



Imprimer

GRAND ANGLE : ARTICLE 2

Attributions supplétives des délégués du personnel

Les délégués du personnel (DP) reprennent parfois à leur compte certaines des attributions du comité d'entreprise (CE) ou du CHSCT.

Entreprises de moins de 50 salariés : rôle des DP en lieu et place du CE

Les entreprises de moins de 50 salariés n'étant pas tenues d'avoir un comité d'entreprise, les DP y assurent un rôle spécifique.

Bonne marche de l'entreprise. - Les DP communiquent à l'employeur leurs suggestions relatives à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise (c. trav. [art. L. 2313-15](#)). L'employeur n'a pas à y donner suite.

Mission en matière de formation professionnelle. - Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les DP assurent les missions du CE en matière de formation professionnelle (c. trav. [art. L. 2313-8](#)). Ils sont donc consultés, chaque année, sur le plan de formation dans les conditions habituelles (c. trav. [art. L. 2323-34](#) ; voir Dictionnaire Social, « [Plan de formation](#) »).

Attributions consultatives. - Certaines consultations relèvent également des DP, en l'absence de CE, dans les entreprises de moins de 50 salariés (voir tableau).

Entreprises de 50 salariés et plus : rôle des DP en lieu et place du CE

Cadre de cette suppléance. - Lorsqu'une entreprise, bien qu'ayant atteint le seuil de 50 salariés, n'a pas de comité d'entreprise du fait d'une carence de candidats, les DP reprennent des attributions de cette instance (c. trav. [art. L. 2313-13](#)).

À noter : Le nombre de DP et le crédit d'heures des DP titulaires se trouvent augmentés (c. trav. [art. R. 2313-2](#) et [L. 2315-2](#)). Les DP titulaires bénéficient de la formation économique ouverte aux membres du CE (c. trav. [art. L. 2325-44](#)).

Transfert des attributions économiques. - Les DP reprennent l'ensemble des attributions économiques du CE ou du comité d'établissement selon les cas (c. trav. [art. L. 2313-13](#)). L'employeur les informe et les consulte donc sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Dans ce cadre, ils :

- sont consultés lors d'une réunion mensuelle qui donne lieu à procès-verbal. Ils sont tenus au secret professionnel quant aux procédés de fabrication et à une obligation de discrétion sur les points pour lesquels l'employeur le demande (c. trav. [art. L. 2323-7-2](#) et [L. 2325-5](#)) ;
- ont la possibilité de recourir aux experts du CE (rémunérés par l'employeur) [voir Dictionnaire Social « Expert (du comité d'entreprise) »] ;
- gèrent le budget de fonctionnement avec l'employeur.

Pas de représentation dans les organes sociaux. - Les DP ne se voient pas attribuer la représentation du CE au conseil d'administration ou au conseil de surveillance de la société (c. trav. [art. L. 2323-62](#) à [L. 2323-67](#) ; voir Dictionnaire Social, « Comité d'entreprise (représentants dans les organes sociaux) »).

Transferts liés aux difficultés de l'entreprise. - Les DP peuvent mettre en œuvre le droit d'alerte du CE lorsqu'ils ont connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise (c. trav. [art. L. 2313-14](#), [L. 2325-35](#) à [L. 2325-42](#)). Ils sont tenus à une obligation de discrétion pour les informations relatives à l'entreprise qui leur sont communiquées, celles-ci ayant, par nature un caractère confidentiel (c. trav. [art. L. 2313-14](#)).

Ce droit d'alerte est aussi ouvert aux DP reprenant les attributions du CE lorsque cette instance a été supprimée par accord de l'employeur et des syndicats, du fait d'une baisse durable de l'effectif de l'entreprise (c. trav. [art. L. 2313-14](#) et [L. 2322-7](#)).

À noter : Ce droit d'alerte est distinct de celui dont ils disposent en tant que DP (voir 1^{er} article de ce Grand angle).

En cas de procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise, les DP reprennent les attributions du CE dans ces circonstances. Ils interviennent aux divers stades de la procédure où le CE est habituellement présent (c. trav. [art. L. 1233-58](#)).

Transfert du droit d'opposition du CE. - Les DP peuvent faire valoir un droit d'opposition :

- lorsque l'employeur doit choisir entre plusieurs formes de service médical ou lorsqu'il résilie son adhésion à un service médical interentreprises (c. trav. [art. D. 4622-2](#) et [D. 4622-3](#)) ;
- à l'occasion de la mise en place d'horaires individualisés (c. trav. [art. L. 3122-23](#) ; voir Dictionnaire Social, « [Horaires individualisés](#) »).

Nombre de DP en l'absence de CE ou de CHSCT (1)	
Taille de l'entreprise	Nombre de DP
20 à 74 salariés	3 titulaires / 3 suppléants
75 à 99 salariés	4 titulaires / 4 suppléants
100 à 124 salariés	5 titulaires / 5 suppléants
125 à 149 salariés	6 titulaires / 6 suppléants
150 à 174 salariés	7 titulaires / 7 suppléants
175 à 199 salariés	8 titulaires / 8 suppléants
(I) Entreprise d'au moins 50 salariés pour le CE, établissement d'au moins 50 salariés pour le CHSCT (c. trav. art. L. 2313-13 , L. 2313-16 et R. 2314-2).	

Transfert des activités sociales et culturelles. - Les DP assurent, conjointement avec l'employeur, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'entreprise, quelles qu'en soient la forme et la nature (c. trav. [art. L. 2313-15](#)).

En pratique, ils sont associés à cette gestion sans droit de gestion indépendant de celui de l'employeur et sans budget. Cela étant, aucun acte de gestion ne peut avoir lieu sans l'accord de la majorité des DP et de l'employeur.

Attributions consultatives. - Certaines consultations relèvent également des DP, en l'absence de CE, dans les entreprises de 50 salariés et plus (voir tableau).

Consultation des DP en lieu et place du CE (1)	
Durée du travail et congés	<ul style="list-style-type: none"> - accomplissement d'heures supplémentaires dans le contingent légal ou conventionnel et au-delà de ce contingent (c. trav. art. L. 3121-11-1) ; - accomplissement de plus de 8 heures de travail de nuit (c. trav. art. L. 3122-34) ; - repos hebdomadaire par roulement (c. trav. art. L. 3132-14), mise en place d'horaires individualisés (c. trav. art. L. 3122-23) ou d'équipes de suppléance (c. trav. art. L. 3132- 18) ; - mise en place d'astreintes (c. trav. art. L. 3121-7) ; - dans les entreprises de moins de 200 salarié, refus d'un congé sabbatique ou pour création d'entreprise ou pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une jeune entreprise innovante (c. trav. art. L. 3142-97) ou information sur divers congés (c. trav. art. L. 3142-36 et L. 3142-106) ;

	- refus d'une absence pour participer à des instances de la formation professionnelle, à un congé individuel de formation ou pour suivre un stage de formation économique, sociale et syndicale (c. trav. art. L. 3142-4 , L. 3142-13 et L. 6322-6) ;
Embauche et contrats	- conclusion de certains CDD ou contrats de travail temporaire (c. trav. art. L. 1242-2 , L. 1242-5 et L. 1251-9) ; - recours au prêt de main-d'œuvre (c. trav. art. L. 8241-2).
Gestion du personnel	- introduction et modification du règlement intérieur (c. trav. art. L. 1321-4) ; - rapport, dans les entreprises d'au moins 300 personnes, sur la situation comparée des conditions d'emploi des femmes et des hommes (c. trav. art. L. 2323-57) ; - établissement d'un plan de mesures d'urgence en matière d'hygiène et de sécurité (c. trav. art. L. 4741-11) ; - programme de formation en matière de sécurité (c. trav. art. L. 4143-1) ; - mesures pour faciliter la mise ou la remise au travail des personnes handicapées (c. trav. art. L. 2313-15) ; - projets de convention (préretraite du FNE, retraite progressive, etc.) (c. trav. art. R. 5111-3) ; - attribution de chèques-vacances (c. tourisme art. L. 411-8).
(I) Il s'agit des cas où le code du travail prévoit une consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise.	

Interventions des DP à la place du CHSCT

Établissements de moins de 50 salariés. - Les établissements de moins de 50 salariés ne sont pas tenus d'élire un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les DP se trouvent alors investis des missions et obligations de discrétion du CHSCT (c. trav. [art. L. 2313-16](#) et [L. 4611-3](#)). Ils ne disposent d'aucun moyen supplémentaire pour exercer ces fonctions (ex. : pas d'augmentation du crédit d'heures). En revanche, ils bénéficient de la formation destinée aux membres du CHSCT (c. trav. [art. L. 4614-14](#)).

Établissements de 50 salariés et plus. - Dans les établissements de plus de 50 salariés, dépourvus de CHSCT, les DP prennent en charge les missions de ces élus (c. trav. [art. L. 2313-16](#) et [L. 4611-2](#)).

Les moyens des délégués du personnel sont alors augmentés tant pour ce qui concerne le nombre de DP (c. trav. [art. R. 2314-2](#)) que le nombre d'heures de délégation (c. trav. [art. L. 4614-3](#)). À titre d'exemple, ils bénéficient de 2 heures supplémentaires par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles ou de participation des élus à une instance de coordination des CHSCT (c. trav. [art. L. 4614-3](#) ; voir Dictionnaire Social, « [Instance de coordination des CHSCT](#) »).

Obligation de discrétion. - Quelle que soit la taille de l'établissement, les DP qui tiennent lieu de CHSCT sont tenus aux obligations (c. trav. [art. L. 2323-7-2](#), [L. 4611-2](#), [L. 4611-3](#) et [L. 4614-9](#)) :

- de discrétion pour les informations présentant un caractère confidentiel indiqué par l'employeur et de secret professionnel incombant aux élus de cette instance ;
- de secret professionnel pour les questions relatives aux procédés de fabrication.

Interventions des DP à la place du délégué syndical ou du RSS

Entreprises de moins de 50 salariés. - Dans les établissements de moins de 50 salariés, les syndicats qui y sont représentatifs peuvent désigner un DP comme délégué syndical (DS) (c. trav. [art. L. 2143-6](#)), sans avoir à justifier de la constitution d'une section syndicale (cass. soc. 12 décembre

1990, n° [88-60671](#), BC V n° 666 ; voir Dictionnaire Social, « [Section syndicale](#) ». La désignation concerne toute la durée du mandat du DP.

À noter : Dans les entreprises multiétablissements, cette désignation n'est possible que si l'effectif global, tous établissements confondus, n'atteint pas 50 salariés (cass. ass. plén. 14 juin 1985, n° [84-60528](#), plén. n° 3).

Les syndicats non représentatifs peuvent, pour leur part, désigner un DP comme représentant de la section syndicale (RSS) pour la durée de son mandat à la condition d'avoir constitué une section syndicale dans l'entreprise (c. trav. [art. L. 2142-1-4](#) ; voir Dictionnaire Social, « [Représentant de la section syndicale](#) »).

Désignation d'un DP titulaire. - C'est un DP titulaire qui sera désigné comme DS, sauf accord prévoyant la nomination d'un suppléant (cass. soc. 28 septembre 2005, n° [04-11286](#), BC V n° 276). En cas d'absence momentanée du DP titulaire, son suppléant peut être désigné comme délégué syndical pour cette durée (cass. soc. 20 juin 2012, n° [11-61176](#), BC V n° 193).

Un DP suppléant n'ayant pas de crédit d'heures de délégation, seul un DP titulaire peut être désigné comme RSS (cass. soc. 27 mars 2013, n° [12-20369](#), BC V n° 94).

Exercice des missions de DS. - Le DP, en tant que délégué syndical, représente son organisation syndicale auprès de l'employeur (c. trav. [art. L. 2143-3](#)). Il remplit les fonctions habituelles du DS [voir Dictionnaire Social, Délégué syndical (missions) »].

Sauf disposition conventionnelle plus avantageuse, le DP assure le mandat du délégué syndical sans crédit d'heures supplémentaire (c. trav. [art. L. 2143-6](#)). Il utilise donc ses heures de délégation de DP pour exercer ses fonctions de DS.

Exercice des missions de RSS. - Le DP représente la section syndicale et dispose des mêmes prérogatives que le DS sans pouvoir négocier et conclure d'accords collectifs (c. trav. [art. L. 2142-1-1](#)). En l'absence de crédit d'heure spécifique, il peut utiliser les heures attachées à son mandat de DP pour exercer ses fonctions de RSS. ✖

Négocier un accord collectif avec un DP

(1) Négociation avec un délégué du personnel désigné comme délégué syndical (DS) :

- dans les établissements de moins de 50 salariés (c. trav. [art. L. 2143-6](#)) ;
- selon la procédure applicable aux délégués syndicaux ;
- sans crédit d'heures supplémentaire (c. trav. [art. L. 2143-6](#)).

(2) Délégué du personnel non désigné comme délégué syndical :

- dans les entreprises de moins de 200 salariés sans DS ni CE ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés sans DP faisant office de DS et sans CE (c. trav. [art. L. 2232-21](#)) (1) ;
- selon la procédure spécifique supposant notamment la validation de l'accord par une commission paritaire (2) ;
- avec 10 heures de délégation supplémentaires pour préparer la négociation (c. trav. [art. L. 2232-23](#)) ;
- uniquement sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée à un accord collectif ;
- l'accord ne peut pas porter sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise lorsque l'employeur envisage le licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours (c. trav. [art. L. 1233-21](#)).

(1) Lorsque, au 31 décembre 2009, l'entreprise relevait d'un accord de branche étendu encadrant les modalités de négociation avec les représentants du personnel, cet accord s'applique (loi [2008-789](#) du 20 août 2008, art. 14 ; rapport AN n° 992, p. 170). (2) [voir Dictionnaire Social, « Accord collectif d'entreprise (conclusion sans délégué syndical) »].

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