

ATTRIBUTIONS SUPPLÉTIVES DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

DÉFINITIONS

EN CAS DE CARENCE DES AUTRES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES

Les attributions supplétives des délégués du personnel sont les fonctions représentatives exercées aux lieux et places d'autres institutions représentatives du personnel ou syndicales, dans les entreprises où la mise en place de ces autres institutions est en principe obligatoire.

Plus précisément, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les délégués du personnel exercent certaines des compétences en principe dévolues :

- au comité d'entreprise ;
- au CHSCT ;
- aux délégués syndicaux.

Ces missions supplétives sont à distinguer de celles exercées par les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés, dans des domaines de compétence qui relèvent en principe d'un comité d'entreprise, d'un CHSCT ou des délégués syndicaux.

Le Code du travail précise en effet que les moyens alloués sont ceux accordés par la loi aux délégués du personnel et non pas ceux attribués au comité d'entreprise, au CHSCT ou aux délégués syndicaux.

MOYENS ACCRUS POUR LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

Dans les entreprises de plus de 50 salariés où il y a carence de comité d'entreprise, CHSCT ou délégués syndicaux, les délégués du personnel exercent les missions de ces institutions avec les moyens qui sont accordés par la loi ou la convention collective à ces institutions.

Les moyens mis à disposition sont notamment le crédit d'heure augmenté, le recours à des experts, le budget de fonctionnement etc.

À l'inverse, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les missions qui relèvent en principe de la compétence des autres institutions représentatives avec leurs propres moyens, en termes de crédit d'heures notamment.

Exemples

En matière de licenciement économique, les délégués du personnel peuvent avoir recours à un expert comme le comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 50 salariés, alors que cette possibilité ne leur est pas ouverte dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article L. 2313-13 du Code du travail

Dans les établissements de 50 salariés et plus, 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 mêmes moyens et obligations que celui-ci.

Mais, 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.

Article L. 2313-16 du Code du travail

☞ Toutefois, lorsque les délégués du personnel exercent les missions du délégué syndical, en l'absence de représentation syndicale dans l'entreprise, ils ne sont pas dotés de moyens supplémentaires ; ils n'ont en particuliers pas d'heures de délégation supplémentaires.

Ce principe est valable, quel que soit l'effectif de l'entreprise, c'est-à-dire :

- dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, où 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

- dans les établissements de plus de 50 salariés, lorsqu'à défaut de représentation syndicale dans l'entreprise, les délégués du personnel participent à la négociation d'accords collectifs dits « atypiques », ils ne bénéficient pas de moyens supplémentaires, en l'absence de disposition légale ou conventionnelle plus favorable.

Par contre, lorsqu'une section syndicale (donc présence d'une représentation syndicale dans l'entreprise) mandate un salarié, qui peut être par ailleurs délégué du personnel, pour participer à la négociation d'un accord collectif d'entreprise, la personne mandatée dispose d'un crédit d'heures spécifique ou supplémentaire.

Article L. 2143-16 du Code du travail

ATTRIBUTIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

ORGANISATION GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE

En l'absence de comité d'entreprise, 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

En cas de carence de comité d'entreprise aux dernières élections professionnelles, les délégués du personnel sont informés et consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle.

Articles L. 2313-13 et L. 2323-6 du Code du travail

ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES

En l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée aux élections, les attributions économiques de celui-ci, sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

Article L. 2313-13 du Code du travail

Attributions visées

Ce sont les missions définies par les articles L. 2323-1 à L. 2323-82, et R. 2323-1 à R. 2323-19 du Code du travail, intéressant les domaines suivants :

- la gestion, l'évolution économique et financière de l'entreprise ;
- les mesures de nature à affecter le volume et la structure des effectifs (nombre de CDD et de travailleurs mis à disposition, projet de compression d'effectif ou de transfert de salariés, procédure de redressement et liquidation judiciaire etc.) ;
- le bilan social dans les entreprises de plus de 300 salariés ;
- l'organisation du travail, les conditions de travail et d'emploi ;
- la durée du travail ;
- les conditions de vie dans l'entreprise des salariés ;
- la formation professionnelle ;
- les techniques de production ;
- les garanties collectives en matière de prévoyance et de retraite complémentaire.

Modalités particulières d'information

Les informations sont communiquées et les consultations ont lieu au cours de la réunion mensuelle des délégués du personnel.

Article L. 2313-13 du Code du travail

L'obligation d'information peut également être réalisée dans le cadre de rapports trimestriels, semestriels, ou annuels dont les délégués du personnel peuvent être destinataires à défaut de comité d'entreprise. Elle peut être ponctuelle, au moment où naît un projet de décision patronale dans un domaine où le Code du travail donne compétence au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Dans ces hypothèses, ces informations peuvent faire l'objet d'une réunion exceptionnelle pour examen du rapport ou du projet. Lorsque la loi le prévoit expressément, les représentants du personnel peuvent demander des explications à l'employeur, émettre un avis ou des propositions de modification.

Exemple

Dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs susceptible d'affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, « le comité d'entreprise de cette dernière, ou à défaut les délégués du personnel, en sont immédiatement informés et reçoivent toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi.

Article L. 2323-16 du Code du travail

Les obligations de l'employeur quant au contenu des informations à transmettre au comité d'entreprise, précisément listées aux articles L. 2323-1 à L. 2323-82, et R. 2323-1 à R. 2323-19 du Code du travail, sont maintenues envers les délégués du personnel.

- documentation économique, comptable et financière :

- 1 mois après les élections professionnelles,
- et une fois par trimestre.

Articles L. 2323-7, L. 2323-8, L. 2323-10, L. 2323-46 et L. 2323-50 du Code du travail

- gestion du personnel :

- sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement,
- sur les traitements automatisés de gestion du personnel,
- sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

Article L. 2323-32 du Code du travail

- information trimestrielle sur l'emploi dans les entreprises de plus de 300 salariés :

- mesures envisagées en matière d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi,
- situation de l'emploi,
- éléments qui ont conduit à faire appel, au titre de la période écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour la période 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. 2323-51 du Code du travail

- évolution des effectifs et de la qualification des salariés, mois par mois, par sexe, en faisant apparaître : le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ; le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ; le nombre de salariés à temps partiel ; le nombre de salariés temporaires ; le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ; le nombre des contrats de professionnalisation.

Article R. 2323-10 du Code du travail

- information semestrielle sur l'emploi précaire (CDD, intérim, contrats aidés) :

Articles L. 2323-48 et L. 2323-54 du Code du travail

■ apprentissage :

- nombre d'apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe,
- diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été,
- perspectives d'emploi des apprentis.

Article L. 2323-42 du Code du travail

■ intéressement, participation aux résultats et épargne salariale :

- prorogation ou renouvellement des éventuels accords d'intéressement, de participation ou plan d'épargne salariale,
- sur les évolutions envisageables à leur apporter,
- sur la situation de l'actionnariat salarié et sur la participation des salariés à la gestion de l'entreprise.

Article L. 2323-18 du Code du travail

■ projet de restructuration et de compression des effectifs dans une entreprise donneuse d'ordre de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante :

- communication du projet de restructuration,
- explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi.

Article L. 2323-16 du Code du travail

■ prévoyance et garanties collectives complémentaires :

- présentation annuelle du rapport établi par l'organisme assureur, relatifs aux comptes de la convention ou du contrat souscrit par l'entreprise et renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques,
- à la demande des délégués seulement,
- méthodologie et bases techniques de chacune des catégories de provisions constituées par l'organisme assureur assorties de la justification de leur caractère prudent.

Articles L. 2323-49 et L. 2323-60 du Code du travail

■ en cas d'offre publique d'acquisition (OPA).

Article L. 2323-21 du Code du travail

Consultations obligatoires spécifiques

Dans de nombreux domaines du droit du travail, l'employeur a l'obligation de consulter le comité d'entreprise avant de prendre une décision ayant des conséquences sur l'évolution de l'entreprise. En cas de carence du comité d'entreprise, l'employeur, doit remplir cette obligation de consultation envers les délégués du personnel.

D'une part, consulter les représentants du personnel signifie recueillir leur avis, « souhaits » ou « vœux », termes utilisés par le Code du travail.

D'autre part, la consultation est nécessairement précédée de l'information des représentants du personnel, dans un délai préalable prévu par les textes, ou à défaut raisonnable.

Et, certaines dispositions du Code du travail exigent une réponse motivée de l'employeur aux avis des représentants du personnel, ainsi que la transmission des procès-verbaux qui clôturent les séances à l'administration, aux salariés et le cas échéant aux syndicats.

Articles L. 2313-13 et L. 2323-4 du Code du travail

De la même façon que le comité d'entreprise, les délégués du personnel, en cas de carence de celui-ci, doivent donc être consultés :

- sur la marche générale de l'entreprise.

Article L. 2323-6 du Code du travail

- après notification à l'entreprise de l'attribution directe, par une personne publique :
 - de subventions, prêts ou avances remboursables dont le montant excède un seuil fixé par arrêté pris par les ministres chargés du travail, de l'économie, du budget et des collectivités territoriales (200 000 € pour les subventions, 1 500 000 € pour les prêts et avances remboursables en 2009),
 - de subventions, prêts et avances remboursables attribués dans le cadre de programmes ou fonds communautaires.

Article R. 2323-7-1 du Code du travail

- sur les projets de restructuration et de compression des effectifs ;

Article L. 2323-15 du Code du travail

- sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce ;

Article L. 2323-19 du Code du travail

- dans le cadre de procédures de redressement et de liquidation judiciaire des entreprises :
 - avant le dépôt au greffe d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ;
 - lors d'une procédure de sauvegarde,
 - lors d'une procédure de redressement judiciaire,
 - lors d'une procédure de liquidation judiciaire.

Article L. 2323-44 du Code du travail

- sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise. À défaut, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues :

- consultation annuelle,
- consultation avant toute introduction de nouvelles technologies,
- consultation sur le plan d'adaptation, en cas de mutation technologique importante.

Articles L. 2323-12, L. 2323-13 et L. 2323-14 du Code du travail

- sur les conditions de travail :

- organisation du travail,
- technologie,
- conditions d'emploi,
- organisation du temps de travail,
- qualifications,
- modes de rémunération.

- recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Articles L. 2323-27, L. 2323-28 et L. 2323-29 du Code du travail

- sur les conditions de travail des personnes invalides et travailleurs handicapés :
 - en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
 - mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés,
 - notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
 - mesures intervenant dans le cadre d'une aide de l'État ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclues avec un établissement de travail protégé.

Article L. 2323-30 du Code du travail

- sur la mise en place d'une garantie collective mentionnée à l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale ou à la modification de celle-ci.

Article R. 2323-1 du Code du travail

En matière d'intéressement, de participation aux résultats et d'épargne salariale :

- prorogation ou renouvellement des éventuels accords d'intéressement, de participation ou plan d'épargne salariale ;
- sur les évolutions envisageables à leur apporter ;
- sur la situation de l'actionnariat salarié et sur la participation des salariés à la gestion de l'entreprise.

Article L. 2323-18 du Code du travail

- sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet, ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter.

Article L. 2323-31 du Code du travail

Un procès-verbal concernant les questions économiques examinées est établi. Il est adopté après modifications éventuelles lors de la réunion suivante et peut être affiché après accord entre les délégués du personnel et l'employeur.

Obligation de discrétion

Les délégués du personnel sont tenus au respect des dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion qui pèsent sur les membres d'un comité d'entreprise. Le secret professionnel intéresse toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. L'obligation de discrétion concerne les informations revêtant un caractère confidentiel et présenté comme telles par l'employeur.

Articles L. 2313-13 et L. 2325-5 du Code du travail

Moyens de fonctionnement accrus

Les délégués du personnel peuvent avoir recours aux experts rémunérés par l'employeur dans les conditions prévues aux articles L. 2325-35 et suivants du Code du travail :

- expert-comptable, pour l'examen annuel des comptes, dans le cadre de l'alerte économique, ou d'un licenciement pour motif économique de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours ;

- expert technique, dans les entreprises de plus de 300 salariés, en cas notamment d'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise ;
- est alloué un budget de fonctionnement comme pour un comité d'entreprise, dont le montant comprend une subvention versée par l'employeur à hauteur de 0,2 % de la masse salariale. Ce budget est géré conjointement par l'employeur et les délégués du personnel.

Articles L. 2323-13 et L. 2325-43 du Code du travail

Les délégués du personnel bénéficient de la formation économique des membres élus du comité d'entreprise : 5 jours de formation dispensés par un organisme agréé, rémunérés et assimilés à du temps de travail effectif, non déductibles des heures de délégation.

Articles L. 2323-13 et L. 2325-44 du Code du travail

CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE ET TRAVAIL TEMPORAIRE

La combinaison des articles L. 2313-13 et L. 2323-17 du Code du travail permet aux délégués du personnel, en cas de carence de comité d'entreprise, de saisir l'inspection du travail :

- lorsqu'ils ont connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire ;
- ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission.

L'inspecteur du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.

L'employeur communique ce rapport aux délégués du personnel en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail.

Le nombre exact d'emplois sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, le nombre de journées de travail ainsi accomplies et les motifs de recours sont des éléments d'information transmis dans le cadre de ce rapport.

Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

Article L. 2323-17 du Code du travail

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, lorsque, entre deux réunions trimestrielles des représentants du personnel sur la situation de l'emploi, le nombre des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire des délégués du personnel si la majorité des membres de la délégation le demande.

Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

Article L. 2323-53 du Code du travail

DROIT D'ALERTE ÉCONOMIQUE

En l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée aux élections ou lorsque le comité d'entreprise a été supprimé, les délégués du personnel peuvent, pour l'exercice du droit d'alerte économique prévu à l'article L. 2323-78 du Code du travail, demander des explications dans les mêmes conditions que le comité d'entreprise.

Article L. 2313-14 du Code du travail

L'article L. 2323-78 du Code du travail prévoit en effet la possibilité pour le comité d'entreprise de demander des explications à l'employeur, lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise. C'est « le droit d'alerte économique » du comité d'entreprise.

La demande d'explication est alors inscrite de droit à l'ordre du jour de la première réunion entre les délégués du personnel et l'employeur suivant la demande. À cette occasion, un procès-verbal est établi.

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 conditions prévues à l'article L. 2323-81 du Code du travail ;
- 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 ou à l'information susmentionnées.

Les informations concernant l'entreprise, ainsi communiquées, ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne qui a accès à ces informations est tenue à une obligation de discrétion à leur égard.

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Dans les entreprises de plus de 50 salariés non dotées d'un comité d'entreprise, par suite de carence aux élections professionnelles, les délégués du personnel exercent les attributions du comité d'entreprise, avec les moyens dévolus à celui-ci.

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

Licenciement individuel

Le Code du travail ne prévoit pas expressément la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en cas de licenciement individuel pour motif économique.

Toutefois, l'article L. 2323-6 du même code, relatif aux compétences du comité d'entreprise, impose sa consultation sur « les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs » ou « les projets de compression des effectifs ».

Et l'article L. 2313-13 dudit Code prévoit qu'en l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée aux élections, les attributions économiques de celui-ci, définies aux articles L. 2323-1 à L. 2323-82, sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

Les délégués du personnel doivent donc, en principe, être consultés lorsque le licenciement est encore au stade de projet (avant l'envoi des lettres de licenciement au plus tard), notamment lors de la ou des réunions relatives à la réorganisation de l'entreprise ou du service dans le cadre de laquelle il s'inscrit.

Procédure de licenciement de moins de 10 salariés sur 30 jours

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. La loi ne prévoit pas la possibilité pour le comité d'entreprise de recourir à un expert-comptable rémunéré par l'employeur, pour les licenciements de 2 à 9 salariés. Mais, dans le cadre de ses prérogatives générales, le comité d'entreprise peut recourir à tout expert rémunéré par ses soins, pour la préparation de ses travaux.

Aussi, lorsque les délégués du personnel exercent les prérogatives du comité d'entreprise, en cas de carence de celui-ci dans les entreprises de plus de 50 salariés, ils peuvent de la même façon que le comité avoir recours à un expert.

Le Code du travail impose une seule réunion des représentants du personnel, en cas de licenciement collectif de moins de 10 salariés, mais le recours à un expert-comptable peut imposer l'organisation de 2 réunions.

Les délégués 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 délégués du personnel.

L'avis des délégués du personnel est ensuite transmis au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi.

Les délégués ont, en outre, la possibilité d'afficher le procès-verbal de la réunion, pour informer les salariés de leurs opinions et réserves.

Procédure de licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours

Dans le cadre de la procédure de licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours, les délégués du personnel tiennent alors 2 réunions séparées par un délai qui ne peut excéder :

- 14 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est inférieur à 100 ;
- 21 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est compris entre 100 et 250 ;
- 28 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 200.

Article L. 1233-30 du Code du travail

L'employeur doit communiquer aux délégués du personnel, en même temps que la convocation aux réunions 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 ;
- le plan de sauvegarde de l'emploi visant à assurer le reclassement des salariés dont le licenciement est envisagé.

Articles L. 1233-31 et L. 1233-32 du Code du travail

L'employeur est tenu de fournir une réponse motivée aux suggestions des délégués du personnel relatives aux mesures sociales.

Article L. 1233-33 du Code du travail

Le recours à un expert-comptable, voire à des experts techniques, rémunérés par l'employeur, est alors possible pour les délégués du personnel puisque ceux-ci agissent avec les moyens ordinairement alloués au comité d'entreprise.

Article L. 1233-34 du Code du travail

Dans l'hypothèse où la délégation du personnel recourt à un expert-comptable, les délais ci-dessus mentionnés sont allongés d'au plus 22 jours, du fait de la tenue d'une réunion intermédiaire.

Article L. 1233-35 du Code du travail

TRANSFERT DES OBLIGATIONS RELATIVES AUX RAPPORTS ANNUELS, SEMESTRIELS

La rédaction de l'article L. 2313-13 du Code du travail renvoie expressément aux attributions du comité d'entreprise prévues à la section II du chapitre III du Titre II, exercées par les délégués du personnel, en cas de carence du comité d'entreprise aux élections professionnelles. Il en découle que les rapports économiques et sociaux que l'employeur a l'obligation de transmettre au comité d'entreprise dans le cadre de ces dispositions légales, doivent être remis à la même périodicité aux délégués du personnel, à défaut de comité d'entreprise.

Rapport annuel sur la situation économique dans les entreprises de moins de 300 salariés

Chaque année, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport sur la situation économique de l'entreprise.

Ce rapport porte sur :

- l'activité et la situation financière de l'entreprise ;
- le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;
- l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation ;
- l'évolution des salaires ;

- la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;
- les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Article R. 2323-8 du Code du travail

À cette occasion, l'employeur informe les délégués du personnel 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.

Le rapport annuel doit en principe être transmis 15 jours avant la réunion dont il va être l'objet, qui peut coïncider avec la réunion mensuelle des délégués du personnel.

Article L. 2313-13 du Code du travail

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de cette réunion est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis des représentants du personnel, dans les 15 jours qui suivent la réunion.

Article L. 2323-47 du Code du travail modifié par Loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 –JO du 13 mai

Le rapport annuel comporte les informations suivantes :

- activité et situation financière de l'entreprise ;
- chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés (données chiffrées) ;
- résultats d'activité en valeur et en volume (données chiffrées) ;
- transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales (données chiffrées) ;
- situation de la sous-traitance (données chiffrées) ;
- affectation des bénéfices réalisés (données chiffrées) ;
- aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides, le rapport indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixés, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi ;
- investissements (données chiffrées) ;
- évolution de la structure et du montant des salaires (données chiffrées) ;
- perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir ;
- mesures envisagées pour l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements ;
- mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ;
- incidence de ces mesures sur les conditions de travail et d'emploi ;
- évolution de l'emploi, des qualifications et de la formation ;
- évolution des effectifs retracée mois par mois (données chiffrées) ;
- répartition des effectifs par sexe et par qualification (données chiffrées) ;
- nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;

- nombre de salariés temporaires ;
- nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
- nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par les salariés temporaires ;
- nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de vingt-six ans ;
- données sur le travail à temps partiel : Nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ;
- horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise ;
- motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
- prévisions chiffrées en matière d'emploi ;
- indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières ;
- explications de l'employeur sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée ;
- analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective ;
- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
- objectifs et actions pour l'année à venir en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
- explications sur les actions prévues non réalisées en matière d'égalité professionnelle ;
- actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle des travailleurs handicapés ;
- déclaration annuelle relative aux emplois occupés par des travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation légale d'emploi (article L. 5212-5 du Code du travail), par rapport à l'ensemble des emplois existants, transmise à la DIRECCTE ;
- liste des travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi précitée, assortie des pièces justificatives de leur qualité de bénéficiaire et leur effectif calculé de façon spécifique en application de l'article L. 5212-14 du Code du travail : « chaque personne compte pour une unité, s'il a été présent 6 mois au moins au cours des 12 derniers mois, quelle que soit la nature de son contrat de travail ou sa durée. Les salariés temporaires et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure sont pris en compte à due proportion de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois ».

Article R. 2323-9 du Code du travail

Rapport annuel sur la situation économique dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Au moins une fois par an, dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur remet au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour l'année à venir.

À cette occasion, l'employeur soumet un état faisant ressortir :

- l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention collective de travail applicable et par établissement ;
- ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Article L. 2323-55 du Code du travail

Le rapport annuel d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise prévues à l'article L. 2323-55 du Code du travail porte en outre sur :

- l'activité de l'entreprise ;
- le chiffre d'affaires ;
- les bénéfices ou pertes constatés ;
- les résultats globaux de la production en valeur et en volume ;
- les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ;
- la situation de la sous-traitance ;
- l'affectation des bénéfices réalisés ;
- les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation ;
- les investissements ;
- l'évolution de la structure et du montant des salaires ;
- l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

Article R. 2323-11 du Code du travail

Pour chacune des aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, le rapport indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixés, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation.

Articles R. 2323-11 et R. 2323-7-1 du Code du travail

Rapport annuel sur l'emploi dans les entreprises d'au moins 300 salariés

À l'occasion de la réunion organisée pour l'examen du rapport annuel sur la situation économique, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés sur :

- l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée ;
- les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions ;
- notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'employeur apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les délégués du personnel reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise, notamment celles susmentionnées et d'autres prévues à l'article L. 2323-51 du Code du travail :

- mesures envisagées en termes d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi ;
- situation de l'emploi globale dans l'établissement.

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont tenus à la disposition de l'inspection du travail dans un délai de 15 jours suivant la réunion.

Article L. 2323-56 du Code du travail

Rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises de plus de 300 salariés

Chaque année, dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

De façon générale, ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière :

- d'embauche ;
- de formation ;
- de promotion professionnelle ;
- de qualification ;
- de classification ;
- de conditions de travail ;
- de rémunération effective ;
- d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Article L. 2323-57 du Code du travail

Il recense :

- les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
- les objectifs prévus pour l'année à venir ;
- la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ;
- l'évaluation de leur coût.

Article L. 2323-57 du Code du travail

Ce rapport est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret pour toutes les sociétés et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Article D. 2323-12 du Code du travail

Les indicateurs permettant d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes sont portés à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

Article L. 2323-59 du Code du travail

Les indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Ces indicateurs sont les suivants :

Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1° Conditions générales d'emploi

- effectifs : (Données chiffrées par sexe) ;
- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;
- âge moyen par catégorie professionnelle ;
- durée et organisation du travail : (Données chiffrées par sexe) ;
- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;
- données sur les congés : (Données chiffrées par sexe) ;
- répartition par catégorie professionnelle ;
- selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique ;
- données sur les embauches et les départs : (Données chiffrées par sexe) ;
- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;
- positionnement dans l'entreprise : (Données chiffrées par sexe) ;
- répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;
- promotion : (Données chiffrées par sexe) ;
- nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- durée moyenne entre deux promotions ;
- ancienneté : (Données chiffrées par sexe) ;
- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle ;

2° Rémunérations (Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle)

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

3° Formation (Données chiffrées par sexe)

- répartition par catégorie professionnelle selon le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
- répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.

4° Conditions de travail

- répartition par poste de travail selon ;
- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1° Congés

- existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
- données chiffrées par catégorie professionnelle ;
- nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise

- existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
- données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle ;
- nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
- nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein ;
- services de proximité ;
- participation de l'entreprise et des représentants du personnel aux modes d'accueil de la petite enfance,
- évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;
- ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- ou les métiers repères ;
- ou les emplois types.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui relatif aux ouvriers, employés, cadres et emplois intermédiaires.

Lorsque des actions prévues par le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'année précédente ou demandées par les représentants du personnel n'ont pas été réalisées, le rapport de l'année écoulée donne les motifs de cette inexécution.

Après avoir été modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé des délégués du personnel, le rapport est transmis à l'inspecteur du travail accompagné de cet avis dans les quinze jours.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Article L. 2323-58 du Code du travail

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Les délégués du personnel assurent, en outre, conjointement avec l'employeur, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

Article L. 2313-15 du Code du travail

Exemple jurisprudentiel

En cas de carence du comité d'entreprise, lors de sa mise en place ou son renouvellement, les délégués du personnel et l'employeur sont tenus de gérer conjointement le budget de fonctionnement du comité d'entreprise et d'assurer le fonctionnement de toutes les institutions sociales pour son compte.

Aussi est maintenue l'obligation de versement par l'employeur de la subvention de fonctionnement et de la contribution au financement des institutions sociales.

Et si cette obligation conjointe de la délégation du personnel et de l'employeur n'est pas assurée, le comité d'entreprise, qui n'a pas été renouvelé, reste créancier de ces sommes.

Cass. soc. 13 septembre 2005 – Bull. civ. V, n° 256

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

En cas de carence du comité d'entreprise, dans les sociétés de plus 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

Cette consultation s'opère :

- en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés ;
- notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- sur les mesures intervenant dans le cadre d'une aide de l'État ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclues avec un établissement de travail protégé.

Article L. 2323-30 du Code du travail

FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans les entreprises assujetties à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise (plus de 50 salariés notamment), mais dans lesquelles il y a eu carence de cette institution aux dernières élections professionnelles, les délégués du personnel assument les attributions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. Ils sont donc consultés sur diverses étapes de formation :

- orientations annuelles en matière de formation professionnelle dans l'entreprise ;
- plan de formation ;
- programme pluriannuel de formation ;
- validation des acquis de l'expérience ;
- contrats de professionnalisation ;
- droit individuel à la formation (DIF) ;
- conditions d'accueil des stagiaires ;
- apprentissage.

Articles L. 2323-33 à L. 2323-43, R. 2325-5 du Code du travail

Orientations de la formation professionnelle

Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise sont définies en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise, de la situation comparée des hommes et des femmes. Elles font l'objet d'une obligation de consultation des représentants du personnel, une fois par an.

Outre la consultation annuelle, les représentants du personnel doivent être saisis chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines.

Article L. 2323-33 du Code du travail

En ce qui concerne la situation comparée des hommes et des femmes, les éléments d'analyse que doit préalablement fournir l'employeur sont les mêmes que ceux utilisés dans le cadre de la négociation collective annuelle obligatoire, c'est-à-dire ceux relatives :

- à l'emploi comparé des hommes et des femmes ;
- aux qualifications respectives des hommes et des femmes ;
- aux salaires payés ;
- aux horaires effectués ;
- à leur organisation du temps de travail ;
- des actions de formation engagées par eux.

Articles L. 2242-2 et L. 2323-57 du Code du travail

L'employeur informe également des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, afin de rétablir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Ces mesures peuvent résulter :

- d'accords collectifs étendus ;
- de dispositions réglementaires, dans les domaines comme :
 - le recrutement,
 - la formation,
 - la formation professionnelle,
 - l'organisation du travail,
 - les conditions de travail,
 - d'un plan pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

Article L. 1142-4 du Code du travail

Plan de formation

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, la délégation du personnel émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Article L. 2323-34 du Code du travail

La première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents d'information précisés ci-dessous :

- orientations de la formation professionnelle ;
- résultat de la négociation obligatoire ;
- contribution patronale au financement de la formation professionnelle continue ;
- bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'année antérieure et pour l'année en cours ;
- informations sur les congés de formation ;
- bilan relatif aux contrats et périodes de professionnalisation.

La seconde réunion est relative au plan de formation, aux conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation et à la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1^{er} octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours.

Article D. 2323-7 du Code du travail

Le projet de plan de formation pour l'année à venir tient compte :

- des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont la délégation du personnel a eu à délibérer ;
- du résultat des négociations avec les syndicats, qui ont lieu tous les 3 ans sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, au niveau de la branche professionnelle ;
- du plan pour l'égalité professionnelle.

Articles L. 2323-35, L. 2241-6, L. 1143-1 du Code du travail

Afin de permettre aux représentants du personnel de participer à l'élaboration du plan de formation, l'employeur leur communique, au moins 3 semaines à l'avance, des documents d'information précisant notamment la nature des actions proposées par l'employeur. Sont à distinguer, de façon générale :

- les actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- les actions qui participent au développement des compétences des salariés.

Article L. 2323-36 du Code du travail

Parmi ces informations, citons en particulier :

- les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation du comité à ce sujet ;

Article L. 2323-33 du Code du travail

- le résultat éventuel de la négociation obligatoire en matière de formation professionnelle, qui doit avoir lieu tous les 3 ans, dans le cadre de la branche professionnelle ou au niveau interprofessionnel ;

Article L. 2241-6 du Code du travail

- la déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et, le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social ;

Article L. 2323-68 du Code du travail

- les conclusions éventuelles des services de contrôle sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, complétée par les informations relatives :
 - aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience,
 - à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions.

Articles L. 2323-36 et L. 6321-2 à L. 6321-12 du Code du travail

- aux conditions financières de leur exécution ;
- aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe.

Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives notamment à l'objet, la durée et le coût, les conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi que les résultats obtenus pour :

- les congés individuels de formation ;
- les congés de bilan de compétences ;
- les congés de validation des acquis de l'expérience ;
- les congés pour enseignement accordés.

Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation ; L'employeur précise, en ce qui concerne les bénéficiaires des périodes et contrats de professionnalisation :

- les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, notamment :
 - les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires,
 - les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
 - les conditions d'organisation des actions de formation et de suivi ;
 - les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation ;
 - les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
 - le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées dans le bilan ci-dessus et le bilan relatif au plan de formation précité.

Articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du Code du travail

Programme pluriannuel de formation

Lorsqu'un programme pluriannuel de formation est élaboré par l'employeur, la délégation du personnel est consultée au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions relatives aux orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Le programme pluriannuel de formation prend en compte :

- les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par la convention de branche ou par l'accord professionnel négocié tous les 3 ans sur la formation professionnelle des salariés ;
- les perspectives économiques et l'évolution des investissements ;
- l'évolution des technologies ;
- l'évolution des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Article L. 2323-40 du Code du travail

Contrats de professionnalisation, droit individuel à la formation et conditions d'accueil des stagiaires

À défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel émettent un avis particulier sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Article L. 2323-37 du Code du travail

Une information leur est également délivrée sur les conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que sur les conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation.

La consultation porte ensuite plus précisément sur :

- les conditions d'accueil et les conditions de mise en œuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise ;
- les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 6322-53 du Code du travail.

Selon l'article L. 6322-53 du Code du travail, les salariés de plus d'un an d'ancienneté ont droit à une autorisation d'absence d'au plus un an pour dispenser un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue.

Article L. 2323-38 du Code du travail

Apprentissage

La consultation et l'information du comité d'entreprise sur l'apprentissage peuvent intervenir à l'occasion des consultations du comité d'entreprise susmentionnées relatives à la formation professionnelle des salariés.

Article L. 2323-43 du Code du travail

Elles portent en particulier sur :

- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
- l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;
- les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage.

Article L. 2323-41 du Code du travail

La délégation du personnel est également informée sur :

- le nombre d'apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe ;
- les diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été ;
- les perspectives d'emploi des apprentis.

Article L. 2323-42 du Code du travail

BILAN SOCIAL

Définition

Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant :

- d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social ;
- d'enregistrer les réalisations effectuées ;
- de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

Le bilan social comporte des informations sur :

- l'emploi ;
- les rémunérations et charges accessoires ;
- les conditions de santé et de sécurité ;
- les autres conditions de travail ;
- la formation ;
- les relations professionnelles ;
- sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

Article L. 2323-70 du Code du travail

Chaque année, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur est tenu d'établir un bilan social et de le soumettre, pour avis, au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel.

☞ Le bilan social sert de base à l'application des dispositions légales relatives à la participation de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue, ainsi que de celles qui prévoient l'établissement de programmes annuels de formation. Il permet aux autorités administratives et judiciaires d'apprécier si l'employeur a bien rempli ses obligations dans ces matières.

Articles L. 2323-75 et L. 6331-12 du Code du travail

Entreprises d'au moins 300 salariés

Seules les entreprises dont l'effectif habituel atteint les 300 salariés sont assujetties à cette obligation de bilan social.

Article L. 2323-68 du Code du travail

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil d'assujettissement de 300 salariés, le premier bilan social de l'entreprise ou de l'établissement porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint.

Le premier bilan social peut ne concerner que l'année écoulée. Le deuxième bilan peut ne concerner que les deux dernières années écoulées.

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement devient inférieur au seuil d'assujettissement de trois cents salariés, un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours.

Article L. 2323-69 du Code du travail

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est établi, outre le bilan social de l'entreprise et selon la même procédure, un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de 300 salariés.

Article L. 2323-68 du Code du travail

Modalités de consultation des délégués du personnel

La consultation des représentants du personnel est annuelle.

Article L. 2323-72 du Code du travail

Les délégués du personnel reçoivent communication du projet de bilan social 15 jours au moins avant la réunion au cours de laquelle ils émettront un avis.

Cette réunion se tient dans les 4 mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social. Elle peut coïncider avec la réunion mensuelle que l'employeur a l'obligation d'organiser, en application de la réglementation propre à la délégation du personnel.

Article L. 2313-13 du Code du travail

Dans les entreprises comportant un ou plusieurs établissements tenus de présenter un bilan social d'établissement, la réunion a lieu dans les 6 mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social.

Article L. 2323-72 du Code du travail

Un décret en Conseil d'État détermine la liste des informations figurant dans le bilan social d'entreprise et dans le bilan social d'établissement.

Article R. 2323-17 du Code du travail

Certaines branches d'activité peuvent être dotées, dans les mêmes formes, de bilans sociaux spécifiques.

Article L. 2323-71 du Code du travail

Transmission et publicité du bilan social

Les délégués syndicaux reçoivent communication du projet de bilan social dans les mêmes conditions que les délégués du personnel d'entreprise ou d'établissement.

Le bilan social, éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis des représentants du personnel, est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Article L. 2323-72 du Code du travail

Les bilans sociaux des entreprises et établissements, éventuellement modifiés pour tenir compte de l'avis des représentants du personnel, ainsi que le procès-verbal de la réunion, sont adressés à l'inspecteur du travail dans un délai de 15 jours à compter de cette réunion.

Article L. 2323-73 du Code du travail

RÔLE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS LES ORGANES DIRIGEANTS DE L'ENTREPRISE

Dans les entreprises assujetties à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise (plus de 50 salariés notamment), mais dans lesquelles il y a eu carence de cette institution aux dernières élections professionnelles, les délégués du personnel assument les attributions du comité d'entreprise dans les organes dirigeants de l'entreprise.

Article L. 2323-62 du Code du travail

Comme pour le comité d'entreprise, la délégation du personnel est représentée dans le cadre des instances dirigeantes par 1 ou 2 délégués selon le statut de la société (sociétés dotées d'un conseil d'administration ou de surveillance, sociétés anonymes, sociétés par actions simplifiées) et selon le nombre de collèges électoraux élus aux dernières élections professionnelles (collège des employés et ouvriers, collège des cadres, techniciens et agents de maîtrise).

Les délégués du personnel ainsi désignés pour participer aux séances des organes dirigeants de l'entreprise, y assistent avec voix consultative.

Article L. 2323-62 du Code du travail

Ils ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres de ces instances à l'occasion de leurs réunions.

Ils peuvent soumettre leurs vœux au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel donne un avis motivé sur ces vœux.

Article L. 2323-63 du Code du travail

En cas d'urgence, les délégués du personnel peuvent demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale des actionnaires en cas d'urgence.

Article L. 2323-67 du Code du travail

Ils peuvent aussi requérir l'inscription de projets de résolutions à l'ordre du jour des assemblées dirigeantes de l'entreprise. Ils y sont alors entendus, à leur demande, lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés.

Article L. 2323-67 du Code du travail

AUTRES ATTRIBUTIONS SUPPLÉTIVES

En cas de carence du comité d'entreprise, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les délégués du personnel sont informés et consultés dans les mêmes conditions, chaque fois que le Code du travail le prévoit expressément. Tel est le cas dans les domaines suivants :

- report ou refus d'accorder certains congés de longue durée par l'employeur ;
- congé de participation aux instances d'emploi, de formation professionnelle, ou à un jury d'examen ;

Article L. 3142-4 du Code du travail

- congé de formation économique et sociale ou de formation syndicale ;

Article L. 3142-13 du Code du travail

- congé de solidarité internationale ;

Article L. 3142-36 du Code du travail

- congé pour catastrophe naturelle ;

Article L. 3142-42 du Code du travail

- congé de formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;

Article R. 3142-19 du Code du travail

- congé de création d'entreprise ;

Article L. 3142-97 du Code du travail

- congé sabbatique ;

Article L. 3142-97 du Code du travail

- demande de dérogation à la durée hebdomadaire maximale du travail ;

Article L. 3121-37 du Code du travail

- introduction, modification et retrait d'un règlement intérieur dans l'entreprise.

Article L. 1321-4 du Code du travail

ATTRIBUTIONS DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

RÔLE SUPPLÉTIF ATTRIBUÉ PAR LA LOI

Dans les établissements de 50 salariés et plus, 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 mêmes moyens et obligations que celui-ci.

Article L. 2313-16 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 du CHSCT. Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres du CHSCT.

Article L. 4611-3 du Code du travail modifié par Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 – JO du 24 mars 2012

MISSIONS VISÉES

De façon générale, les délégués du personnel assurent à la place du CHSCT les missions suivantes :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale, de la sécurité des travailleurs ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- veiller à l'observation des prescriptions légales, réglementaires et conventionnelles en matière d'hygiène et de sécurité ;
- analyser les risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent être exposés, ainsi que leurs conditions de travail ;
- promouvoir la prévention des risques professionnels (accidents et maladies professionnels), y compris en matière de harcèlement moral et sexuel.

Articles L. 4612-1 à L. 4612-3 du Code du travail

Consultations obligatoires

Comme le CHSCT, les délégués du personnel doivent être consultés avant toute décision d'aménagement important ayant pour conséquence la modification des conditions de travail :

- aménagement des postes de travail ;
- modification de l'outillage, changement de produit à fabriquer ;
- modification de l'organisation du travail, des cadences de travail, des normes de productivité.
- etc...

Article L. 4612-8 du Code du travail

L'employeur est également tenu de les consulter, à défaut de CHSCT, lors de l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise.

Article L. 4612-9 du Code du travail

Les délégués du personnel sont en outre consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des personnes invalides, des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Article L. 4612-11 du Code du travail

Enfin, les délégués du personnel sont consultés sur tout document relevant de la mission du CHSCT, notamment sur le règlement intérieur.

Article L. 4612-12 du Code du travail

Rapports et programmes annuels

Au moins une fois par an, l'employeur présente à la délégation du personnel, à défaut de CHSCT :

- un bilan sur la situation générale de l'entreprise, en matière de santé, de sécurité, de conditions de travail, y compris sur le travail de nuit ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Article L. 4612-16 du Code du travail

☞ Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, et qui sont dépourvues de CHSCT, c'est le comité d'entreprise, et non la délégation du personnel, qui émet un avis sur ces rapports et programmes annuels.

Article L. 4612-18 du Code du travail

MOYENS SUPPLÉMENTAIRES MIS À DISPOSITION

À défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de 50 salariés et plus, les délégués du personnel ont les mêmes missions et donc au moins les mêmes moyens que les membres de ces comités.

Article L. 4611-2 du Code du travail

Les délégués du personnel, comme les membres du CHSCT, peuvent procéder à des inspections dans l'établissement où ils ont été élus.

Le rythme habituel de ces inspections étant, pour le CHSCT, au moins égal à celui des réunions ordinaires du comité, il est possible de considérer que les délégués du personnel peuvent procéder à au moins une inspection par mois.

Article L. 4612-4 du Code du travail

Les délégués du personnel peuvent demander à entendre le chef d'établissement voisin, si l'activité expose les travailleurs de leur ressort à des nuisances particulières.

Article L. 4612-6 du Code du travail

Lors des consultations légalement obligatoires, les délégués du personnel peuvent faire appel à toute personne de l'établissement qui leur paraît qualifiée.

Article L. 4612-8-1 du Code du travail

À défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de 50 salariés et plus, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres de ces comités.

Article L. 4611-2 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

MISSIONS DÉVOLUES AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

CONCLUSION D'ACCORDS COLLECTIFS

Les entreprises dépourvues de délégué syndical peuvent déroger aux règles de conclusion et de négociation applicables aux entreprises pourvues de délégué syndical, lorsqu'une telle faculté est prévue par accord professionnel étendu ou au moins une convention de branche.

En l'absence de délégués syndicaux, sont habilités à négocier et conclure des accords collectifs de travail :

- les représentants élus au comité d'entreprise ou ;
- à défaut les délégués du personnel.

Articles L. 2232-21 et L. 2232-23 du Code du travail

Convention de branche ou accord professionnel étendu

Pour qu'un délégué du personnel puisse négocier et conclure un accord collectif, en substitution du délégué syndical, cette faculté doit être prévue par une convention de branche ou un accord professionnel étendu.

Cet accord doit ensuite déterminer :

- les thèmes ouverts à cette négociation dérogatoire ;
- les modalités dans lesquelles le délégué du personnel est mandaté pour cette négociation ;
- les modalités de suivi des accords ainsi conclus, par l'observatoire paritaire de branche concerné ;
- les conditions de majorité de l'accord d'entreprise ou d'établissement ainsi négocié.

Article L. 2232-22 du Code du travail

VALIDITÉ D'ACCORDS CONCLUS EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Un accord conclu entre l'employeur et les délégués du personnel n'acquiert la qualité d'accord collectif de travail qu'après son approbation par une commission paritaire nationale, au niveau de la branche professionnelle dont relève l'entreprise. Faute d'approbation, l'accord est dépourvu de tout effet, il est « réputé non écrit ».

Article L. 2232-23 du Code du travail

Par ailleurs, l'accord ainsi négocié et conclu doit être déposé auprès de la DIRECCTE territorialement compétente, accompagné de l'extrait du procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale.

Article L. 2232-24 du Code du travail

AUCUN MOYEN SUPPLÉMENTAIRE

Hormis l'hypothèse où la convention de branche ou l'accord professionnel étendu prévoit des dispositions plus favorables, les délégués du personnel qui négocient et concluent des accords collectifs de travail avec l'employeur ne disposent pas de moyens autres que ceux qui leur sont accordés en tant que délégation du personnel : pas de crédit d'heures supplémentaire notamment.

☞ *Une distinction importante doit être opérée entre 3 cas de figure :*

- dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, où les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical, ce mandat syndical 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

- dans les établissements de plus de 50 salariés, lorsqu'à défaut de représentation syndicale dans l'entreprise, les délégués du personnel participent à la négociation d'accord collectifs dits « atypiques », ils ne bénéficient pas de moyens supplémentaires, en l'absence de disposition légale ou conventionnelle plus favorable.

- dans les établissements de plus de 50 salariés, lorsqu'une section syndicale (donc présence d'une représentation syndicale dans l'entreprise) mandate un salarié, qui peut être par ailleurs délégué du personnel, pour participer à la négociation d'un accord collectif d'entreprise, la personne mandatée dispose d'un crédit d'heures spécifique ou supplémentaire.

Article L. 2143-16 du Code du travail

EXTRAITS DE LA CIRCULAIRE DU 22 SEPTEMBRE 2004 (JO DU 31 OCTOBRE)

FICHE N° 6 : Les formes dérogatoires à la négociation

Article 47, article L. 132-26

1. Caractéristiques générales

Le nouvel article L. 132-26, dans sa rédaction issue de l'article 47 de la loi du 4 mai 2004, vise à développer la négociation en l'absence de représentants syndicaux dans l'entreprise, en autorisant les représentants élus du personnel ou, en cas de carence aux élections, un salarié mandaté à négocier et à conclure des accords collectifs selon des modalités fixées par la branche professionnelle. La loi, qui s'inspire des termes de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996, prévoit en priorité une négociation avec les élus du personnel (élus au comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel). Le mandatement n'est en effet possible qu'en cas de procès-verbal de carence aux élections.

1.1. Description générale

L'article L. 132-26 prévoit qu'un accord de branche étendu peut autoriser la négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement, en l'absence de délégué syndical. Il met en place une hiérarchisation stricte des modalités dérogatoires de négociation en privilégiant d'abord l'intervention des représentants élus du personnel, membres du comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel. Ce n'est que lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel qu'un ou plusieurs salariés peuvent être mandatés pour une négociation déterminée. L'entrée en vigueur des accords ainsi négociés obéit aux règles suivantes :

a) Accords négociés et conclus avec les représentants élus :

- signature dans les conditions prévues par l'accord de branche étendu ;
- approbation par la commission paritaire nationale de branche dans les conditions fixées par l'accord de branche étendu ;
- dépôt auprès de l'autorité administrative accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche.

b) Accords conclus par un salarié mandaté :

- établissement d'un procès-verbal de carence aux élections professionnelles (comité d'entreprise et délégués du personnel) ;
- mandatement exprès pour une négociation déterminée par une organisation syndicale représentative sur le plan national ;
- approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ;
- dépôt auprès de l'autorité administrative.

1.2. Une négociation encadrée par la branche

Le nouveau dispositif accorde un rôle prépondérant à la négociation de branche : c'est en effet à l'accord de branche d'autoriser le recours aux modes de négociation dérogatoires dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et d'en fixer le cadre. Cet accord de branche doit nécessairement être étendu. L'accord de branche devra ainsi fixer :

- les thèmes ouverts à la négociation ;
- les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche ;
- les conditions de majorité requises pour l'accord d'entreprise conclu avec le comité d'entreprise ou le délégué du personnel ;
- les conditions de l'exercice du mandat ;

- les modalités de suivi des accords par l'observatoire paritaire de branche. La fixation des thèmes de la négociation revient à la branche. C'est en effet à chaque branche qu'il appartient de définir les thèmes sur lesquels elle entend permettre la négociation menée sur un mode dérogatoire. La commission paritaire nationale de branche occupe une place centrale. Les accords collectifs conclus avec les élus du personnel doivent lui être soumis pour validation. C'est cette validation qui confère à l'accord ainsi conclu sa qualité d'accord collectif. L'accord de branche devra alors prévoir concrètement les modalités de fonctionnement et les règles de majorité de sa commission paritaire de validation, qui associe l'ensemble des organisations représentatives.

1.4. La négociation avec le délégué du personnel

Un accord peut être passé entre, d'une part, le chef d'entreprise et les délégués du personnel stricto sensu. L'ensemble des délégués du personnel présents dans l'entreprise ou l'établissement est nécessairement appelé à participer à la négociation.

Il appartient aux partenaires sociaux au niveau de l'accord de branche instituant cette modalité dérogatoire de négociation de prévoir les conditions de majorité de l'accord d'entreprise ou d'établissement qui n'acquiert, en toute hypothèse, valeur d'accord collectif qu'après approbation par une commission paritaire nationale de branche.

OPPOSITION PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

À défaut de comité d'entreprise et en l'absence de représentant syndical ou à défaut d'accord collectif de travail étendu, en la matière, les délégués du personnel, ont le pouvoir de s'opposer à l'application de certains accords conclus au sein de l'entreprise.

Cette faculté s'exerce donc seulement si les délégués du personnel n'ont pas été expressément mandatés en qualité de délégués syndicaux dans l'entreprise.

Exemple jurisprudentiel

Dès lors qu'un texte est frappé d'opposition, et alors que l'opposition a été faite selon des modalités régulières, le texte est réputé non écrit. Le maintien en vigueur de l'accord constitue alors un trouble manifestement illicite justifiant du juge judiciaire en référé.

Cass. soc. 25 mai 2004 – Bull. civ. V n° 138

Exemples de matières dans lesquelles les délégués du personnel peuvent faire opposition

Repos compensateur dit de remplacement : remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations afférentes par un repos compensateur équivalent.

Article L. 3121-24 du Code du travail

Modalités d'opposition

Selon une circulaire du 22 septembre 2004 (JO du 31 octobre) sur la réforme de la négociation collective :

« ANNEXE À LA FICHE N° 1 : Les conditions de l'opposition à l'entrée en vigueur des accords

Les accords mentionnés au I (accord interprofessionnel), au II (accord de méthode, convention de branche et accord professionnel étendu) et au III (accords d'entreprise ou d'établissement) de l'article L. 132-2-2 (devenu articles L. 2232-12 et suivants du Code du travail) peuvent faire l'objet d'une opposition. La recevabilité de cette opposition est subordonnée au respect de conditions de forme et de procédure :

- l'opposition doit être notifiée par écrit ;
- elle doit être motivée ;
- son exercice est enserré dans un délai impératif.

Tout manquement manifeste aux conditions de forme et de procédure - tel que l'absence d'écrit, l'absence de toute motivation ou le non-respect des délais - rend de plein droit l'opposition inopposable.

1. Notification écrite

Pour être recevable, l'opposition doit être formulée par écrit et être notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord ou de l'avenant.

Cette formalité revêt un caractère substantiel. La Cour de cassation a jugé que toute erreur d'envoi, et notamment toute erreur concernant la personne comme la structure syndicale, voue à l'échec l'exercice du droit d'opposition.

Cass. soc. 9 février 94, CGT métallurgie c/ RVI

2. Motivation

L'opposition doit être motivée.

Cette disposition de la loi a un intérêt évident. En effet, la motivation permet de savoir dans quel sens et à quelles conditions la négociation pourrait reprendre. Il s'agit d'éviter des situations de blocage total.

3. Computation du délai pour l'exercice du droit d'opposition

L'exercice du droit d'opposition est enserré dans un délai de huit ou quinze jours. La computation de ce délai obéit aux règles posées par les articles 641 et 642 du nouveau code de procédure civile. C'est la date de notification la plus tardive qui déclenche l'écoulement du délai. Ainsi, si un accord d'entreprise est signé par des organisations minoritaires le mardi 1^{er} juin 2004 et notifié aux non-signataires le 2 juin, le délai d'opposition de huit jours commence à courir le 3 juin et expire le jeudi 10 juin à 24 heures.

Lorsque l'un des jours compris dans le délai est férié, il est compté comme un jour ordinaire. En revanche, si le dernier jour du délai est un samedi, un dimanche ou un jour chômé ou férié, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant, conformément à l'article 642 du nouveau Code de procédure civile.

La recevabilité de l'opposition s'apprécie au regard de la date effective de notification aux organisations signataires de l'accord. Si l'un des signataires n'a pas reçu notification de l'opposition avant l'expiration du délai, l'opposition sera considérée comme tardive et donc irrecevable.

