

D comme ... Délégués du Personnel

Depuis 1936, une entreprise qui a plus de 10 employés est tenue de disposer de Délégués du Personnel qui vont représenter les salariés de l'entreprise. Ces Délégués du Personnel sont élus par le personnel et ont un mandat qui dure 4 années. Ce sont les interlocuteurs privilégiés du chef d'entreprise qui est tenu de les informer de certaines décisions lors de réunions qui doivent se tenir au moins une fois par mois. Mais les Délégués du Personnel sont également des personnels protégés ce qui signifie que s'ils sont licenciés, il est nécessaire de suivre certaines règles.

Les DP qu'est ce que c'est ?

Les Délégués du Personnel ou DP sont des salariés élus par leurs collègues pour les représenter auprès de la direction de l'entreprise. Ils peuvent être soit indépendants ou dépendre de syndicats. Dans tous les cas, préalablement à leur élection, le chef d'entreprise doit prévenir les instances syndicales officielles qui pourront alors proposer leur candidat au poste de DP.

Leur rôle est de s'assurer que le droit du travail est respecté dans l'entreprise mais également de se substituer au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) si celui-ci n'existe pas en tant que tel.

Cas pratique

Il est très important de se souvenir que les DP doivent disposer des moyens nécessaires à l'exercice de leur mandat. Ainsi, la direction de l'entreprise doit leur fournir un exemplaire à jour de la convention collective de laquelle dépend l'entreprise, et doit les autoriser à consulter le registre du personnel. Elle doit également leur mettre à disposition un panneau d'affichage ainsi qu'un local.

Le rôle des DP dépend des relations qui existent entre le chef d'entreprise et ses salariés. Mais en pratique, les DP sont là pour représenter les personnels de l'entreprise et faire remonter à la

ABECEDAIRE PRATIQUE DE L'ENTREPRENEUR

direction toutes leurs demandes. Ils sont également là pour être consultés lors de licenciements économiques, sur la durée du travail ou encore la formation professionnelle.

Les DP sont également les interlocuteurs privilégiés de l'Inspection du Travail. A ce titre, ils accompagnent les Inspecteurs du travail lors de leurs visites dans l'entreprise et peuvent saisir ces derniers s'ils l'estiment nécessaire.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs, s'ils existent, peuvent choisir un DP pour être délégué syndical.

En ce qui concerne l'exercice de leur mandat, les DP d'une entreprise de moins de 50 salariés disposent d'un crédit de 10 heures qui sont considérées comme du temps de travail effectif et donc payées normalement. Sachant que les heures passées en réunion avec la direction ne sont pas prises en compte.

Enfin, les DP peuvent circuler librement dans l'entreprise et discuter avec le reste du personnel pendant leurs heures de délégation.

Alors, comment gérer l'existence de DP ?

Les DP sont des interlocuteurs privilégiés pour l'employeur. En mettant en place des points réguliers avec les DP, l'employeur pourra disposer de remontées d'informations régulières en provenance de la base de son entreprise, qui pourront être recoupées avec celles dont il dispose par son encadrement.

Symétriquement, il peut et doit utiliser les DP pour faire passer des messages au reste du personnel comme par exemple, la mise en place de nouveaux horaires. Il peut être très utile de disposer d'un relais qui récoltera les avis de tout le personnel et qui saura expliquer à ce dernier les actions qui vont être mises en place.

De la même façon, si les DP sont traités avec respect et confiance, ils sauront être des supports efficaces lorsque l'entreprise rencontre des difficultés ou qu'elle doit subir la visite d'Inspecteurs du Travail.