



Imprimer

GRAND ANGLE : ARTICLE 1

# Attributions spécifiques des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont un certain nombre de missions qui leur sont propres et dont les autres représentants du personnel n'ont pas à se charger.

## Porte-parole des réclamations des salariés

**Présenter les réclamations individuelles et collectives des salariés.** - Les délégués du personnel (DP) peuvent poser toute question individuelle (ex. : l'attribution d'un congé) ou collective (ex. : les modalités de calcul d'une prime conventionnelle) touchant à l'application de la réglementation du travail. Légalement, ces réclamations portent sur les salaires, l'application du code du travail et des dispositions légales et réglementaires en matière de protection sociale, de santé et de sécurité ainsi que les conventions et accords collectifs de travail couvrant l'entreprise (c. trav. [art. L. 2313-1](#)). Mais cette énumération n'est pas limitative (cass. crim. 9 avril 1975, n° [74-91981](#), B. crim. n° 88) et toutes les règles de droit social sont, dans les faits, visées.

**Mission spécifique des délégués du personnel.** - La présentation de réclamations est un rôle exclusif des délégués du personnel. L'employeur ne peut donc :

- ni instaurer une procédure parallèle afin de régler les difficultés des salariés (cass. crim. 20 mars 1984, n° [83-93403](#), B. crim. n° 118) ;
- ni exiger que les demandes des salariés soient soumises à la direction avant d'être présentées aux DP (cass. crim. 9 avril 1975, n° [74-91981](#), B. crim. n° 88) ;
- ni inciter les salariés à formuler leurs réclamations sans passer par les DP (cass. crim. 17 décembre 2013, n° D) ;
- ni faire prendre aux salariés l'engagement d'utiliser uniquement la procédure de présentation directe (cass. crim. 10 mars 1970, n° [69-90632](#), B. crim. n° 98).

Ce faisant, il prendrait le risque d'une condamnation pour délit d'entrave (voir Dictionnaire social, « Délit d'entrave »).

**Mission distincte de celle des délégués syndicaux.** - Si les DP sont compétents pour toute réclamation relative à l'application du statut du personnel en vigueur dans l'entreprise, les délégués syndicaux ont pour rôle de revendiquer et négocier la modification du statut existant (cass. crim. 27 septembre 1988, n° [87-81800](#) D). Par exemple, les DP réclament l'application de taux conventionnels de salaires et les délégués syndicaux négocient le montant des salaires notamment dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (circ. DRT 84-5 du 25 juin 1984, § 1.1.1).

L'employeur peut donc ignorer une réclamation des DP, demandant une réduction du temps de travail et une réévaluation des salaires, sans commettre de délit d'entrave (cass. crim. 26 janvier 1993, n° [89-85389](#), B. crim n° 43).

## Modalités de présentation des réclamations

**Réclamations individuelles.** - Les salariés peuvent poser directement leurs questions à l'employeur ou à ses représentants, sans passer par l'intermédiaire des délégués du personnel (c. trav. [art. L. 2313-10](#)). C'est s'ils le souhaitent qu'ils demanderont aux DP de présenter leurs réclamations individuelles. À l'inverse, il ne nous paraît pas possible que les DP puissent saisir l'employeur d'une question relative à un salarié si ce dernier n'a pas donné son accord.

Les réclamations individuelles prennent la forme d'un entretien avec la direction, dédié à ce sujet (voir ci-après). L'employeur pourra, à notre sens, demander à ce que le salarié valide, notamment, le fait qu'il accepte l'intervention des DP.

En pratique, il semble que le délégué du personnel, qui se fait le porte-parole de la question d'un salarié, doit prendre l'initiative de la rencontre avec l'employeur à ce sujet. En effet, face à un salarié ayant pris seul l'initiative de demander un entretien avec son directeur pour contester son évaluation personnelle, les juges ont admis que ce dernier refuse la présence d'un DP sollicitée par le salarié sans commettre de délit d'entrave (cass. crim. 11 février 2003, n° [01-88014](#), B. crim. n° 32). Pour eux, dans un tel contexte, la présence du DP à l'entretien n'entraîne pas dans l'exercice de sa mission de présentation d'une réclamation individuelle.

**Réclamations collectives.** - En l'absence de précisions légales, les DP peuvent, à notre sens, présenter de leur propre initiative des réclamations collectives. Celles-ci sont portées à la connaissance de l'employeur (c. trav. [art. L. 2315-8](#)) :

- durant les réunions mensuelles régulières organisées par l'employeur ou les réunions d'urgence demandées par les DP ;
- à l'occasion d'entretiens sollicités auprès de l'employeur.

---

**À noter :** Pour ces entretiens avec l'employeur, les délégués du personnel sont reçus soit individuellement, soit par catégorie, soit par service (atelier, spécialité professionnelle) selon les questions à traiter (c. trav. [art. L. 2315-8](#)).

---

### DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL, QUELS SALARIÉS REPRÉSENTENT-ILS ?

---

Les délégués du personnel (DP) présentent les réclamations des salariés de l'établissement dans lequel ils ont été élus et où ils exercent leur mission. Même si la loi ne le précise pas, lorsque l'entreprise compte plusieurs DP, il est d'usage qu'un DP présente les réclamations individuelles des salariés de son collège électoral ou de sa catégorie professionnelle. En revanche, les réclamations collectives restent de la compétence de chaque DP, quel que soit le collège électoral qui l'a élu.

Les DP peuvent également se faire les porte-parole des réclamations des salariés d'entreprises extérieures (ex. : salariés d'entreprises sous-traitantes) pour ce qui concerne les conditions d'exécution du travail relevant du chef d'établissement utilisateur (c. trav. [art. L. 2313-3](#)).

Enfin, les DP de l'entreprise utilisatrice peuvent présenter les réclamations des travailleurs temporaires en matière de rémunération, de conditions de travail et d'accès aux moyens de transport et aux installations collectives (c. trav. [art. L. 2313-4](#)).

## Relais auprès de l'inspecteur du travail

**Pouvoir de saisir l'inspecteur du travail.** - Les délégués du personnel sont habilités à saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales, réglementaires et conventionnelles dont l'inspection assure le contrôle (c. trav. [art. L. 2313-1](#) et [L. 8112-1](#)).

Cela étant, les salariés peuvent également saisir directement l'inspection du travail de toute plainte ou observation qu'ils auraient sur l'application de la réglementation qui leur est faite.

**Accompagner l'inspecteur durant ses visites.** - Lorsque l'inspecteur du travail visite les entreprises qui relèvent de son champ d'intervention, il est prévu qu'il se fasse accompagner dans l'entreprise par le délégué du personnel compétent, si ce dernier le souhaite (c. trav. [art. L. 2313-11](#)).

Lorsqu'il intervient dans l'entreprise de sa propre initiative, l'inspecteur du travail a la faculté, et non l'obligation, de proposer au délégué du personnel de l'accompagner. En revanche, lorsque sa visite fait suite à une demande d'un délégué du personnel, il est tenu d'avertir ce dernier qui peut, s'il le désire, l'accompagner dans sa visite (circ. DRT [84-5](#) du 28 juin 1984, § 3.2).

## Consultation dans le cadre d'un accident du travail

**Consultation obligatoire.** - Lorsque le médecin du travail déclare l'inaptitude d'un salarié suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur doit impérativement recueillir l'avis des DP sur le reclassement du salarié [c. trav. [art. L. 1226-10](#) ; voir Dictionnaire Social, « [Inaptitude physique \(reclassement\)](#) »]. Cette consultation s'impose quand bien même il n'aurait pas de poste à proposer au salarié (cass. soc. 11 juin 2008, n° [06-45537 D](#)). Peu importe également que le représentant d'une organisation syndicale ait admis le peu de possibilités de reclasser ce salarié (cass. soc. 21 février 1990, n° [88-42125](#), BC V n° 72).

**À noter :** Lorsque le salarié refuse le reclassement proposé, l'employeur peut lui en proposer un autre sans consulter une nouvelle fois les délégués du personnel (cass. soc. 3 juillet 2001, n° [98-43326 D](#)).

L'avis des délégués du personnel ne peut pas être remplacé par celui du comité d'entreprise (cass. soc. 2 octobre 2001, n° [99-45346](#), BC V n° 295), d'un représentant syndical (cass. soc. 21 février 1990, n° [88-42125](#), BC V n° 72) ou d'une commission (cass. soc. 17 décembre 1997, n° [95-44026](#), BC V n° 454). En l'absence de DP, un procès-verbal de carence à l'issue du second tour des élections professionnelles doit avoir été établi (cass. soc. 23 septembre 2009, n° [08-41685](#), BC V n° 192).

L'employeur qui ne recueillerait pas l'avis des DP risquerait une condamnation pour délit d'entrave (c. trav. [art. L. 2316-1](#) ; cass. crim. 26 janvier 1993, n° [89-85389](#), B. crim. n° 43).

**Modalités de la consultation.** - L'employeur recueille l'avis des DP soit en les réunissant soit en les consultant individuellement (cass. soc. 29 avril 2003, n° [00-46477](#), BC V n° 144). En revanche, s'entretenir avec un seul délégué ne suffit pas (cass. soc. 30 avril 2009, n° [07-43219](#), BC V n° 120). En pratique, l'employeur :

- consulte les DP de l'établissement du salarié devenu inapte (cass. soc. 13 novembre 2008, n° [07-41512](#), BC V n° 222) ou la délégation unique du personnel en sa qualité de DP (cass. soc. 18 novembre 2003, n° [01-44235](#), BC V n° 288) ;

<b>Consultations obligatoires des DP par l'employeur</b>	<b>Délégués du personnel : autres attributions (1)</b>
	<p><b>Congés payés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour fixer la période de CP (c. trav. <a href="#">art. L. 3141-13</a>) (2) ou l'ordre des départs en CP (c. trav. <a href="#">art. L. 3141-14</a>)</li> <li>- pour fractionner les 4 premières semaines de CP en fermant l'entreprise (c. trav. <a href="#">art. L. 3141-20</a>) (3)</li> </ul> <p>Durée du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avant de reporter une demande de prise de contrepartie obligatoire en repos pour des motifs inhérents à la bonne marche de l'entreprise (c. trav. <a href="#">art. D. 3121-11</a>)</li> </ul> <p><b>Licenciement économique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans les entreprises de moins de 50 salariés, lorsqu'un licenciement collectif pour motif économique est envisagé (c. trav. <a href="#">art. L. 1233-10</a>, <a href="#">L. 1233-29</a>, <a href="#">L. 1233-3</a> et <a href="#">L. 2313-7</a>)- en l'absence de comité d'entreprise, sur la fixation de l'ordre des licenciements (c. trav. <a href="#">art. L. 1233-5</a>)</li> </ul> <p><b>Crédit d'impôt compétitivité et emploi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, sur l'utilisation par l'entreprise du CICE, dans les entreprises de moins de 50 salariés (c. trav. <a href="#">art. L. 2313-7-1</a>)</li> </ul> <p><b>Participation</b></p> <p>en cas de mise en place unilatérale par l'employeur d'un dispositif de participation, dans les entreprises de moins de 50 salariés (c. trav. <a href="#">art. L. 3323-6</a>)</p> <p><b>Bâtiment et travaux publics</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- consultation et information relatives aux arrêts de travail pour intempéries (c. trav. <a href="#">art. L. 5424-9</a> et <a href="#">D. 5424-28</a>)</li> </ul>
<b>Recours aux DP par le salarié (4)</b>	<p><b>Assistance du salarié</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à l'occasion d'un entretien préalable d'un salarié à son licenciement (c. trav. <a href="#">art. L. 1232-4</a>) ou à une sanction disciplinaire (c. trav. <a href="#">art. L. 1332-2</a>)</li> </ul>

- à l'occasion des entretiens préalables à la conclusion d'une rupture conventionnelle du contrat de travail (c. trav. [art. L. 1237-12](#))

(1) Les autres attributions spécifiques sont détaillées dans le corps de l'article, les attributions supplétives figurent dans le 2<sup>e</sup> article de ce Grand angle. (2) Si la convention collective ou un accord collectif ne le prévoit pas. (3) Avis conforme exprès exigé (cass. soc. 29 juin 2011, n° [09-70688](#), BC V n° 182). (4) Au choix du salarié.



- fournit aux DP toutes les informations utiles au reclassement du salarié (cass. soc. 29 février 2012, n° [10-28848](#) D) ;
- procède à la consultation après les deux examens médicaux exigés, sauf exception, pour la déclaration d'inaptitude (c. trav. [art. L. 1226-10](#) ; cass. soc. 8 avril 2009, n° [07-44307](#) BC V n° 109).

## Mise en œuvre du droit d'alerte

**En cas d'irrégularités spécifiques.** - Le DP qui constate, de lui-même ou par l'intermédiaire d'un salarié, l'existence d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, en saisit immédiatement l'employeur. Ces atteintes peuvent notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement (c. trav. [art. L. 2313-2](#)).

**Exemple :** Le droit d'alerte des DP peut être activé lorsque l'employeur, pour des raisons de sécurité, met en œuvre une procédure de contrôle des postes informatiques, sans encadrer les conditions dans lesquelles l'administrateur système pourrait ouvrir les courriels personnels des salariés (cass. soc. 17 juin 2009, n° [08-40274](#), BC V n° 153).

**Processus impliquant l'employeur.** - L'employeur alerté (ou son représentant) est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et d'agir afin de remédier à cette situation (c. trav. [art. L. 2313-2](#)). Sa réaction doit être rapide, par exemple attendre 19 jours est un délai trop important (CPH Angers 28 janvier 2013, n° 12/00926). En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de l'atteinte provoquant le droit d'alerte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le conseil de prud'hommes peut être saisi par le salarié ou par le DP, si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas (c. trav. [art. L. 2313-2](#) ; cass. soc. 28 mars 2006, n° [04-41016](#), BC V n° 126). ✖

### RÔLE DES DP VIS-À-VIS DU CE ET DU CHSCT

Les délégués du personnel (DP) ont la possibilité de communiquer au comité d'entreprise (CE) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) les suggestions et les observations du personnel sur les questions relevant de leur champ de compétence respectif (c. trav. [art. L. 2313-9](#)). Aucun formalisme légal n'existe en la matière.

Par ailleurs, les DP constituent, avec les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement, un collège en charge de désigner les représentants du personnel au CHSCT lors de l'institution de ce dernier (c. trav. [art. L. 4613-1](#)).

Enfin, il arrive que des attributions du CE et du CHSCT, absents dans l'entreprise, soient dévolues aux DP (voir 2<sup>e</sup> article de ce Grand angle).

Article paru le 10/2014

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2014. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.

Pour: DIOLOCEANT MARC