

DELEGUE DU PERSONNEL

PRINCIPE

Dans toute entreprise d'au moins **11 salariés**, les salariés doivent élire des délégués du personnel. Leur nombre varie en fonction de l'effectif de l'entreprise. Le délégué est notamment chargé de **représenter les salariés** et leurs réclamations auprès de l'employeur et dispose pour cela de moyens spécifiques.

MISSIONS DU DELEGUE**Attributions générales**

Le délégué du personnel est notamment chargé :

- de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés sur les salaires et l'application des textes organisant la relation de travail (*code du travail, conventions collectives...*),
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes des salariés sur l'application du droit du travail et de l'accompagner en cas de visite de l'entreprise,
- de communiquer au comité d'entreprise (CE) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), quand ils existent, les observations des salariés sur toutes les questions de leurs compétences,
- de saisir l'employeur en cas d'atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (*par exemple, mesure discriminatoire à l'encontre d'un salarié*).

Attributions particulières en l'absence de CE

Le délégué du personnel :

- exerce les missions du comité d'entreprise en matière économique,
- est consulté avant tout licenciement pour motif économique,
- peut communiquer à l'employeur toute proposition afin d'améliorer l'organisation de l'entreprise,
- assure, conjointement avec l'employeur, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement,
- est consulté sur les mesures permettant de reclasser les travailleurs handicapés.

Attributions particulières en l'absence de CHSCT

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité.

Attributions particulières en cas de délégation unique du personnel

Lorsque l'entreprise compte moins de 200 salariés, l'employeur peut décider de mettre en place une délégation unique pour le comité d'entreprise et les délégués du personnel. Dans ce cas, le délégué du personnel élu est amené à assurer les fonctions de membre du comité d'entreprise.

Nombre de délégués dans l'entreprise

Le nombre de délégués varie en fonction de l'effectif de l'entreprise. Il doit y avoir **11 salariés minimum**. Cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années.

Il y a autant de délégués suppléants que de titulaires.

Nombre de délégués suivant l'effectif de l'entreprise

Nombre de salariés	Nombre de délégués titulaires
11 à 25	1
26 à 74	2
75 à 99	3
100 à 124	4
125 à 174	5
175 à 249	6
250 à 499	7
500 à 749	8
750 à 999	9
À partir de 1 000	+ 1 par tranche de 250 salariés supplémentaires

Organisation des élections

Date du scrutin

Les salariés sont informés de la date des élections par voie d'affichage effectué par l'employeur.

Si l'entreprise dispose d'un comité d'entreprise, l'élection des délégués du personnel et celle des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date.

Collèges électoraux

Les délégués sont élus :

- d'une part, par un collège comprenant les ouvriers et employés,
- d'autre part, par un collège comprenant les ingénieurs, chefs de service, techniciens et agents de maîtrise.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges de délégués entre les différentes catégories de personnel font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales.

Si l'établissement ne comprend qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, toutes les catégories professionnelles sont regroupées dans un collège électoral unique qui élit ces 2 délégués.

Conditions pour être électeur et éligible

Sont électeurs les salariés :

- âgés d'au moins 16 ans,
- ayant une ancienneté de 3 mois minimum dans l'entreprise,
- n'ayant fait l'objet d'aucune condamnation privative du droit de vote.

Sont éligibles les électeurs :

- âgés d'au moins 18 ans,
- ayant un an d'ancienneté minimum dans l'entreprise à la date du 1er tour de l'élection,
- n'ayant pas de lien familial avec l'employeur (*époux, partenaire pacsé, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré*).

À savoir : un même salarié peut être représentant du personnel au CE et délégué du personnel.

Mode et déroulement de scrutin

Les délégués du personnel sont élus au scrutin de liste à 2 tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Lors du 1er tour, seuls les syndicats peuvent présenter une liste de candidats. Au second tour, une liste de candidat peut être présentée par les salariés indépendamment de toute appartenance syndicale.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique. Elle se déroule pendant le temps de travail.

Pendant le 1er tour, 3 situations peuvent donner lieu à un second tour :

- aucune liste de candidats n'a été présentée,
- ou les suffrages exprimés représentent moins de la moitié des électeurs par collège,
- ou tous les sièges n'ont pas été attribués.

Le second tour doit avoir lieu dans les 15 jours.

Si, lors de ce second tour, aucune liste de candidats n'est présentée, l'employeur doit établir un procès-verbal de carence.

Moyens du délégué

Heures de délégation et déplacements

Pour assurer son mandat, le délégué du personnel dispose d'un crédit d'heures de :

- 10 heures par mois si l'entreprise a moins de 50 salariés,
- 15 heures par mois si l'entreprise a au moins 50 salariés.

Le temps passé en délégation est considéré et payé comme du temps de travail.

Durant ses heures de délégation et en dehors de ses heures habituelles de travail, le délégué du personnel peut circuler dans l'entreprise et prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Local et affichage

Les délégués du personnel bénéficient d'un local et de panneaux d'affichage mis à leur disposition par l'employeur.

Réunions avec l'employeur

Le ou les délégués du personnel se réunissent une fois par mois minimum avec l'employeur.

Leurs demandes et les réponses de l'employeur sont inscrites sur un registre spécial, consultable par les salariés et de l'inspection du travail.

Durée du mandat du délégué

Le délégué du personnel est élu pour 4 ans.

Sa fonction peut se terminer plus tôt :

- s'il démissionne,
- ou si son contrat de travail est rompu,
- ou s'il perd ses conditions d'éligibilité.

Le mandat est renouvelable.

Le salarié ayant des fonctions représentatives dans l'entreprise bénéficie d'une **protection spéciale**. Celle-ci vise à éviter d'éventuelles représailles de l'employeur pour les actes commis dans le cadre de son mandat. Cette protection permet de bénéficier d'une procédure particulière en cas de rupture du contrat.

Bénéficiaires

La protection est applicable au salarié qui bénéficie d'au moins un des statuts suivants :

- délégué syndical,
- membre élu ou représentant syndical au comité d'entreprise (CE),
- délégué du personnel ou délégué inter-entreprises,
- représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),
- conseiller prud'hommes,
- salarié mandaté par une organisation syndicale représentative,
- représentant de la section syndicale (RSS),
- candidat aux fonctions de délégués du personnel ou de membre élu du CE ou du CHSCT,
- salarié ayant demandé l'organisation d'élections,
- représentant des salariés désigné dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidations judiciaire,
- conseiller du salarié inscrit sur liste préfectorale pour les entretiens préalables aux licenciements,
- salarié prouvant que l'employeur connaissait l'imminence de sa candidature ou de sa désignation.

À savoir : la protection est applicable au salarié titulaire comme au suppléant, que le mandat soit d'origine légale ou conventionnelle.

Procédure

Principe

L'employeur doit respecter la procédure habituelle prévue en fonction du motif de la rupture du contrat (*licenciement, rupture conventionnelle...*), à laquelle peut s'ajouter les obligations spécifiques suivantes :

Consultation du CE

Le CE est consulté pour avis, à l'issue de l'entretien préalable, si l'employeur envisage le licenciement de l'un des salariés suivants :

- délégué du personnel,
- membre élu (*titulaire ou suppléant*) du CE,
- représentant syndical au CE,
- représentant des salariés au CHSCT.

Autorisation de l'inspecteur du travail

L'employeur doit obligatoirement obtenir l'accord préalable de l'inspecteur du travail pour rompre le contrat du salarié protégé.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate du salarié, à titre *conservatoire*, dans l'attente de la décision définitive.

Recours contre la décision de l'inspecteur du travail

Dans le délai de **2 mois** qui suit la décision de l'inspecteur du travail, il est possible d'effectuer :

- un recours gracieux pour demander le retrait de la décision auprès de l'inspecteur du travail lui-même,
- un recours hiérarchique auprès du ministre compétent,
- un recours contentieux auprès du tribunal administratif.

À savoir : si l'autorisation de licenciement est annulée, le salarié bénéficie des droits prévus en cas de licenciement nul.

Durée de la protection

Principe

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat du salarié.

Dans l'attente du résultat des élections ou à l'issue du mandat, le salarié bénéficie également d'une protection dans les conditions suivantes :

Dès la demande d'organisation des élections

Le salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser des élections (*ou d'accepter d'organiser ces élections*) bénéficie d'une protection de **6 mois**.

À partir de la publication des candidatures

La protection s'applique pendant **6 mois**, à compter de la publication des candidatures, si le salarié est candidat à l'une des fonctions suivantes :

- membre du CE ou du CHSCT,
- délégués du personnel.

Après la cessation du mandat

La durée de la protection applicable après la cessation du mandat varie en fonction du mandat détenu, dans les conditions suivantes :

Durée de la protection applicable à l'issue du mandat

Ancien type de mandat détenu	Durée de la protection (à compter de la cessation du mandat)
Délégué syndical	12 mois
Représentant de la section syndicale (RSS)	12 mois
Conseiller du salarié (s'ils ont exercé leur mandat pendant au moins 1 an)	12 mois
Membre élu au CE	6 mois
Représentant syndical au CE (désigné depuis 2 ans et non reconduit lors du renouvellement du CE)	6 mois
Délégué du personnel	6 mois
Représentant au CHSCT	6 mois
Conseiller prud'hommes	6 mois