'une clause du règlement intérieur.

■ Les délégués du personnel sont destinataires pour information, de toute décision administrative (inspecteur du travail) ou juridique (conseil des prud'hommes) portant sur l'application d'une clause du règlement intérieur.

Article L. 1321-4 du
Code du Travail

Article L. 1322-4 du
Code du Travail

■ ■ ■ 23 - REPRESENTATION SYNDICALE : Etablissement de moins de 50 salariés

■ Les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat un délégué du personnel, comme **délégué syndical**.

Il utilise pour ce mandat les heures dont il dispose dans le cadre de son mandat de délégué du personnel sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

A titre de délégué syndical, il peut notamment négocier chaque année sur les salaires, les effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Il appartient aux syndicats représentatifs de porter cette désignation à la connaissance du chef d'entreprise dans les formes fixées pour la désignation de tout délégué syndical, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise de lettre contre récépissé.

■ La loi du 22 août 2008 a introduit un nouvel acteur : **le représentant de la section**

syndicale (RSS). Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Il utilise pour ce mandat les heures dont il dispose dans le cadre de son mandat de délégué du personnel sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Article L. 2143-6 du
Code du Travail

Article L. 2242-8 du
Code du Travail

Article L. 2142-1-4
du Code du Travail

■ ■ ■ 24 - SALAIRES

■ Les délégués du personnel prennent en charge les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et indemnités diverses.

Article L. 2313-1 du Code du Travail

■ ■ ■ 25 - TABAGISME

Le décret n° 2006-1386 du 15.11.2006 pose le principe d'une interdiction totale de fumer dans les lieux à usage collectif et notamment sur les lieux de travail.

Il définit les conditions de mise à disposition d'emplacements réservés aux fumeurs.

Ce principe s'applique à l'ensemble des entreprises à compter du 01.02.2007.

R. 3511-5 Code de la Santé publique

Dans les établissements dont les salariés relèvent du code du travail, tout projet de mise en place d'un local pour les fumeurs et ses modalités de mise en œuvre sont soumises à la consultation du CHS-CT ou, à défaut, des Délégués du personnel et du Médecin du Travail. Ces consultations doivent être renouvelées tous les 2 ans.

■ ■ ■ 26 - TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Consultation des délégués du personnel sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés, notamment sur celles qui interviennent après attribution par l'État de l'aide financière prévue pour l'adaptation des machines ou des outillages, l'aménagement des postes de travail, l'accès aux lieux de travail, la compensation des charges supplémentaires d'encadrement ou l'équipement individuel nécessaire aux travailleurs handicapés.

Article L. 2313-15 du Code du Travail

Les entreprises d'au moins 20 salariés doivent employer au moins 6 % de travailleurs handicapés (Loi du 11.02.2005).

Article L. 5212-2 du code du Travail

Si ce seuil n'est pas atteint, l'entreprise peut être redevable d'une contribution à l'AGEFIP qui peut aller jusqu'à 1500 fois la Smic horaire par bénéficiaire manquant et ce quelle que soit la taille de l'entreprise.

L'obligation d'emploi fait l'objet d'une déclaration annuelle obligatoire adressée à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE au plus tard le 15 février de chaque année. Cette déclaration est portée à la connaissance des délégués du personnel mais ne comporte pas la liste des bénéficiaires employés.

*Article L. 5212-5 du Code du Travail
Article R. 5212-4 du Code du Travail*

■ ■ ■ 27 - TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

Les salariés liés par un contrat de travail temporaire peuvent faire présenter, par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice, leurs réclamations individuelles et collectives concernant l'application des dispositions des articles L 1251-18, L 1251-21, L 1251-22, L 1251-23 et L 1251-24 du Code du Travail.

Article L. 2313-4 du
Code du Travail

Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire, pour la mise à disposition de salariés temporaires.

Article L. 2313-5 du
Code du Travail

LES MOYENS DES DELEGUES DU PERSONNEL

■ ■ ■ 28 - LE TEMPS DE DÉLÉGATION OU «CRÉDIT D'HEURES»

Il est fixé à **10 heures par mois civil** dans les entreprises de moins de 50 salariés ; 15 heures par mois dans les autres entreprises.

Article L. 2315-1 du
Code du Travail

Le temps de travail mensuel d'un **salarié à temps partiel** ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Article L. 3123-29 du
Code du Travail

Il est réservé aux **délégués titulaires**. Rien n'est légalement prévu pour les suppléants. Cependant quand un suppléant agit en lieu et place d'un titulaire, il bénéficie du crédit d'heures de ce titulaire et les heures qu'il a utilisées s'imputent sur les 10 heures mensuelles du titulaire remplacé.

Ce n'est en aucun cas un " forfait " mais une limite que chaque délégué ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, dépasser.

Article L. 2315-1 du
Code du Travail

C'est un **crédit individuel**. Il n'y a pas de possibilité de le répartir entre les délégués du personnel.

Le **temps passé par les délégués aux réunions avec l'employeur ne s'impute pas sur ce crédit** et est payé comme temps de travail.

Article L. 2315-11 du
Code du Travail

Une convention ou un accord peut toujours augmenter le crédit d'heures légal ou prévoir un crédit d'heures pour les suppléants.

Les délégués peuvent à leur gré **utiliser** leur temps de délégation.

Article L 2315-5 du
Code du Travail

La pratique des **bons de délégation** issue d'une concertation préalable est licite tant qu'elle ne constitue qu'une simple information de l'employeur et non une demande d'autorisation.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées et payées comme temps de travail effectif ; le délégué ne doit subir aucune perte financière du fait de son mandat (majorations pour heures supplémentaires possibles).

Article L. 2315-3 du
Code du Travail

Le paiement des heures de délégation se fait à l'échéance normale de la paie.

Aucune indication concernant l'activité de délégué du personnel ne doit apparaître sur le bulletin de salaire.

Article R. 3243-4 du
code du Travail

Une fiche annexée au bulletin de paie doit obligatoirement être établie (sauf si le délégué du personnel n'utilise pas, un mois donné, son crédit d'heures)

L'employeur n'a aucun droit de contrôle ni la possibilité de différer le départ en "délégation". Le délégué a l'obligation d'informer l'employeur ou son représentant de son départ au plus tard au moment de la prise d'heures de délégation.

La loi ne prévoit pas de délai de prévenance avant la prise des heures de délégation, il est néanmoins vivement conseillé de s'accorder sur les modalités d'information de la part des délégués.

■ ■ ■ 29 - LE DROIT DE DEPLACEMENT DANS LE CADRE DU CREDIT D'HEURES

Article L.2315-5 du Code du Travail

Les délégués du personnel ont la liberté de se déplacer :

DANS L'ENTREPRISE :

- ▶ durant et hors les heures habituelles de travail,
- ▶ durant les heures de délégation.

Ils peuvent :

- ▶ circuler librement dans l'établissement,
- ▶ prendre tous 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.

HORS DE L'ENTREPRISE :

- ▶ dans le cadre des heures de délégation.

Ces heures doivent être employées conformément à la mission.

■ ■ ■ 30 - LIBRE DISPOSITION D'UN LOCAL

Article L.2315-6 du Code du Travail

Le Chef d'établissement doit mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, notamment de se réunir et de recevoir du personnel.

Ce local peut être commun avec celui du comité d'entreprise mais pas avec celui des délégués syndicaux.

Le choix du local est laissé à l'employeur.

Il se situe, en principe, à l'intérieur de l'établissement.

Si les délégués du personnel n'ont pas une jouissance exclusive du local, ils ne doivent pas être gênés pour son utilisation.

Le local doit être aménagé conformément aux usages et comporter du mobilier courant.

Il doit être chauffé.

Son utilisation doit être :

- ▶ gratuite,
- ▶ conforme aux missions des utilisateurs,
- ▶ sans entrave,
- ▶ libre d'accès à tout moment,
- ▶ ne pas occasionner de gêne.

■ ■ ■ 31 - DROIT D’AFFICHAGE

Article L.2315-7 du Code du Travail

PANNEAU D’AFFICHAGE

Les délégués doivent disposer d'un panneau d'affichage, situé sur les lieux de passage du personnel afin d'y afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel.

La loi ne fixe pas le nombre de panneaux ni leur aspect. Cette question est discutée entre les délégués et le chef d'entreprise.

IL NE DOIT PAS COMPORTER :

- ▶ de communication à caractère politique, polémique ou diffamatoire.
- ▶ de communication à caractère syndical ; celles-ci entrent dans le cadre des attributions de la section syndicale qui doit disposer de panneaux distincts.

L'affichage n'est soumis à aucun contrôle préalable de l'employeur.

Ce dernier ne peut obtenir le retrait qu'en s'adressant à la juridiction compétente.

■ ■ ■ 32 - DROIT A LA FORMATION

Article L.4614-4 du Code du Travail

DROIT A LA FORMATION A L'HYGIENE SECURITE

Les délégués du personnel des entreprises de moins de 50 salariés bénéficient, au même titre que les représentants du personnel au CHSCT, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation a pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail. Cette formation revêt un caractère théorique et pratique.

■ le délégué a droit à une formation dès sa première désignation renouvelable au bout de 4 ans de mandats consécutifs ou non. (Articles R.4614-22 & R.4614-23 du Code du travail)

■ Il lui appartient de demander le congé nécessaire et de choisir le stage qui lui convient parmi les formations proposées par les organismes agréés figurant sur des listes qui répertorient les organismes habilités au niveau national et ceux habilités au niveau régional.

■ La formation est de trois jours pris sur le temps de travail et rémunérée comme tel (Article R.4614-24 du Code du Travail)

■ Les frais liés à la formation, coût pédagogique versé à l'organisme, frais de séjour et de déplacement, sont à la charge de l'employeur.
A noter que les dépenses engagées par l'employeur sont déductibles du montant de la participation des employeurs au titre de la formation professionnelle continue dans la limite prévue à l'article R.3142-1 du Code du Travail (Article R.4614-35 du Code du Travail)

■ Le délégué qui veut bénéficier du droit au congé de formation doit en faire la demande, au moins 30 jours avant le début du stage à son employeur. L'employeur peut, seulement pour des raisons techniques ou pratiques liées à la production, différer la demande de congé de formation. Dans ce cas, le congé est reporté dans la limite de six mois. Dans cette hypothèse, le refus doit être notifié dans les huit jours.

(en annexe, la liste des organismes habilités à dispenser cette formation aux représentants du personnel)

■ ■ ■ 33 - DOCUMENTS A COMMUNIQUER AUX DELEGUES

DU PERSONNEL

Quelle que soit la taille de l'entreprise les délégués ont accès :

- Contrats de mise à disposition des salariés temporaires.
- Convention ou Accord collectif. Un exemplaire doit être remis aux délégués du personnel, les mises à jour fournies chaque année.
- Tous documents relatifs aux vérifications et contrôles en matière d'hygiène et de sécurité.
- Registre Unique du Personnel mentionnant dans l'ordre d'embauchage les noms, prénoms de tous les salariés occupés dans l'établissement à quelque titre que ce soit.
- Observations et mises en demeure de l'Inspection du Travail.
- Documents nécessaires aux décomptes de la durée du travail, des repos compensateur acquis et de leur prise effective, pour chaque salarié concerné.

Ils sont consultés sur :

- Projet de règlement intérieur.
- Bilan de travail à temps partiel dans l'entreprise.
- La liste des demandes de congé sabbatique et de congé pour création d'entreprise et la suite qui y a été donnée (chaque semestre).
- La liste établie par le chef d'établissement des postes présentant des risques particuliers pour les salariés sous contrats précaires (CDD, T.T).
- Rapport écrit sur la situation générale d'emploi et de formation des femmes et des hommes.
- Plan de formation professionnelle.
- Rapport sur la participation aux fruits de l'expansion
- Déclaration annuelle relative à l'emploi des handicapés.

Code du Travail
Articles :

L. 2313-5,

D. 2262-1,

L. 4711-1 et -4,

L.. 1221-15,

L.4711-2 et -4,

L. 3171-2du Code
du Travail

L. 1321-4,

L. 3123-3,

L. 3142-96,

L.. 4154-2,

L. 2323-57,

L. 2323-34,

D. 3323-15 D. 3323-13

R. 5212-4

■ ■ ■ 34 - LES REUNIONS

Les délégués du personnel **titulaires et suppléants** sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants (*Article L.2315-8 du Code du Travail*).

REUNIONS MENSUELLES (une fois par mois au minimum).

L'employeur ou son représentant :

- ▶ prend l'initiative de la réunion,
- ▶ convoque les délégués du personnel,
- ▶ organise leur réception collective,

même en l'absence de note écrite préalable établie par les délégués du personnel. Dans ce cas, l'employeur a seulement la faculté de ne pas répondre en réunion aux réclamations verbales n'ayant pas été précédées de la note écrite.

Si l'employeur est « assisté » de collaborateurs, appartenant obligatoirement à l'entreprise, ensemble ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires (*Article L. 2315-8 du Code du Travail*).

La mission d'assistance limite les interventions.

Il est vivement conseillé de fixer à l'avance le calendrier et l'heure des réunions mensuelles de délégués du personnel.

REUNIONS EXCEPTIONNELLES

Les délégués du personnel doivent être reçus, en cas d'urgence, sur leur demande.

REUNIONS RESTREINTES

Sur la demande d'un ou plusieurs délégués du personnel, ceux-ci peuvent être reçus selon les questions à traiter :

- ▶ soit individuellement,
- ▶ soit par catégorie professionnelle,
- ▶ **soit par atelier, service ou spécialité professionnelle** (*Article L. 2315-8 du Code du Travail*).

ASSISTANCE D'UN REPRESENTANT D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

Dans tous les cas, les délégués du personnel, qu'ils soient eux-mêmes syndiqués ou non peuvent, sur **leur demande**, se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale (*Article L.2315-10 du Code du Travail*)

Cette personne peut être extérieure à l'entreprise.

NOTE DES DELEGUES DU PERSONNEL ET REGISTRE

(Article L. 2315-12 du Code du travail)

Les délégués du personnel doivent remettre au chef d'établissement une note exposant l'objet de leurs demandes deux jours ouvrables avant la date de la réunion,

La réponse de l'employeur doit être faite par écrit au plus tard six jours ouvrables après la réunion, celle-ci est transcrite comme les demandes auxquelles elle répond sur le registre des délégués du personnel ou annexée à celui-ci.

N.B. chaque semaine compte 6 jours ouvrables : lundi à samedi inclus

Exemple : - **réunion mardi 6 février**

- note remise au plus tard le vendredi 2 février
- réponse écrite au plus tard le mardi 13 février

EN CAS D'ABSENCE DE NOTE ECRITE DES DELEGUES DU PERSONNEL ET D'ABSENCE DES DELEGUES A LA REUNION

L'employeur qui doit pouvoir justifier du respect de ses obligations vis-à-vis des délégués du personnel, doit consigner sur le registre : la date et l'heure prévues pour la réception mensuelle des délégués du personnel (y compris les mois d'été), le constat de l'absence de note écrite, de l'absence des délégués du personnel présent à la date fixée et apposer sa signature.

Ce registre ainsi que les documents qui y sont annexés doivent être tenus :

- ▶ pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors du temps de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.
- ▶ à la disposition de l'Inspecteur du travail et des délégués du personnel.

OBSERVATION

Il est recommandé de veiller à maintenir un rythme mensuel de réunion de part et d'autre, y compris en l'absence de questions posées. Le temps de réunion constitue l'occasion pour l'employeur d'informer et/ou consulter les Délégués du Personnel sur les questions de leur ressort. C'est un temps de dialogue sur les sujets intéressant la vie de l'entreprise ;

Il est également recommandé de prévoir la tenue de réunions pendant le temps de travail. Si exceptionnellement cela ne peut être le cas, (ex : le travail en équipe) le temps de réunion est payé avec une majoration des heures supplémentaires.

LA PROTECTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

DISCRIMINATION

Les délégués du personnel bénéficient d'une protection contre :

- les discriminations à leur égard compte-tenu de leur mandat.

Le délit d'entrave peut être relevé à l'encontre de l'employeur ayant fait preuve d'une attitude discriminatoire à l'encontre d'un délégué. (*Article L.2316-1 du Code du Travail*)

RUPTURE CONVENTIONNELLE

En cas de rupture conventionnelle avec un délégué du personnel, l'employeur adresse une demande d'autorisation à l'inspecteur du travail à l'aide d'un formulaire spécifique, auquel il joint un exemplaire signé de la convention

L'inspecteur du travail a 15 jours pour se prononcer à compter de la réception de la demande de l'employeur.

LICENCIEMENT

Tout licenciement (quel qu'en soit le motif) d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant :

- **est obligatoirement soumis au comité d'entreprise** qui donne un avis sur le projet de licenciement.

■ **ne peut intervenir que sur autorisation** de l'Inspecteur du travail ; en l'absence de comité d'entreprise, il est saisi directement (*Article L. 2421-3 du Code du Travail*)

La même procédure s'applique aussi pendant six mois :

- ▶ aux anciens délégués (*Article L. 2411-5 du Code du Travail*)
- ▶ aux candidats (au premier comme au second tour) *Article L. 2411-7 du Code du Travail*

à partir de l'envoi, par lettre recommandée à l'employeur des listes de candidature.

- au premier salarié qui a demandé d'organiser des élections ou accepté de les organiser,

à partir de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections (ne s'applique qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié non mandaté par une organisation par une organisation syndicale qui a demandé l'organisation des élections) (*Articles L.2411-7 et L. 2411-9 du Code du travail*)

La protection ne joue donc que si une organisation syndicale a écrit à l'employeur.

Dans les établissements employant moins de onze salariés, des délégués du personnel peuvent être institués par voie conventionnelle. (*Article L.2312-4 du code du Travail*)

La procédure spéciale de licenciement est également applicable.

DELEGUES DU PERSONNEL TITULAIRES D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Les délégués du personnel qui sont titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient d'une protection spéciale (*Article L. 2412-3 du Code du Travail*) :

- pendant l'exécution du contrat,
- au moment de son renouvellement,
- à l'arrivée du terme.

En cas de redressement judiciaire, tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire et suppléant est soumis à la procédure spéciale de licenciement.

Nullité du licenciement

Le licenciement ou le transfert d'un salarié protégé sans autorisation administrative constitue un délit et, est réputé nul (*Article L. 2432-1 du Code du Travail*)

Transfert d'entreprise

En cas de transfert **partiel** d'entreprise ou d'établissement, effectué dans le cadre de l'article L.1224-1 du Code du Travail, le transfert du délégué du personnel titulaire ou suppléant doit être soumis à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire (*Article L. 2414-1 du Code du Travail*)

L'ENTRAVE A L'EXERCICE DES MISSIONS Art L.2316-1 du Code du Travail

Le fait pour « quiconque » de porter ou tenter de porter atteinte soit

- à la libre désignation des délégués du personnel
- à l'exercice régulier de leurs fonctions

notamment par la méconnaissance des dispositions légales et réglementaires sera puni d'un emprisonnement d'1 an et d'une amende de 3750 € ou de l'une de ces deux peines seulement.

(*articles L.2411-5, L.2411-6, L.2411-7, L.2421-3, L.2421-9, L.2421-8, L.2412-3, L.2422-1, L.2422-2, L.2422-4 du Code du travail*)

TERMINOLOGIE

CONSULTATION : Elle permet aux délégués du personnel d'émettre un avis dans le domaine concerné.

La jurisprudence retient deux conditions nécessaires à la consultation :

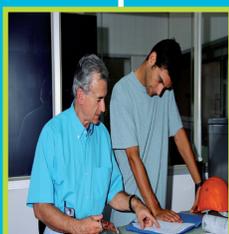
- la remise de document aux délégués du personnel, indispensable à une bonne connaissance du domaine de la consultation ;
- l'existence d'un délai d'étude et de réflexion suffisant.

AVIS : La consultation se conclut par un avis des représentants du personnel.

L'employeur n'est pas tenu de suivre l'avis des délégués du personnel.

AVIS CONFORME : Accord formel des représentants du personnel. L'employeur est tenu par l'avis des délégués du personnel.

Directe Aquitaine
«Immeuble Le Prisme» 19 rue marguerite Crauste
33074 BORDEAUX cedex
☎ 05 56 99 96 12 ☒ 05 56 99 96 69



Unité territoriale de la Dordogne
2, rue de la Cité
24016 PERIGUEUX cedex
☎ 05 53 02 88 00 ☒ 05 53 02 88 59



Unité territoriale de la Gironde
118, cours du Maréchal Juin
33075 BORDEAUX cedex
☎ 05 56 00 07 77 ☒ 05 56 00 08 88



Unité territoriale des Landes
4 allée de la Solidarité - BP 403
40012 MONT-DE-MARSAN cedex
☎ 05 58 46 65 43 ☒ 05 58 46 65 00

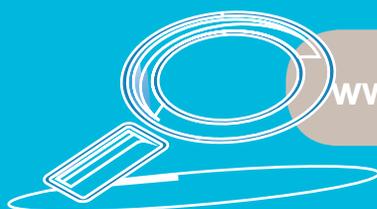


Unité territoriale du Lot-et-Garonne
1050 bis avenue du docteur Jean Bru
47916 AGEN cedex
☎ 05 53 68 40 40 ☒ 05 53 66 00 08



Unité territoriale des Pyrénées-Atlantiques
Cité Administrative - Boulevard Tourasse
64000 PAU
☎ 05 59 14 80 30 ☒ 05 59 02 42 13

Cité Administrative - rue Jules Labat
64400 BAYONNE
☎ 05 59 46 00 75 ☒ 05 59 02 42 13



www.aquitaine.directe.gouv.fr

Directeur de publication

Serge LOPEZ

Conception Graphique

Corinne URBAN - Service Communication Direccte

Rédaction

Hélène DUPONT - UT 64

Mireille HOURCADE - UT 64

DIRECCTE AQUITAINE

Immeuble Le Prisme
19, rue Marguerite Crauste
33074 BORDEAUX CEDEX

Tél. : 05 56 99 96 12 - Fax : 05 56 99 96 69
dr-aquit.direction@directe.gouv.fr