

MISSIONS SPÉCIFIQUES DES 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 ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- d'alerter l'employeur sur toute situation discriminatoire dans l'établissement.

Articles L. 2313-1 et L. 2313-2 du Code du travail

Ils sont par ailleurs consultés dans certains domaines légalement déterminés.

TRANSMISSION DES RÉCLAMATIONS DES SALARIÉS

TYPE DE RÉCLAMATIONS

Ce sont les réclamations individuelles et collectives des salariés. Ces réclamations ont pour objet des demandes non encore directement satisfaites.

Cass. Soc. 6 octobre 1977 – Bull. civ. V, n° 518

Elles intéressent les salaires, et de manière générale, 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. Sont en particuliers visées les demandes des salariés en matière de congé, de condition de travail, mutation individuelle, transformation d'emploi ...

Exemple jurisprudentiel

Ne commet pas de délit d'entrave l'employeur qui répond aux réclamations présentées par les délégués du personnel que l'augmentation de salaire et la réduction du temps de travail revendiquées relèvent de la négociation collective, dès lors qu'existent des sections syndicales dans l'entreprise.

Cass. Crim. 26 janvier 1993 – Bull. crim. n° 43

SALARIÉS CONCERNÉS

Les réclamations concernent directement les salariés de l'établissement, du site ou de l'entreprise où ont été élus les délégués du personnel, par opposition notamment aux salariés d'autres établissements de la même entreprise.

Cass. Soc. 10 juillet 1990 – RJS 1990, n° 693, p. 471

Cass. Soc. 24 mars 1993 – Bull. civ. V, n° 98

En ce qui concerne les salariés d'autres entreprises travaillant sur le site où ont été élus les délégués du personnel, ils peuvent être intégrés à l'électorat de l'institution. Dans le même sens, la jurisprudence considère que, dès lors que les travailleurs mis à disposition dans l'entreprise sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail, leurs réclamations peuvent être présentées au chef de site ou chef d'établissement. Peu importe l'inexistence d'un contrat de travail entre les travailleurs mis à disposition et l'entreprise utilisatrice. Peu importe également l'absence de subordination et le fait qu'un employeur extérieur à l'entreprise leur verse une rémunération, fût-il de droit public. Ce qui compte, c'est la participation des travailleurs mis à disposition au fonctionnement de l'entreprise.

Cass. Soc. 28 février 2007 – Bull. civ. V n° 34

Travailleurs temporaires

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, intéressant celles des conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement, par les délégués du personnel de cet établissement.

Article L. 2313-3 du Code du travail

Dans les entreprises utilisatrices, les salariés temporaires peuvent faire présenter par les délégués du personnel de ces entreprises leurs réclamations en matière de rémunération, de conditions de travail, d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.

Article L. 2313-4 du Code du travail

MODALITÉS DE RETRANSMISSION À L'EMPLOYEUR

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois, pour lui présenter les réclamations individuelles des salariés.

Article L. 2315-8 du Code du travail

Les réclamations doivent être présentées à l'employeur ou au chef d'établissement ou au responsable du site sur lequel les délégués du personnel exercent leurs missions.

Exemples jurisprudentiels

Ne rentrent pas dans les attributions de cette institution représentative :

- le fait d'assister un salarié devant le Conseil de Prud'hommes ;

Cass. crim. 11 février 2003 – RJS 2003, n° 772

- le fait de se rendre auprès d'un syndicat patronal pour y déposer des pétitions signées par les salariés ;

Cass. soc. 28 avril 1986 – Bull. civ. V, n° 188

- le fait de participer à une réunion syndicale ;

Cass. Soc. 24 mars 1993 – Bull. civ. V, n° 98

- le fait de participer à une manifestation pacifiste ;

Cass. soc. 26 septembre 1990 – Bull. civ. V, n° 402

☞ *Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.*

Article L. 2313-10 du Code du travail

Exemple jurisprudentiel

L'employeur ne commet pas un délit d'entrave à l'exercice des missions des délégués du personnel en provoquant une réunion au sein d'un même atelier pour permettre l'expression directe des réclamations des salariés.

Cass. soc. 1^{er} juillet 1985 – n° 82-43.308

SAISINE DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

ATTRIBUTION LÉGALE

Les délégués du personnel ont pour mission de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Article L. 2313-1 du Code du travail

DOMAINES COUVERTS

Les domaines d'intervention de l'inspecteur du travail, pour lesquels les délégués du personnel peuvent le saisir sont les suivants :

- conditions de travail ;
- application de la réglementation sur les salaires ;
- congés payés ;
- durée du travail.

Les dispositions dont l'inspection du travail est chargée d'assurer le contrôle sont d'origine légale que conventionnelle.

VISITES DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Lors de ses visites, l'inspecteur du travail se fait accompagner par le délégué du personnel compétent, si ce dernier le souhaite.

Article L. 2313-11 du Code du travail

Lorsque son intervention est consécutive à une demande du délégué du personnel, une ancienne circulaire ministérielle impose à l'inspecteur du travail de l'informer de sa visite.

Circulaire ministérielle du 28 juin 1984

DÉNONCIATION DES DISCRIMINATIONS ET DU HARCELEMENT

ALERTE DE L'EMPLOYEUR

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.

Article L. 2313-2 du Code du travail

Cette disposition légale reprend les termes exacts de l'article L. 1121-1 du Code du travail : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées 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.

Ce droit d'alerte intéresse plus précisément toute situation discriminatoire, toute situation de harcèlement moral ou sexuel, décrite aux articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-2 du Code du travail :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Article L. 1132-1 du Code du travail

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Article L. 1152-1 du Code du travail

« Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel. »

Article L. 1153-2 du Code du travail

OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

Cette obligation s'intègre dans l'obligation générale liée au maintien de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, considérablement renforcée depuis une législation de 2006 et son application par le juge prud'homal.

Selon le Code du travail, l'employeur doit en effet prendre toute mesure nécessaire pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L. 4121-1 du Code du travail

La violation de cette obligation générale de sécurité peut entraîner la responsabilité civile et pénale de l'employeur.

SAISINE DU JUGE DES RÉFÉRÉS

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor Public.

EXTENSION A TOUTE FORME DE VIOLENCE AU TRAVAIL

La procédure d'alerte prévue à l'article L. 2313-2 du Code du travail peut être appliquée dans d'autres hypothèses de violences au travail, en dehors de toute attitude discriminatoire ou de situation de harcèlement moral ou sexuel. C'est la rédaction en termes généraux de cette disposition légale qui permet une telle extension de son champ d'application. L'alerte de l'employeur intéresse en effet toute « atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ».

Les violences au travail distinctes des discriminations et du harcèlement sont notamment définies dans un accord national interprofessionnel du 26 mars 2010. Les comportements violents visés par cet accord sont :

- *d'ordre physique, psychologique ou sexuel ;*
- *commis par un ou plusieurs individus, employeurs, salariés, et même tiers à l'entreprise ;*
- *ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ;*
- *affectant la santé, la sécurité ou l'environnement social de la victime.*

Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

L'environnement de travail où se produit la violence concerne toutes les relations professionnelles et tout mode de fonctionnement d'une entreprise : méthodes de management, relations avec la clientèle, interventions d'entreprises d'extérieures, manque de communication interne, organisation des tâches et du temps de travail.

L'accord va dans le sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, qui reconnaît qu'une méthode de gestion puisse caractériser un agissement constitutif de harcèlement moral.

Cass. Soc. 10 novembre 2009 – n° 07-45.321

Plus précisément, l'accord retient la définition de la violence telle qu'issue des travaux du Bureau International du Travail (BIT) : « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail ».

Par ailleurs, les délégués du personnel peuvent accompagner les personnes victimes de violence au travail dans le cadre d'autres missions légales propres, telles que la transmission des réclamations à l'employeur ou la saisine de l'inspecteur du travail. En effet, ces deux moyens d'action peuvent s'exercer en matière de sécurité et de santé dans l'entreprise. Et la protection des salariés contre la violence au travail appartient à la sphère de responsabilité en matière de sécurité incombant à l'employeur et définie aux articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail.

Article L.2313-1 du Code du travail

De même, en cas d'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont investis de missions plus générales, relatives en particuliers à l'hygiène et la sécurité, les conditions de travail, les accidents du travail et l'inaptitude physique, les contrats précaires... Ils sont évidemment informés et souvent consultés sur ces matières, au moins une fois par ou à l'occasion d'un évènement lié.

Articles L.2313-13 et suivants du Code du travail

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus aux articles L. 2315-1 et suivants, c'est-à-dire dans le cadre du crédit d'heure propre à la délégation du personnel.

Article L. 4611-3 du Code du travail

Par ce biais, ils peuvent déceler des situations à risques ou des pratiques de gestion du personnel susceptibles de favoriser le stress au travail, des actes de violences...Ils sont donc nécessairement acteurs dans la politique de prévention de l'entreprise en matière de violence au travail, peuvent identifier les problématiques spécifiques à l'entreprise, interpeller les dirigeants et l'administration, proposer des mesures d'amélioration.

En outre, dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale, les délégués du personnel sont habilités à conclure des accords collectifs de travail. Les mesures de lutte contre les discriminations, le harcèlement et autres violences au travail peuvent donc être négociées avec l'employeur et acquérir force obligatoire dans l'entreprise.

Article L.2232-21 du Code du travail

Lorsqu'elles sont annexées au règlement intérieur, dans le cadre d'une charte « de référence » telle que recommandée dans l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010, ces mesures de prévention, d'amélioration font aussi l'objet d'un avis préalable des délégués du personnel.

Article L. 1321-4 du Code du travail

CONSULTATIONS ET COMMUNICATIONS OBLIGATOIRES

ACCÈS AUX REGISTRES DU PERSONNEL

De façon générale, les délégués du personnel ont accès à tous les livres, registres et documents relatifs au personnel de l'entreprise, que l'inspection du travail a à sa disposition pour contrôler la bonne application du Code du travail et du Code de la sécurité sociale.

Exemple

Le registre du personnel est tenu à la disposition des délégués du personnel.

Article L. 1221-15 du Code du travail

Lorsque les délégués du personnel tiennent de la loi un droit d'accès à ces registres (mentionnés à l'article L. 8113-6 du Code du travail), l'employeur les consulte préalablement à la mise en place d'un support de substitution notamment informatique.

Article L. 2313-6 du Code du travail

ORGANISATION GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE

En l'absence de comité d'entreprise, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration de la productivité et de l'organisation générale de l'entreprise.

Article L. 2313-15 du Code du travail

LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, les délégués du personnel sont consultés dans les conditions prévues par le Code du travail.

Article L. 2313-7 du Code du travail

Cette consultation préalable s'impose à l'employeur :

- quand il fixe les critères d'ordre des licenciements, quel que soit le nombre de salariés susceptibles d'être licenciés ;

Article L. 1233-5 du Code du travail

- dans le cadre de la procédure de licenciement de moins de 10 salariés sur 30 jours ;

Article L. 1233-8 et suivants du Code du travail

- dans le cadre de la procédure de licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours.

Article L. 1233-28 et suivants du Code du travail

L'employeur doit communiquer aux délégués du personnel, en même temps que la convocation à la réunion de consultation sur le projet de licenciement, tout renseignement utile concernant :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- le nombre de licenciements envisagés ;
- les catégories professionnelles concernées et les critères d'ordre des licenciements ;
- le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- les mesures de nature économique envisagées.

Article L. 1233-10 du Code du travail

L'employeur n'a pas, en principe, à communiquer la liste nominative des salariés concernés par le projet de licenciement pour motif économique, sauf si une disposition conventionnelle le lui impose.

Cass. soc. 30 mars 1999 - Caisse Régionale de Crédit Maritime d'Aquitaine c/ Syndicat des Banques et Établissements financiers de Bayonne et région CDFDT

Les informations préalables doivent être transmises aux représentants du personnel par écrit et dans un délai suffisant (3 jours avant la réunion) pour leur permettre de rendre un avis motivé.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel peuvent seulement utiliser leurs propres attributions et n'ont donc pas la possibilité de recourir à un expert, au cours de la procédure de licenciement pour motif économique.

Le Code du travail impose :

- une seule réunion des représentants du personnel, en cas de licenciement collectif de moins de 10 salariés ;
- 2 réunions en cas de licenciement collectif de plus de 10 salariés sur 30 jours, séparées par au plus 14 jours.

Les représentants du personnel rendent un avis consultatif sur le projet de licenciement : ils ne peuvent que formuler des suggestions et autres propositions sans pouvoir réellement s'opposer à la mise en œuvre du projet. Cependant, le chef d'entreprise doit apporter une réponse motivée aux observations des représentants du personnel.

L'avis des représentants du personnel est ensuite transmis au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi. Les représentants ont, en outre, la possibilité d'afficher le procès-verbal de la réunion, pour informer les salariés de leurs opinions et réserves.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. À ce titre, ils bénéficient des moyens qui leur sont propres en tant que délégués du personnel.

Article L. 2313-8 du Code du travail

CONTRATS PRÉCAIRES

Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire ainsi que des contrats suivants :

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

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.

Article L. 2313-5 du Code du travail

CONGÉS PAYÉS ET DURÉE DU TRAVAIL

Congés payés

En matière de congés payés, l'ordre des départs en congé est fixé après avis des délégués du personnel.

Article L. 3141-14 du Code du travail

En outre, lorsque le fractionnement des congés payés s'accompagne de la fermeture de l'établissement, l'employeur doit recueillir l'avis conforme des délégués du personnel.

Article L. 3141-20 du Code du travail

À défaut, l'employeur encourt la contravention spécifique à la réglementation des congés payés et non une sanction pour délit d'entrave.

Cass. crim. 6 février 1990 – Dalloz 1991, p.216

Durées maximales du travail

En cas de circonstances exceptionnelles, les employeurs peuvent déroger aux durées maximales du travail quotidiennes et hebdomadaires.

Les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 50 salariés, donnent leur avis sur ces dérogations.

Article L. 3121-37 du Code du travail

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET INAPTITUDE PHYSIQUE

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail.

Article L. 1226-10 du Code du travail

La consultation des délégués du personnel doit être organisée avant qu'une procédure de licenciement, consécutive à l'impossibilité de reclasser le salarié, ne soit engagée.

Cass. soc. 22 mars 2000 - SA Ateliers d'Occitanie c/ Masson

Les délégués du personnel doivent être consultés après le second examen médical caractérisant la visite médicale de reprise.

Cass. soc. 15 octobre 2002 - SA Maïsador c/ Ghirardelli

En outre, selon la Cour de cassation, le Code du travail n'impose pas de recueillir leur avis collectivement au cours d'une réunion. L'employeur qui consulte individuellement certains délégués du personnel (et pas tous) satisfait donc aux exigences légales.

Cass. soc. 29 avril 2003 - Soli c/ SA entreprise de fumisterie industrielle et de bâtiment (EFUBA)

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

En l'absence de comité d'entreprise, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés et notamment lorsqu'elles interviennent avec l'aide de l'État.

Article L. 2313-15 du Code du travail

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Dans les établissements de moins de 50 salariés, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les moyens attribués aux délégués du personnel. Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Articles L. 2313-16 et L. 4611-3 du Code du travail

Les délégués du personnel sont informés de la réception par l'employeur des documents de vérification et de contrôle mentionnés à l'article L. 4711-1 du Code du travail, et peuvent en demander communication. Il s'agit des attestations, consignes, résultats et rapports mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail, mentionnant les coordonnées de l'organisme chargé du contrôle et la date de celui-ci.

Articles L. 4711-1, D. 4711-2 du Code du travail

NÉGOCIATION COLLECTIVE

Dans les établissements qui emploient 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.

Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Article L. 2143-6 du Code du travail modifié par LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

REGLEMENT INTERIEUR

Qu'il s'agisse d'introduire dans l'entreprise, de modifier ou de retirer le règlement intérieur, la décision unilatérale de l'employeur est obligatoirement précédée de l'avis des délégués du personnel, dans les entreprises non pourvues d'un comité d'entreprise.

Article L. 1321-4 du Code du travail

RELATIONS AVEC LES AUTRES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES

RELATIONS AVEC LE COMITÉ D'ENTREPRISE

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.

Article L. 2313-9 du Code du travail

Dans les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, soit par carence dans les entreprises de plus de 50 salariés, soit parce que l'entreprise n'a pas atteint le seuil d'effectif rendant obligatoire cette institution représentative, certaines des attributions en principe dévolues au comité sont exercées par les délégués du personnel. Ces prérogatives exercées à la place du comité d'entreprise sont différentes selon l'effectif (plus ou moins 50 salariés).

RELATIONS AVEC 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 du comité.

Article L. 2313-9 du Code du travail

Dans les entreprises où il n'existe pas de CHSCT, soit par carence dans les entreprises de plus de 50 salariés, soit parce que l'entreprise n'a pas atteint le seuil d'effectif rendant obligatoire cette institution représentative, certaines des attributions en principe dévolues au comité sont exercées par les délégués du personnel : Ces prérogatives exercées à la place du CHSCT sont différentes selon l'effectif (plus ou moins 50 salariés).

RÉPARTITION DES TÂCHES AVEC LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Dans certaines matières, les réclamations présentées par les délégués du personnel peuvent s'apparenter aux revendications des représentants syndicaux dans le cadre de la négociation collective. Tel est le plus souvent le cas dans le domaine des salaires. Aussi la jurisprudence a-t-elle apporté quelques précisions.

Exemples jurisprudentiels

Une demande d'augmentation de salaire intéressant une collectivité de salariés et de réduction du temps de travail relèvent de la négociation collective et non des attributions spécifiques des délégués du personnel.

Cass. Crim. 26 janvier 1993 – Bull. crim. n° 43

Le réaménagement d'une convention collective consécutive à une évolution législative est de la compétence des représentants syndicaux au niveau de la branche professionnelle, alors qu'il est possible aux délégués du personnel de présenter des réclamations relatives à l'adaptation de cette convention collective aux conditions particulières de l'entreprise.

Cass. Soc. 13 mai 1980 – Bull. civ. V, n° 424

