

# 45 **Décision de l'employeur**

L'ESSENTIEL

- Dans les entreprises de 50 à moins de 200 salariés, l'employeur peut décider de mettre en place une délégation unique en lieu et place des délégués du personnel et du comité d'entreprise.
- L'employeur prend sa décision seul, après avoir consulté les délégués du personnel et/ou le comité d'entreprise.

§§	§§
<b>Initiative de l'employeur</b>	<b>Dans les entreprises de 50 à 199 salariés</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finalité de la délégation unique ... 1810</li> <li>• Option offerte à l'employeur :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– décision facultative ..... 1811</li> <li>– décision unilatérale ..... 1812</li> </ul> </li> <li>• Consultation des représentants du personnel                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– consultation préalable ..... 1813</li> <li>– consultation inéluctable ..... 1814</li> <li>– modalités de la consultation .... 1815</li> <li>– avis consultatif ..... 1816</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cadre de référence : l'entreprise                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– décompter l'effectif requis au niveau de l'entreprise ..... 1817</li> <li>– mettre en place la délégation à tous les niveaux concernés de l'entreprise ..... 1818</li> </ul> </li> <li>• Entreprise à établissements multiples ..... 1819</li> <li>• Unité économique et sociale ..... 1820</li> </ul> <p>→ Fiche pratique : Missions de la délégation unique</p>

## **Initiative de l'employeur**

### **Finalité de la délégation unique**

**1810** À l'origine, la création de la délégation unique du personnel avait pour objectif de permettre et faciliter la représentation du personnel dans les PME. Ceci étant, si les mandats de délégués du personnel et de membre du comité d'entreprise fusionnent dans les mains des mêmes élus, chaque instance n'en garde pas moins ses missions (voir §§ 1720 à 1743).

En pratique, la délégation unique sauvegarde donc l'intégralité des compétences de chaque instance tout en allégeant les charges inhérentes à la coexistence de ces deux institutions représentatives du personnel dans une même entreprise (circ. DRT 94-9 du 21 juin 1994).

## Option offerte à l'employeur

### ► Décision facultative

**1811** La mise en place de la délégation unique du personnel est une possibilité, non une obligation. C'est l'employeur qui fait ce choix au moment soit de l'instauration du comité d'entreprise, soit du renouvellement de cette instance (c. trav. art. L. 431-1-1 ; n. c. trav. art. L. 2326-1 ; circ. DRT 94-9 du 21 juin 1994). Il pourra de la même façon y renoncer lors du renouvellement de la délégation unique.

**Décision susceptible de recours.** Cette décision de l'employeur peut être contestée si celui-ci a abusé de son droit dans l'intention de nuire (cass. soc. 13 janvier 1999, n° 97-60796 D).

### ► Décision unilatérale

**1812** Seul l'employeur peut prendre l'initiative de doter l'entreprise d'une délégation unique du personnel. Encore faut-il que la structure de son effectif s'y prête puisque l'entreprise doit compter de 50 à 199 salariés au total (voir § 1817).

Il peut d'ailleurs décider de sa mise en place alors même que la convention collective prévoit les deux représentations du personnel – délégués du personnel et comité d'entreprise – ou qu'elle ne fait pas mention de la délégation unique du personnel (cass. soc. 30 octobre 1996, n° 95-60897 D ; cass. soc. 27 juin 2001, n° 99-60555 D).

## Consultation des représentants du personnel

### ► Consultation préalable

**1813** L'employeur ne peut prendre sa décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, le comité d'entreprise s'il existe (c. trav. art. L. 431-1-1 ; n. c. trav. art. L. 2326-1 ; circ. DRT 94-9 du 21 juin 1994). Ce sont les seuls représentants habilités à être consultés sur le sujet, ce qui n'est pas le cas des délégués syndicaux (cass. soc. 8 janvier 1997, n° 96-60322 D).

**À quel niveau consulter ?** À notre avis, la consultation doit intervenir tant au niveau des établissements (délégués du personnel et élus des comités d'établissements) qu'à celui de l'entreprise (délégués du personnel, comité d'entreprise et comité central d'entreprise).

### ► Consultation inéluctable

**1814** L'absence de consultation des représentants du personnel lorsqu'ils sont présents :  
– constitue un délit d'entrave ;  
– a pour effet d'annuler la décision du chef d'entreprise de mettre en place la délégation unique du personnel (cass. crim. 6 février 2007, n° 06-82601 FPF).

Mais le fait que l'entreprise ne compte ni délégués du personnel ni comité d'entreprise au moment de la mise en place de la délégation unique du personnel ne fait pas obstacle à ce que l'employeur choisisse cette instance (cass. soc. 14 mai 1997, n° 96-60108 D).

### ► Modalités de la consultation

**1815** L'employeur doit respecter plusieurs étapes afin de mener à bien sa consultation relative à l'instauration de la délégation unique. Il lui faut ainsi :  
– informer les représentants du personnel concernés de son intention au cours d'une réunion (voire plusieurs) ;  
– recueillir leurs observations au cours de réunions, dont la date est fixée en tenant compte du délai de réflexion qui leur est nécessaire pour réagir à sa proposition ;

- formuler des réponses argumentées à ces observations et suggestions ;
- confirmer sa décision (si c'est son choix) et la rendre publique notamment via le procès verbal du comité d'entreprise quand il y en a un.

**Informers les salariés.** Les salariés étant eux aussi concernés par le choix de l'employeur, il paraît nécessaire qu'il les informe de son choix par tout support qu'il juge adapté à la structure et à la culture d'entreprise (réunions, note de service, Intranet, etc.).

## ► Avis consultatif

- 1816** Les représentants du personnel ainsi saisis donnent un avis qui ne lie pas l'employeur (il n'est d'ailleurs pas nécessaire de signer un accord). En d'autres termes, celui-ci peut passer outre un avis négatif.

## Dans les entreprises de 50 à 199 salariés

### Cadre de référence : l'entreprise

#### ► Décompter l'effectif requis au niveau de l'entreprise

- 1817** L'employeur peut décider la mise en place d'une délégation unique du personnel en lieu et place de délégués du personnel et d'un comité d'entreprise, dans les entreprises qui comptent de 50 à moins de 200 salariés (c. trav. art. L. 431-1 ; n. c. trav. art. L. 2326-1). Les délégués du personnel, dont le nombre habituel est augmenté (voir § xx), constituent alors la délégation du personnel au comité d'entreprise.

### MODÈLE

## Convocation des représentants du personnel avant la constitution d'une délégation unique du personnel

À ..., le ...

**Objet :** fonction des institutions représentatives (lettre ordinaire)

M. ...

Nous entendons utiliser la faculté de créer une délégation unique du personnel.

Les délégués du personnel constitueront la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Avant de prendre une décision, nous consulterons les délégués du personnel (et le comité d'entreprise) le ... 20... au cours d'une réunion qui se déroulera, salle..., à compter de ... heures (1).

Nous vous prions d'agréer, M. ..., nos sincères salutations.

Signature

(1) Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise (c. trav. art. L. 431-1-1 ; n. c. trav. art. L. L. 2326-1). La faculté de regrouper les institutions est ouverte à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise ou lors du renouvellement de l'institution.

L'effectif s'apprécie au niveau de l'entreprise et non de l'établissement. L'élection d'une délégation unique du personnel ne peut pas avoir lieu dans une entreprise dont chaque établissement compte moins de 200 salariés, mais qui au global excède ce seuil (circ. DRT 94-9 du 21 juin 1994 ; rép. De Broissia n° 13091, JO du 13 juin 1994, AN quest. p. 3040).

**EXEMPLE.** Une entreprise qui compte au global 230 salariés répartis dans trois établissements (établissement A : 50 salariés, établissement B : 60 salariés et établissement C : 120 salariés) ne peut pas opter pour la délégation unique.

## ► Mettre en place la délégation à tous les niveaux concernés de l'entreprise

**1818** Dans les entreprises de moins de 200 salariés qui ne comportent pas d'établissements distincts au sens du comité d'entreprise (voir § xx), l'employeur instaure la délégation unique du personnel au niveau de l'entreprise (cass. soc. 26 novembre 1996, n° 95-60695 D). Il doit alors en tirer les conséquences car il ne peut pas organiser, en plus, d'élections de délégués du personnel au niveau d'un ou plusieurs établissements (cass. soc. 14 décembre 1995, n° 94-60578, BC V n° 349).

## Entreprise à établissements multiples

**1819** Dans les entreprises de moins de 200 salariés comportant plusieurs établissements distincts, la délégation unique se situera au niveau de chaque établissement distinct (au sens du comité d'entreprise) de 50 salariés ou plus. Tous les établissements doivent alors être concernés (circ. DRT 94-9 du 21 juin 1994).

**Règles applicables.** Ce sont celles qui concernent la composition du comité central d'entreprise.

L'employeur ne peut pas faire coexister plusieurs systèmes de représentation du personnel au sein d'une même entreprise, sous peine d'introduire des inégalités de représentation du personnel entre les salariés de tel ou tel établissement.

Le choix de la délégation unique est exclusif de toute autre forme de représentation : il est ainsi exclu d'organiser les élections de délégués du personnel (avec ces seules fonctions) dans certains établissements si l'employeur a adopté le principe de la délégation unique du personnel au niveau de l'entreprise (circ. DRT 96-9 du 19 mars 1996).

## L'EFFECTIF ATTEINT OU DÉPASSE 200 SALARIÉS ALORS QUE LA DÉLÉGATION UNIQUE EXISTE

Lorsque la délégation unique du personnel a été mise en place dans chaque établissement et que l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse le seuil de 200 salariés, les mandats des élus courent jusqu'à leur terme.

Si la délégation n'est pas présente dans chaque établissement, l'employeur est tenu d'organiser des élections de délégués du personnel et/ou de comité d'entreprise dans tous les établissements remplissant les conditions requises. Les mandats des élus de la délégation prennent donc fin avant l'échéance initialement prévue (cass. soc. 17 mars 2004, n° 02-60579, BC V n° 92).

## **Unité économique et sociale**

---

**1820** La mise en place de la délégation unique du personnel peut aussi bien intervenir dans une entreprise que dans des sociétés juridiquement distinctes lorsque celles-ci se sont vu reconnaître la qualité d'unité économique et sociale (c. trav. art. L. 431-1 ; n. c. trav. art. L. 2322-4).

Sont ainsi concernées les unités économiques et sociales qui comptent de 50 à 199 salariés tenues de mettre en place des comités d'établissements ou un comité d'entreprise (circ. DRT 94-9 du 21 juin 1994).

De la même façon que dans une entreprise à structure juridique unique, la décision de mettre en place une délégation unique du personnel au sein d'une unité économique et sociale fait obstacle à l'organisation d'élection de délégués du personnel dans des établissements distincts (cass. soc. 10 juin 1998, n° 97-60128 D).

## MISSIONS DE LA DÉLÉGATION UNIQUE

*La mise en place de la délégation unique permet de maintenir dans leur intégralité les fonctions des deux institutions représentatives : délégués du personnel et comité d'entreprise.*

### ► Deux missions distinctes

**La délégation unique dans son rôle de délégués du personnel.** En tant que délégués du personnel, les élus de la délégation unique doivent notamment :

- présenter au chef d'établissement les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que les accords collectifs applicables dans l'entreprise (voir § 1720 à 1729) ;
- saisir l'inspecteur du travail des plaintes et observations relatives à l'application du droit du travail et l'accompagner dans ses visites (voir § 1727 et 1728).
- exercer les missions du comité d'hygiène et sécurité des conditions de travail (CHSCT) en l'absence de cette instance (voir §§ 1723 et 1764).

**La délégation unique dans son rôle de comité d'entreprise.** En tant que membres du comité d'entreprise, les élus de la délégation unique sont investis de l'ensemble des missions de cette institution relevant de l'ordre économique (voir §§ 1750 à 1752, 1754 à 1756), de la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise (voir § 1753) et du domaine de la formation professionnelle.

### ► Deux modes d'exercice de leurs missions

**Délégués du personnel : répondre et consulter.** L'employeur est tenu de répondre aux réclamations ou questions de la délégation unique du personnel dans son rôle de délégués du personnel.

Il doit également la consulter sur un certain nombre de questions. Ainsi l'employeur qui consulte les élus de la délégation unique, en leur qualité de délégués du personnel, dans le cadre du reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail suite à un accident du travail, remplit ses obligations en matière de consultation (cass. soc. 18 novembre 2003, n° 01-44235, BC V n° 288).

Par ailleurs, les élus peuvent faire valoir leur droit d'alerte :

- en tant que délégués du personnel lorsque des atteintes sont portées, dans l'entreprise, aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou à leurs libertés individuelles (c. trav. art. L. 422-1-1 ; n. c. trav. art. L. 2313-2 ; voir § 1731 à 1734) ;
- ou lorsqu'ils sont en charge des attributions du CHSCT (c. trav. art. L. 231-9 ; n. c. trav. art. L. 4614-12).

**Comité d'entreprise : informer et consulter.** Dans le cadre des attributions économiques du comité d'entreprise, la délégation unique doit être informée sur un certain nombre de questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (voir § xx). Ces informations lui sont remises à des périodicités variables.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (ce qui est le cas de la délégation unique), les informations semestrielles sont remplacées par la remise d'un rapport annuel.

La délégation unique du personnel peut choisir de créer des commissions pour examiner telle ou telle question, mais rien ne l'y oblige. En effet, la constitution de commissions est rendue obligatoire à compter de certains seuils (200 salariés et plus pour le premier d'entre eux) qui sont inapplicables dans le cadre de la délégation unique du personnel.

## Choisir ou non la délégation unique

La mise en place de la délégation unique relève du seul choix de l'employeur. Certains éléments peuvent, toutefois, le conduire à opter pour cette solution.

Différences et points communs				
	Délégués du personnel + Comité d'entreprise		Délégation unique	Avantages et inconvénients
<b>Mise en place</b>	2 élections tous les 4 ans (1 par instance)		1 élection tous les 4 ans	1 seule élection à organiser
<b>Missions</b>	Missions dans les mains de deux instances mais certains salariés peuvent avoir la « double casquette » (2)		Les mêmes élus ont toutes les missions	Évite de multiplier les interlocuteurs car tous les élus ont la « double casquette »
<b>Moyens – nombre d'élus</b>	Nombre de salariés	Nombre d'élus titulaires/ suppléants	Nombre titulaires/ suppléants	Lorsque la délégation unique est mise en place, il y a globalement moins d'élus titulaires et suppléants
	50 à 74	5/5	3 /3	
	75 à 99	7/7	4/4	
	100 à 124	9/9	5/5	
	125 à 149	10/10	6/6	
	150 à 174	10/10	7/7	
	175 à 199	11/11	8/8	
<b>Moyens – heures de délégation</b>	Nombre de salariés	Nombre d'heures (3)		Lorsque la délégation unique est mise en place, il y a 15 heures de délégation de moins par élu titulaire. Exemple : dans une entreprise de 110 salariés, cela équivaut à 60 heures en moins si la délégation unique est complète
	50 à 74	35	20	
	75 à 99	35	20	
	100 à 124	35	20	
	125 à 149	35	20	
	150 à 174	35	20	
<b>Moyens – réunions</b>	Nombre de salariés	Nombre de réunions DP et CE		<ul style="list-style-type: none"> <li>► Pour les entreprises de 50 à 149 salariés, il y a 6 réunions de CE en plus à organiser dans le cadre d'une délégation unique</li> <li>► À compter de 150 salariés, il n'y a aucune différence.</li> </ul>
	50 à 149	1 réunion DP par mois et 1 réunion CE tous les 2 mois = 18 réunions à l'année	1 réunion DP et 1 réunion de CE par mois = 24 réunions à l'année (4)	
	150 à 199	1 réunion DP par mois et 1 réunion CE par mois = 24 réunions à l'année		

(1) choix réservé aux employeurs dans les entreprises de 50 à 199 salariés tous établissements confondus

(2) les salariés peuvent cumuler les mandats de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise

(3) hors circonstances exceptionnelles

(4) réunions successives