

## Les délégués du personnel (I) Attributions

### ↳ La 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 50 salariés : 2 DP et 2 suppléants).

Sont inclus dans l'effectif de l'entreprise :

- les salariés liés par un contrat de travail (à temps plein, à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée),
- les travailleurs temporaires

Sont exclus de l'effectif de l'entreprise les personnes titulaires de l'un des contrats suivants :

- contrat d'apprentissage, de professionnalisation
- CIE, CIRMA
- Stagiaire
- Remplaçant d'un salarié absent

Sont intégralement pris en compte pour le calcul de l'effectif les salariés titulaires d'un CDI à temps plein. Les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise.

**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.**

### ↳ Mandat et attributions

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

Ils ont pour mission de :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application de la législation concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité.
- saisir l'inspecteur du travail des plaintes et observations relatives à l'application du droit du travail.
- 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.
- 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.**

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.