

Les délégués du personnel - attributions et élection

Mise à jour : février 2015



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes

Obligation de mise en place

L'élection de délégués du personnel (DP) est obligatoire dans les établissements occupant au moins 11 salariés. Leur nombre est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise (de 11 à 25 salariés : 1 DP et 1 suppléant et de 26 à 74 salariés : 2 DP et 2 suppléants).

L'effectif de l'entreprise est calculé en équivalent temps plein (ETP), ainsi :

- les salariés titulaire d'un CDI à temps plein et les travailleurs à domicile sont **intégralement pris en compte dans l'effectif** ;
- Les salariés titulaire d'un CDD, d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à dispositions par une entreprise extérieure et présent dans les locaux depuis au moins un an et les travailleurs temporaires sont pris en compte au **prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois** ;
- Les salariés à temps partiel (peu importe la nature du contrat) sont pris en compte au **prorata de leur temps de travail** par rapport à la durée légale ou conventionnelle du travail ;
- Les salariés titulaire d'un contrat d'apprentissage, de professionnalisation, d'un CUI-CIE ou CUI-CAE, ou remplaçant un salarié absent ne sont **pas pris en compte**.

*Pour les salariés en CDD à temps partiel, il faut appliquer la règle de prise en compte en fonction de leur temps de présence ET celle de prise en compte au prorata du temps de travail.

Exemple :

Une entreprise à employé sur l'année 2014 deux salarié en CDI à temps plein, un salarié en CDI à mi-temps, un apprenti. Son effectif est de : 2,5 salariés.

L'effectif requis pour la mise en place doit être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date des élections.

Élections

⇒ Initiative des élections

L'employeur a l'obligation légale, lorsque les effectifs requis sont atteints, d'engager des élections pour la mise en place ou le renouvellement des DP. Cette obligation lui incombe tous les 4 ans.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place, un salarié de l'entreprise ou une organisation syndicale peut à tout moment saisir l'employeur pour lui demander d'organiser des élections.

L'omission ou le refus de l'employeur d'organiser des élections professionnelles constitue un délit d'entrave, susceptible de poursuites judiciaires.

⇒ Obligation d'informations et d'invitation

L'employeur doit **informer le personnel, par affichage** sur le lieu de travail, en précisant la date envisagée pour le 1^{er} tour des élections qui doit se placer au plus tard 45 jours après l'affichage (90 jours s'il s'agit de la première fois).

Simultanément, le chef d'entreprise doit **inviter par LRAR les organisations syndicales représentatives** (en générale la CGT, CFDT, CFE-CGC, CGT-FO, CFTC) à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir la liste de leurs candidats.

Si l'une des organisations syndicales s'est manifestée, l'employeur négocie avec elle le **protocole d'accord préélectoral**. La négociation porte notamment sur les points suivants :

- nombre et composition des collèges électoraux, du personnel dans ces collèges et des sièges à pourvoir ;
- définition des modalités pratiques de l'élection (date du scrutin, date limite de dépôt des candidatures, constitution du bureau de vote, ...)

Si aucun syndicat ou aucun salarié mandaté par un syndicat pour cette négociation ne s'est présenté, l'employeur fixe seul les modalités du vote et les porte à la connaissance du personnel.

⇒ Organisation du scrutin

Les élections se font dans le cadre d'un scrutin de liste avec attribution des sièges à la proportionnelle, susceptibles de comporter deux tours d'élection. L'élection est organisée directement par collèges électoraux :

- 1^{er} collège : ouvriers et employés ;
- 2^{ème} collège : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Le 1^{er} tour est réservé aux candidats présentés par des organisations syndicales représentatives au niveau national. Lorsque les syndicats représentatifs ne présentent aucune liste, un second tour de scrutin doit être organisé.

A l'issue du 1^{er} tour, 3 situations peuvent se présenter :

- l'absence de liste présentée par une organisation syndicale représentative : un procès verbal de carence de candidatures doit être établi et un second tour doit obligatoirement être mis en place ;
- le quorum* n'est pas atteint : un second tour doit être obligatoirement organisé ;
- le quorum a été atteint : si tous les sièges ont été pourvus, le second tour n'a pas lieu d'être.

Les délégués du personnel - attributions et élection

Mise à jour : février 2015



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes



Lors du 2nd tour, les candidatures sont libres : tout salarié présentant les conditions d'éligibilité peut se présenter. Il doit faire connaître sa candidature préalablement au vote.

**Le quorum est atteint lorsque le nombre de suffrages valablement exprimés est au moins égal à la moitié du nombre des électeurs inscrits.*

En cas de carence de candidatures aux deux tours, l'employeur, doit, dans les 15 jours, transmettre à l'inspecteur du travail le procès-verbal de carence et l'afficher dans l'entreprise.

⇒ Condition d'électorat & d'éligibilité

Pour être électeur, il est nécessaire :

- d'être salarié de l'entreprise ;
- d'avoir 16 ans révolus ;
- d'avoir au moins 3 mois d'ancienneté.
- de n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Pour être éligible, il est nécessaire :

- d'avoir 18 ans révolus ;
- d'avoir travaillé au moins 1 an dans l'entreprise ;
- ne pas être conjoint, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré que le chef d'entreprise.

Les apprentis remplissant ces conditions, peuvent parfaitement être électeurs et candidat aux élections de DP.

Mandats et attributions

Les délégués du personnel sont des salariés de l'entreprise élus par le personnel pour **une durée de 4 ans**. Les mandats sont renouvelables.

La fonction de DP peut prendre fin de manière anticipée en cas de démission, de rupture du contrat de travail ou de perte des conditions d'éligibilités.

Ils ont pour mission de :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et l'application de la législation du travail ;
- saisir l'inspecteur du travail des plaintes d'un salarié sur le droit du travail et de l'accompagner en cas de visite de l'entreprise ;
- saisir l'employeur en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ;
- procéder à l'analyse des risques professionnels et à des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles en l'absence de CHSCT ;

La consultation

Les délégués du personnel doivent être consultés par l'employeur préalablement à certaines décisions, notamment sur :

- les licenciements collectifs pour raison économique.
- la période des congés payés si elle n'est pas fixée par la convention collective ;
- le reclassement d'un salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ;
- les accords de participation ;
- le plan d'hygiène et de sécurité.

Les réunions avec l'employeur

Le chef d'entreprise reçoit collectivement les délégués du personnel **au moins une fois par mois**.

Les délégués du personnel doivent remettre au chef d'entreprise une note écrite exposant l'objet de leurs demandes, deux jours ouvrables avant la date fixée pour chaque réunion mensuelle.

L'exercice des fonctions

Le chef d'entreprise est tenu de :

- mettre à la disposition des délégués du personnel le **local** nécessaire pour leur permettre de se réunir et un **tableau d'affichage** ;
- laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Un crédit d'heures de 10 heures par mois leur est accordé (15 heures dans les entreprises de plus de 50 salariés).

Le temps passé aux réunions avec l'employeur n'est pas déduit du crédit d'heures. Il est payé comme temps de travail.

Les relations avec les autres salariés

Les délégués du personnel peuvent :

- organiser des permanences dans le local qui leur est attribué ;
- installer une boîte aux lettres dans l'entreprise ;
- se déplacer librement à l'intérieur de l'entreprise ;
- informer le personnel des résultats de leur action, soit par affichage sur des emplacements obligatoirement destinés aux communications syndicales, soit par tracts.