

Le délégué du personnel

Description

Les délégués du personnel étaient des représentants des employés au sein d'une entreprise, chargés de défendre leurs intérêts et de veiller au respect des réglementations du travail. Leur rôle essentiel était de faciliter la communication entre la direction et les travailleurs, ainsi que de contribuer à la résolution des conflits.

Attention : Depuis le 1er janvier 2020, les délégués du personnel ont été remplacés par le [CSE](#).

[Téléchargez notre guide sur le CSE](#)

Qu'est-ce qu'un délégué du personnel ?

Un délégué du personnel était **un représentant élu par les travailleurs d'une entreprise** pour les représenter auprès de la direction et pour défendre leurs intérêts.

Les délégués du personnel jouaient un rôle essentiel dans la **communication entre la direction et les employés**, ainsi que dans la **résolution des conflits et la promotion des droits des travailleurs**.

Leur mission principale était de veiller au respect des réglementations du travail et de contribuer à maintenir un environnement de travail juste et équitable.

Les délégués du personnel étaient **désignés selon des procédures spécifiques** prévues par la loi et exerçaient des responsabilités clairement définies dans l'exercice de leurs fonctions.

Quels étaient les objectifs et les responsabilités des délégués du personnel dans une entreprise ?

Les objectifs et les responsabilités des délégués du personnel dans une entreprise étaient variés et englobaient plusieurs aspects essentiels de la vie professionnelle.

Voici quelques-uns de leurs objectifs et responsabilités principaux.

Représentation des travailleurs

Les délégués du personnel étaient élus pour **représenter les intérêts des travailleurs auprès de la direction de l'entreprise.**

Leur rôle consistait à exprimer les préoccupations, les besoins et les revendications des salariés lors des échanges avec la direction.

Communication

Les délégués du personnel assuraient la **transmission efficace des informations entre la direction et les salariés.**

Ils participaient aux [réunions avec le CSE](#) ou la direction pour relayer les décisions prises et les informations importantes aux travailleurs, et inversement.

Défense des droits des travailleurs

Les délégués du personnel veillaient au respect des droits des travailleurs en matière de conditions de travail, de rémunération, de sécurité au travail, et autres aspects du droit du travail.

Ils pouvaient intervenir pour **résoudre des problèmes individuels ou collectifs rencontrés par les salariés.**

Prévention et gestion des conflits

Les délégués du personnel jouaient un rôle important dans la résolution des conflits et des tensions au sein de l'entreprise.

Ils pouvaient agir en tant que **médiateurs pour trouver des solutions aux différends entre employeurs et employés.**

Participation aux instances représentatives du personnel

Les délégués du personnel participaient aux réunions des instances représentatives du personnel telles que le comité d'entreprise.

Ils contribuaient ainsi à **la prise de décisions importantes concernant les conditions de travail** et les relations sociales dans l'entreprise.

A noter : Les délégués du personnel avaient pour objectif principal de représenter les intérêts des travailleurs, de promouvoir un dialogue constructif entre la direction et les salariés, et de contribuer au maintien d'un environnement de travail sain et équitable.

Quelles étaient les modalités de désignation et de fonctionnement des délégués du personnel ?

Les modalités de désignation et de fonctionnement des délégués du personnel variaient selon les législations nationales et les accords d'entreprise.

Cependant, voici un aperçu général de ces modalités.

Election

Les délégués du personnel étaient généralement **élus par les travailleurs de l'entreprise**. Les modalités d'élection étaient définies par la loi ou par les accords collectifs.

Les élections pouvaient avoir lieu **lors des scrutins organisés dans l'entreprise**, et les candidats étaient généralement proposés par les salariés eux-mêmes.

Nombre de délégués

Le nombre de délégués du personnel à élire **dépendait de la taille de l'entreprise et des dispositions légales en vigueur**.

Dans certaines entreprises, un collègue unique de délégués du personnel était élu, tandis que d'autres, des délégués sont élus par catégorie professionnelles.

Durée du mandat

Les représentants du personnel étaient choisis par élection pour **une période de quatre ans**, qui pouvait être prolongée par réélection.

Cependant, leur mandat pouvait être **interrompu avant son terme pour différentes raisons**, notamment :

- La fin du contrat de travail ;
- La perte des critères d'éligibilité ;
- Le décès du représentant ;
- La destitution du mandat.

Fonctionnement

Une fois élus, les délégués du personnel **exerçaient leurs fonctions en participant aux réunions avec la direction de l'entreprise** et en représentant les travailleurs auprès de celle-ci.

Ils pouvaient également participer aux réunions des instances représentatives du personnel, telles que le CSE en France.

A noter : Les délégués du personnel étaient désignés par élection et exerçaient leurs fonctions en représentant les intérêts des travailleurs auprès de la direction de l'entreprise. Leur mandat et leur fonctionnement étaient encadrés par la législation et les accords collectifs en vigueur.

Quels étaient le rôle et les missions des délégués du personnel ?

Dans le cadre de leur mandat, les délégués du personnel étaient chargés de représenter l'ensemble des salariés de l'entreprise vis-à-vis de la direction.

Transmission des réclamations individuelles

Les délégués du personnel faisaient remonter à l'employeur **les réclamations individuelles des salariés concernant divers aspects** tels que les salaires, le respect du code du travail, la convention collective, la protection sociale, la santé et la sécurité au travail.

Alerte en cas d'atteinte aux droits des salariés

En cas d'atteinte **aux droits des salariés, à leur santé ou à leurs libertés individuelles**, les délégués du personnel étaient chargés d'alerter l'employeur.

Cela pouvait inclure des situations de harcèlement, de discrimination ou d'autres formes d'abus.

Collaboration avec les autres instances représentatives du personnel

Les délégués du personnel collaboraient avec le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en transmettant les propositions et remarques des salariés.

Pour remplir ces missions, les délégués du personnel bénéficiaient **d'un temps dédié, alloué mensuellement et rémunéré**, pour mener à bien leurs actions.

Ils disposaient également d'une **réunion mensuelle avec l'employeur**, où les échanges étaient consignés dans un registre accessible à tous les salariés.

Quelles étaient les entreprises concernées ?

Les entreprises qui pouvaient avoir des délégués du personnel sont celles qui **remplissent certains critères** :

- Elles devaient appartenir au secteur privé ou être des entreprises publiques à caractère industriel et commercial (EPIC) ;
- Certains établissements publics à caractère administratif pouvaient également avoir des délégués du personnel s'ils employaient du personnel dans les conditions du droit privé.

Pour qu'une entreprise puisse élire des délégués du personnel, elle doit répondre à **deux conditions principales** :

1. Elle devait employer un minimum de 11 salariés ;
2. Elle devait être considérée comme un établissement distinct.

Concernant le premier critère, cela signifie que l'entreprise devait avoir eu au moins 11 salariés pendant une période totale **d'au moins 12 mois au cours des 3 années précédentes**.

Quant au deuxième critère, un établissement était considéré comme distinct s'il regroupait un ensemble de personnes travaillant ensemble, partageant des revendications communes bénéfiques à tous les salariés et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur.

Comment déterminer si une entreprise devait avoir un délégué du personnel ?

Lorsqu'il s'agit de déterminer si une entreprise devait élire des délégués du personnel, **le calcul de l'effectif est crucial.**

Celui-ci se fait mois par mois sur une période de 36 mois. Chaque salarié travaillant à temps plein pendant un mois entier **compte comme une unité**. Deux salariés à mi-temps équivalent à une unité. Pour que l'élection des délégués du personnel soit obligatoire, il faut atteindre un total d'au moins 11 unités.

Les salariés pris en compte dans ce calcul comprenaient tous ceux **liés à l'établissement par un contrat de travail**, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée. Les intérimaires sont également inclus, à condition qu'ils soient présents dans l'établissement depuis au moins un an, **proportionnellement à leur temps de présence.**

Les contrats aidés et les salariés en congé maladie ou en congé maternité étaient aussi pris en compte, de même que les cadres ayant reçu une délégation de pouvoir les assimilant au chef.

Cependant, certains salariés n'étaient pas inclus dans ce calcul, tels que les intérimaires et les CDD dont le contrat vise à remplacer un salarié absent, ainsi que les apprentis ou les personnes en contrat de professionnalisation. Le chef d'entreprise lui-même n'était pas pris en compte **car il n'était pas salarié de l'entreprise.**

Il existait des situations spéciales où la présence des délégués du personnel pouvait être requise même si le seuil de 11 salariés n'est pas atteint.

Par exemple, dans le cadre d'une instauration conventionnelle des délégués du personnel prévue **par une convention collective ou un accord collectif de travail.**

Comment déterminait-on le nombre de délégués du

personnel dans une entreprise ?

Pour ce qui est de la détermination du nombre de délégués du personnel, cela **dépendait de l'effectif de chaque établissement distinct.**

Ce nombre pouvait être modifié dans un sens favorable aux salariés, notamment en cas d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'impacter l'emploi ou en cas de projets de restructuration de la part de l'entreprise donneuse d'ordre pour les entreprises sous-traitantes.

Effectif de l'entreprise	Délégués titulaires	Délégués suppléants
11 à 25	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	3	3
100 à 124	4	4
125 à 174	5	5
175 à 249	6	6
250 à 499	7	7
500 à 749	8	8
750 à 999	9	9
+ de 1.000	+ 1 par tranche de 250 salariés supplémentaire	+ 1 par tranche de 250 salariés supplémentaire

Comment le CSE se distingue-t-il du rôle antérieur du délégué du personnel ?

Le délégué du personnel et le CSE sont tous deux des instances représentatives du personnel au sein des entreprises, mais ils diffèrent en termes **de composition, de missions et de périmètre d'action.** Avec l'évolution de la législation du travail, le comité social et économique (CSE) **est venu remplacer le délégué du personnel.**

Voici les principales différences entre les deux.

Composition

Le délégué du personnel et le CSE se composent distinctement de :

- Le délégué du personnel était élu dans les entreprises de plus de 11 salariés. Il peut être désigné par les syndicats ou élu par l'ensemble du personnel lors des élections professionnelles. Cependant, avec l'instauration du CSE, le poste de délégué du personnel a été supprimé.
- Le CSE remplace les anciennes instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Il est composé de représentants élus du personnel et d'un représentant de l'employeur.

Zoom : Si vous rencontrez des difficultés dans l'organisation des élections du CSE, n'hésitez pas à recourir à nos services. LegalPlace vous propose une solution de vote électronique. Qui constitue une manière simple et sécurisée de [mettre en place le CSE](#) dans votre entreprise.

Missions

Le délégué du personnel et le CSE ont pour missions :

- Le délégué du personnel avait pour mission principale de représenter les salariés auprès de l'employeur. Il pouvait notamment intervenir sur des questions relatives aux conditions de travail, à la santé, à la sécurité ou aux congés.
- Le CSE a des missions plus larges et regroupe les attributions des anciennes instances représentatives du personnel. Il est consulté sur de nombreuses décisions de l'employeur, notamment en matière économique (plan de sauvegarde de l'emploi, bilan social, etc.) et sociale (conditions de travail, santé, sécurité, etc.). Dans les [entreprises composées de moins de 50 salariés](#), le CSE doit se réunir au moins une fois par mois, selon l'article L.2315-21 du Code du travail. Dans les entreprises composées de plus de 50 salariés pendant 12 mois constitutifs, la [consultation du CSE](#) est imposée.

Périmètre d'action

Leur périmètre d'action est :

- Le délégué du personnel agissait au niveau de l'entreprise où il était élu.
- Le CSE, quant à lui, peut être mis en place au niveau de l'entreprise, de

l'établissement ou au niveau inter-entreprises.

Ressources

Le délégué du personnel et le CSE disposent de ressources distinctes :

- Le délégué du personnel disposait de moyens limités, souvent liés à son temps de délégation.
- Le CSE bénéficie de moyens plus importants, notamment en termes de formation et de temps dédié à ses activités. Ainsi que de la possibilité de recourir à des expertises.

Bon à savoir : Le CSE est une instance plus complète et structurée, regroupant les attributions des anciennes instances représentatives du personnel. Tandis que le poste délégué du personnel qui a été supprimé, était une entité plus spécifique, qui représentait les salariés au sein de l'entreprise.

FAQ

Quelle est la différence entre un délégué du personnel et un délégué syndical ?

Les délégués du personnel se concentraient sur la présentation des réclamations des employés et la prévention des atteintes de l'employeur envers ces derniers, tandis que les délégués syndicaux ont pour mission de présenter des revendications et de négocier des accords en faveur des travailleurs.

Quelles étaient les entreprises concernées par l'élection des délégués du personnel ?

Les entreprises françaises du secteur privé, les EPIC et certains établissements publics à caractère administratif étaient concernés par l'élection des délégués du personnel.

Quels sont les droits et les protections dont bénéficiaient les

délégués du personnel ?

Les délégués du personnel bénéficiaient d'une protection contre les mesures de licenciement prises par l'employeur et disposaient de droits spécifiques pour exercer leurs fonctions.