

**4084 - Principes établis par le Code du travail**

Les délégués du personnel sont reçus **collectivement** ou **individuellement** selon les problèmes à traiter. Les réunions collectives sont des réunions plénières ou des réunions regroupant les délégués d'une même catégorie professionnelle, d'un même atelier ou service (C. trav., art. L. 2315-8).

L'employeur ne peut imposer aux délégués du personnel que la réunion mensuelle se tienne sous la forme d'une réunion mixte commune aux délégués du personnel et au comité d'entreprise, à peine d'entrave à l'exercice régulier des fonctions des délégués du personnel (Cass. crim., 12 mars 1970, n° 69-91.317, Bull. crim., p. 233).

Tous les délégués assistent de plein droit aux réunions mensuelles. L'employeur ne peut s'abstenir de convoquer un délégué dont le contrat de travail est suspendu, ni s'opposer à l'assistance aux réunions des délégués suppléants (Cass. crim., 6 nov. 1979, Bull. crim., n° 307).

— Sur l'incidence de la mise à pied conservatoire s'inscrivant dans le cadre d'une procédure de licenciement, voir n° 2881.

— Sur l'incidence d'une mise à pied disciplinaire, voir n° 1347.

**4085 - Caractère impératif de la réunion mensuelle collective**

La Cour de cassation a précisé que la **réunion mensuelle collective** de l'ensemble des délégués du personnel « *s'impose impérativement à l'employeur et que, hors le cas de force majeure, son inobservation ne peut être justifiée que si elle a pour cause le refus ou la défection des délégués eux-mêmes* » (Cass. crim., 30 juin 1987, n° 86-92.558 ; Cass. crim., 11 oct. 1989, n° 87-90.494, Dr. ouvrier 1991, p. 28).

Il n'y a aucune dérogation à la tenue de la réunion mensuelle, même lorsque l'entreprise ne comporte qu'un seul délégué du personnel (Cass. crim., 25 sept. 2007, n° 06-84.599).

Le refus des délégués pouvant justifier la non-tenue de la réunion mensuelle obligatoire implique, à notre avis, une prise de position préalable et clairement exprimée de leur part. Il ne saurait en aucun cas découler de l'absence de questions de leur part (Cass. crim., 22 oct. 1975, n° 93-47.874, Bull. crim., n° 223).

**Observations** Force est d'admettre que, dans la pratique, il n'y a pas toujours matière à une réunion mensuelle, surtout dans les petites entreprises. Il s'établit une sorte de consensus, dans un climat de bonne foi réciproque, pour éviter des réunions sans objet. Toutefois, la Cour de cassation fait prévaloir le formalisme de la règle de droit. L'employeur doit donc faire en sorte que l'abstention des délégués apparaisse bien comme un refus ou une défection de leur part. Aussi doit-il prévoir la date de la réunion mensuelle suffisamment à l'avance pour que les délégués soient en mesure de lui remettre, dans le délai prescrit par l'article L. 2315-12 du Code du travail, la note écrite exposant l'objet de leurs demandes, la prudence le conduisant à ne pas interpréter la non-remise de cette note comme une renonciation de leur part à tenir la réunion (Cass. crim., 27 sept. 1989, n° 88-85.727, Bull. crim., n° 333). Dans cette hypothèse, soit les délégués lui confirmeront leur accord pour annuler la réunion, faute de matière à traiter, soit il tiendra la réunion à la date convenue, sauf à constater l'absence des délégués. Une mention sera alors apposée sur le registre des délégués du personnel. Il demeure que l'employeur a toujours la faculté de ne pas répondre aux réclamations qui lui sont présentées au cours de la réunion mensuelle, si elles n'ont pas fait l'objet d'une note écrite communiquée préalablement.

L'on notera que le report d'une réunion mensuelle à la demande de certains délégués ne caractérise le délit d'entrave que dans la mesure où l'élément intentionnel de l'infraction est établi (Cass. crim., 20 mars 1984, n° 83-93.403, Dr. ouvrier 1985, p. 28). *A contrario*, la maladie prolongée du chef d'établissement impose au dirigeant de l'entreprise à laquelle appartient l'établissement, d'organiser lui-même la réunion mensuelle ou de désigner une autre personne pour recevoir les délégués ; cette circonstance ne justifiant pas l'absence de réunion.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, lorsque les délégués du personnel constituent la délégation salariale au comité d'entreprise (délégation unique), les réunions mensuelles des délégués et du comité ont lieu l'une à la suite de l'autre (C. trav., art. L. 2326-3).

En outre, en sus de la réunion mensuelle obligatoire, les délégués du personnel, en cas d'urgence, peuvent demander à être reçus collectivement par l'employeur (C. trav., art. L. 2315-8, al. 1).

**4086 - Tenue des réunions collectives — Registre spécial**

Les délégués du personnel ne constituent pas une assemblée délibérante. Contrairement au comité d'entreprise, ils ne forment pas une institution collégiale appelée à prendre position collectivement (voir Cass. soc., 29 avr. 2003, n° 00-46.477, Bull. civ. V, n° 144, à propos de la consultation des DP dans le cadre d'un

inaptitude consécutive à un accident du travail). Il n'y a donc pas d'ordre du jour ni de procès-verbal comme pour les réunions du comité d'entreprise.

#### Remarques

Un compte rendu, rédigé à la suite de la réunion des délégués du personnel, peut valoir engagement unilatéral de l'employeur opposable à ce dernier (Cass. soc., 28 févr. 1996, n° 92-45.334, Bull. civ. V, n° 72 ; Cass. soc., 27 mars 1996, n° 92-41.584, Bull. civ. V, n° 121).

La loi prévoit toutefois que les délégués doivent, sauf circonstances exceptionnelles, remettre au chef d'établissement, **deux jours ouvrables avant** la date de leur réception, **une note écrite exposant l'objet de leurs demandes** (C. trav., art. L. 2315-12).

L'employeur répond **par écrit** à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion. Les demandes des délégués comme les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un registre spécial ou annexées à celui-ci (C. trav., art. L. 2315-12).

L'employeur ne saurait imposer aux délégués un délai supérieur au délai de 2 jours prévu par la loi pour le dépôt de la note exposant leurs demandes (Cass. crim., 9 avr. 1975, n° 74-91.981, Bull. crim., p. 248 ; Cass. crim., 5 févr. 1980, n° 79-90.889). Mais, dans la mesure où ce délai de 2 jours a essentiellement pour objet de permettre à l'employeur de connaître à l'avance la nature de leurs réclamations, celui-ci peut très bien décider de recevoir immédiatement les délégués, à l'occasion du dépôt de la note écrite (Cass. crim., 4 oct. 1977, n° 76-91.922, Bull. crim., p. 724).

Le registre doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués eux-mêmes. Les salariés eux-mêmes ont la faculté de le consulter en dehors des heures de travail pendant un jour ouvrable par quinzaine, ce qui implique que le registre ne se trouve pas dans un bureau accessible uniquement pendant les heures de travail (C. trav., art. L. 2315-12 ; T. Corr. Paris, 9 mai 1978, Dr. ouvrier 1978, p. 441). La prise de dispositions permettant aux salariés de se rendre librement pendant les heures de travail dans le service où est conservé le registre, permet de satisfaire utilement à la loi.

Le défaut de tenue du registre spécial des délégués du personnel caractérise l'entrave au fonctionnement régulier de l'institution, même en l'absence de toute mauvaise foi de la part de l'employeur (Cass. crim., 2 juin 1976, n° 75-90.559, Bull. crim., p. 511 ; Cass. crim., 7 oct. 1997, n° 96-82.539). De même, le fait de ne pas mentionner, dans le délai légal de six jours ouvrables, sur le registre spécial, les réponses apportées par l'employeur aux questions présentées par écrit, caractérise le délit d'entrave (Cass. crim., 29 mars 1977, n° 76-91.342, Bull. crim., p. 288).

Les délégués du personnel ont la possibilité de rendre compte des réunions par voie d'affichage sur leurs panneaux ou en prenant contact avec les salariés à leur poste de travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2315-5 du Code du travail (voir n° 4095).

Les délégués ne sauraient imposer à l'employeur l'enregistrement par magnétophone des discussions. La nécessité d'un accord de l'employeur pour un tel enregistrement paraît admise par les organisations syndicales (voir RPDS 1976, p. 67).

Le refus d'aborder, lors de la réunion, les questions posées par les délégués sous forme de note écrite et d'y répondre dans le délai fixé par la loi caractérise le délit d'entrave, surtout si le comportement de l'employeur apparaît comme une manœuvre dilatoire (CA Paris, 16 févr. 1962, Sznadger dit François, Dr. ouvrier 1962, p. 382). De même le fait pour l'employeur d'imposer pour l'examen de chaque question un temps trop bref et de ne pas consacrer à la réunion un temps global suffisant pour épuiser les questions – sauf à prévoir une seconde réunion – est constitutif du délit d'entrave (Cass. crim., 29 mars 1977, n° 76-91.342, précité).

#### 4087 - Réception par l'employeur

Le chef d'établissement ou son représentant est tenu de recevoir les délégués du personnel. Il peut en outre – lui ou son représentant – se faire assister par des collaborateurs, mais la délégation patronale, toutes personnes confondues, ne peut être supérieure en nombre à celui des délégués du personnel titulaires (C. trav., art. L. 2315-8). Il faut considérer que le nombre de délégués à prendre en compte pour le calcul de la délégation salariale est celui des titulaires présents au cours de la réunion concernée et non celui de la totalité des délégués titulaires élus (en ce sens, voir RPDS 1985, p. 341), après remplacement des titulaires défaillants par des suppléants.

La pratique tendant lors de la réunion mensuelle des délégués du personnel à imposer la présence, en surnombre d'un tiers choisi par le chef d'établissement est de nature à porter atteinte à l'exercice des fonctions représentatives et constitue un délit d'entrave (Cass. crim., 25 sept. 2007, n° 06-84.599, Bull. crim., n° 222).

Les délégués n'ont donc qu'un interlocuteur, mais celui-ci peut se faire assister par des « collaborateurs » appartenant obligatoirement à l'entreprise et dont la mission d'assistance limite les interventions. En aucun cas, l'employeur ne saurait imposer aux délégués la présence d'une personne étrangère à l'entreprise ou à l'établissement.

#### 4088 - Assistance des délégués suppléants

Les délégués suppléants ont la faculté d'assister avec les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur (C. trav., art. L. 2315-10). C'est un droit auquel l'employeur ne saurait faire obstacle (Cass. crim., 6 nov. 1979, n° 78-94.345, Bull. crim., p. 834) et qui requiert **leur convocation** au même titre que les titulaires.

Le temps ainsi consacré par les suppléants aux réunions avec l'employeur est rémunéré comme temps de travail (C. trav., art. L. 2315-11).

Il a pendant longtemps été admis que les délégués suppléants puissent, au même titre que les titulaires, prendre part aux discussions pendant les réunions ; c'était la transposition de la solution consacrée par la jurisprudence pour les membres suppléants assistant aux séances du comité d'entreprise. Or, la chambre criminelle de la Cour de cassation a jugé qu'en l'absence de disposition contraire, la nature même de la suppléance implique que les délégués du personnel suppléants n'ont pas à intervenir lorsque les titulaires sont présents. L'employeur ne saurait donc être poursuivi pour délit d'entrave du seul fait d'avoir refusé à un délégué suppléant d'intervenir dans les discussions pendant la réunion mensuelle (Cass. crim., 11 oct. 1983, n° 82-94.038, Bull. crim., p. 620).

**Observations** Cette position nous paraît contestable (voir note J.-M. Verdier, D. 1984, I.R., p. 352) même si le cas d'espèce soumis à la Cour de cassation peut expliquer sa position. Au demeurant, cet arrêt est relativement ancien. Il serait donc hasardeux pour l'employeur de s'en tenir à une attitude trop rigide à cet égard.

#### **4089 - Assistance de représentants des syndicats**

Les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister du représentant « *d'une organisation syndicale* » (C. trav., art. L. 2315-10). L'assistance de représentants syndicaux lors des réunions avec les employeurs n'est soumise à aucun formalisme préalable, même s'il s'agit d'un syndicaliste étranger à l'entreprise sous réserve qu'elle soit demandée par les délégués du personnel. Les délégués du personnel ne sont pas tenus en particulier de mentionner cette assistance dans la note écrite qu'ils doivent remettre deux jours à l'avance pour exposer l'objet de leurs réclamations (TGI Limoges, 3 déc. 1980, Dr. ouvrier 1981, p. 222). Il demeure que l'employeur doit être informé de la participation d'une personne étrangère à l'entreprise ; le ministre du Travail tient cette information pour « *judicieuse* » (Rép. min., JOAN Q. 18 janv. 1988, p. 210).

Il est à noter que le droit pour les délégués de se faire assister sur leur demande par le représentant d'une organisation syndicale appartient aux titulaires et, seulement au cas du remplacement d'un titulaire, aux suppléants (Circ. DRT n° 5, 28 juin 1984, BO Trav. 1984, n° 31).

Le représentant syndical peut être le délégué syndical en titre. Ce peut être aussi un autre salarié de l'entreprise sous réserve qu'il soit syndiqué et mandaté à cet effet par son syndicat ; dans ce cas, il devra obtenir l'accord de l'employeur pour quitter son poste de travail et l'employeur peut opposer un refus si « *les nécessités inhérentes à la bonne marche de l'entreprise* » le justifient (Rép. min., JOAN Q. 18 janv. 1988, précitée).

**Il peut encore s'agir d'un représentant d'une organisation syndicale, extérieur à l'entreprise.** Il faut souligner, en effet, que la désignation de délégués syndicaux au sein de l'entreprise n'exclut nullement la faculté pour les délégués de faire appel à un représentant syndical extérieur à l'entreprise. Cette personne peut être un membre du syndicat professionnel, mais également un représentant d'une structure interprofessionnelle, par exemple un secrétaire d'union locale (JOAN CR 2 oct. 1982, p. 5339).

En visant un représentant *d'une* organisation syndicale, l'article L. 2315-10 du Code du travail autorise-t-il les délégués du personnel à se faire assister d'une personne extérieure régulièrement mandatée appartenant à une autre organisation syndicale que la leur ? Sous l'empire de la rédaction de cet article antérieur à la loi Auroux, n° 82-915 du 28 octobre 1982, qui prévoyait l'assistance d'un « représentant du syndicat de leur profession », la Cour de cassation avait jugé que le texte « *pouvait logiquement s'interpréter comme affirmant implicitement l'existence d'un lien syndical entre le délégué du personnel (...) et le représentant qu'il choisit pour l'assister auprès de l'employeur* » (Cass. crim., 15 avr. 1982, n° 81-92.936, Bull. crim., p. 247). En faisant adopter la formule « *un représentant d'une organisation syndicale* », le ministre du Travail de l'époque a voulu permettre « *une souplesse à la fois géographique et professionnelle* » (JO AN CR 2 oct. 1982, p. 5339), même si la question de l'assistance par un représentant d'une autre appartenance que celle des délégués du personnel n'a pas été directement abordée lors du débat parlementaire. Il demeure que la formule « *un représentant d'une organisation syndicale* » autorise une interprétation extensive. C'est l'interprétation qu'a retenue l'administration (Circ. DRT n° 5, 28 juin 1984, BO Trav. 1984, n° 31) et qui a été reprise par le ministre du Travail dans la réponse ministérielle du 18 janvier 1988, précitée. Il y a d'ailleurs lieu de remarquer que rien n'empêche un délégué du personnel sans attache syndicale de recourir à cette faculté d'assistance par un syndicat.

**L'employeur n'est pas tenu d'accepter l'assistance simultanée d'un représentant syndical extérieur à l'entreprise et du délégué syndical « interne »**, sous réserve des dispositions d'une convention collective prévoyant l'assistance d'un représentant du syndicat extérieur à l'entreprise, simultanément à celle du délégué syndical.

En revanche, le fait qu'un délégué du personnel soit en même temps délégué syndical n'exclut pas qu'il use de la faculté de se faire assister d'un représentant syndical (Cass. crim., 20 mai 1974, n° 73-92.238, Bull. crim., p. 475).

Les délégués syndicaux présents dans l'entreprise ne peuvent imposer leur participation aux réunions de l'institution, mais les délégués du personnel sont en droit de choisir comme représentant syndical un ancien salarié licencié pour faute grave (Cass. crim., 7 févr. 1979, n° 77-93.899).

Les représentants syndicaux peuvent, au même titre que les délégués du personnel, participer à la discussion.

S'il s'agit d'un délégué syndical, salarié de l'entreprise régulièrement mandaté par son organisation et disposant d'un crédit d'heures, son temps lui sera payé. La réponse ministérielle du 18 janvier 1988 précise que le temps passé à la réunion devra, ou, du moins, pourra s'imputer sur le contingent d'heures dont il dispose en vertu de son mandat (Rép. min., JOAN Q., 18 janv. 1988, p. 210).

S'il s'agit d'un salarié non détenteur d'un mandat de représentant du personnel, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer le temps passé à la réunion des délégués du personnel, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, étant précisé qu'en tout état de cause il ne bénéficie pas non plus de la protection spéciale des représentants du personnel en matière de licenciement.

L'on soulignera enfin que l'assistance de représentants des organisations syndicales n'est pas limitée à la seule réunion mensuelle, mais s'étend à toutes les formes de réunions ou de réceptions des délégués par l'employeur.

#### 4090 - Réceptions individuelles par la direction

En dehors de la réunion mensuelle ou d'une réunion collective, en cas d'urgence, les délégués du personnel sont reçus, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter (C. trav., art. L. 2315-8). En effet, il entre dans la mission des délégués de présenter les réclamations individuelles des salariés.

La demande de réception doit être présentée à la direction par les délégués eux-mêmes ou par l'un d'entre eux (Cass. crim., 29 mars 1977, n° 76-91.342). Cependant, sauf en cas d'urgence, les délégués du personnel ne sauraient exiger d'être reçus immédiatement.

#### 4091 - Assistance d'un salarié

La vocation du délégué du personnel à présenter les réclamations des salariés implique-t-elle le droit pour tout salarié à se faire assister par un délégué lorsqu'il a une réclamation à présenter ?

Selon la Cour de cassation, dès lors qu'il est établi que c'est le salarié qui a présenté lui-même sa demande d'entretien individuel, le délégué du personnel n'est pas dans sa mission de présentation d'une réclamation individuelle au sens de l'article L. 2313-1 du Code du travail. Elle en conclut que l'employeur ne commet pas de délit d'entrave en refusant la présence d'un délégué du personnel lors d'un entretien individuel sollicité par un salarié qui contestait l'évaluation professionnelle dont il avait fait l'objet (Cass. crim., 11 févr. 2003, n° 01-88.024, Bull. civ. V, n° 32 ; voir également Cass. crim., 29 mars 1977, n° 76-91.342, Bull. crim., p. 288).

Dans l'arrêt précité du 11 février 2003, la chambre criminelle lève du reste toute ambiguïté sur l'étendue du rôle d'assistance qui pourrait être prêté au délégué du personnel en le **cantonnant strictement** aux entretiens préalables à licenciement et sanction disciplinaire. Hors ces deux cadres, l'employeur est juridiquement fondé à opposer son refus à la présence du délégué du personnel lors d'entretiens individuels quel que soit leur contexte et qu'ils soient provoqués par l'employeur ou le salarié.

#### 4092 - Rémunération du temps passé aux réunions

Le temps passé avec les délégués du personnel, titulaires et suppléants, aux réunions avec l'employeur est payé comme temps de travail et **ne s'impute pas sur le contingent d'heures des titulaires** (C. trav., art. L. 2315-11). Ainsi un conseil de prud'hommes ne saurait se borner à prendre acte de l'engagement de l'employeur à régler au salarié des heures de délégation alors que l'intéressé sollicitait le paiement de ses heures de présence aux réunions comme temps de travail (Cass. soc., 10 avr. 1996, n° 93-40.943, Bull. civ. V, n° 150).

Par ailleurs, les **temps de déplacement** pour se rendre aux réunions avec l'employeur ne peuvent donner lieu à retenue sur salaire lorsque ce temps est compris dans le temps de travail (Cass. soc., 20 févr. 2002, n° 99-44.760) et ils doivent être rémunérés lorsqu'ils sont pris en dehors du temps habituel de travail et excèdent en durée le temps de trajet habituel domicile/travail (Cass. soc., 5 nov. 2003, n° 01-43.109, Bull. civ. V, n° 275).

De même, l'employeur doit prendre à sa charge les frais supplémentaires occasionnés par ces déplacements (Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-43.990, Bull. civ. V, n° 174).

Remarques

Ces décisions, rendues à propos des membres du comité d'entreprise, doivent à notre sens être étendues aux délégués du personnel, bien que les hypothèses d'éloignement du lieu de travail et du lieu de la réunion soient plus rares, compte tenu de la nature de l'institution.