

Dernière mise à jour le 18 décembre 2018

# Quel est le rôle des représentants du personnel ?

Quel est le rôle des représentants du personnel ? Dans quelles instances de l'entreprise sont-ils présents ? Quelles sont les attributions spécifiques de chacune d'elles (CE, CHSCT, DP, DUP, DS, RS, ...) ?

## Sommaire

- Le Comité d'Entreprise (CE)
- Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)
- Les Délégués du Personnel (DP)
- La Délégation Unique du Personnel (DUP)
- L'instance regroupée
- Le Comité Social et Economique (CSE)
- Le Délégué Syndical (DS)
- Le Représentant Syndical (RS)
- Pour aller plus loin

FICHE NE CONCERNANT QUE LES ANCIENNES IRP : CE / DP / CHSCT

NE CONCERNE PAS LES NOUVEAUX CSE

Les représentants du personnel forment différentes instances présentes ou non dans l'entreprise selon la taille de la structure. Chacune possède des attributions spécifiques.

Une ordonnance du 22 septembre 2017 est venue confirmer la fusion des instances représentatives du personnel en une instance unique : le Comité Social et Economique (CSE). **Ordonnance n° 2017-1386 du 22/09/17 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, art. 1.**

Les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) vont donc fusionner en cette instance unique. La fusion concerne également la délégation unique du personnel (DUP) dans les entreprises de moins de 300 salariés et l'instance regroupée dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Le CSE devra être mis en place au terme du mandat actuel des DP, du CE, de la DUP, de l'instance regroupée ou du CHSCT lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et **au plus tard le 31 décembre 2019**.

En attendant la mise en place du CSE dans l'entreprise, ce sont les dispositions du code du travail antérieures au 23 septembre 2017 qui sont applicables aux mandats en cours.

Le CSE cumulera les attributions des anciennes institutions.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail devra être également être mise en place dans les entreprises ou établissements de 300 salariés et plus. Elle exercera, par délégation du CSE, les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La présente fiche vous détaille les dispositions applicables aux mandats en cours, avant la mise en place du nouveau CSE.

## Le Comité d'Entreprise (CE)

Présent dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CE a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions de l'employeur.

Ses missions principales sont de négocier certains sujets tels que le plan de formation, la mise en place d'un plan d'épargne salariale, d'un régime de prévoyance, etc ...

Il exerce des missions dans les domaines suivants :

- économique (examen annuel des comptes, restructurations, orientations stratégiques de l'entreprise, etc...) **Lien articles L. 2323-1 à L. 2323-67 du Code du Travail** ;
- conditions de travail et d'emploi (durée et organisation du travail, nouvelles technologies, conditions d'emploi, congés payés, rémunérations, épargne salariale, règlement intérieur, etc...) ;
- formation (plan de formation, contrats en alternance, congés de formation, etc...) ;
- emploi (situation de l'emploi, contrats précaires, égalité professionnelle, licenciement d'un représentant du personnel, etc...) ;
- gestion des activités sociales et culturelles **Lien articles L. 2323-83 à L. 2323-87 du Code du Travail**.

D'une manière générale, l'employeur, qui envisage de prendre une décision relevant d'un domaine de compétence du CE, doit le consulter préalablement à la mise en œuvre de cette décision et recueillir son avis.

<https://www.legisocial.fr/instances-representants-personnel/reunions/consultations-obligatoires-representants-personnel.html> »

## Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

Présent dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CHSCT contribue à l'amélioration des conditions de travail, ainsi qu'à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés.

Il a :

- une mission de prévention (analyse des risques et conditions de travail, proposition de mesures de prévention des risques, etc...) ;
- une mission de contrôle (inspections, enquêtes en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, etc...) ;
- un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.

**Lien articles L. 4612-1 à L. 4612-7 du Code du Travail**

Le CHSCT a un rôle consultatif dans de nombreux domaines tels que la durée et les horaires de travail, l'organisation du temps de travail, les conditions de travail, l'aménagement des lieux et postes de travail, les mutations technologiques, etc...

<https://www.legisocial.fr/instances-representants-personnel/reunions/consultations-obligatoires-representants-personnel.html> »

## Les Délégués du Personnel (DP)

Présents dans les entreprises de 11 salariés et plus, les DP ont pour mission de :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à la protection sociale, à l'hygiène et la sécurité, et aux conventions et accords collectifs ;
- saisir l'inspection du travail des plaintes et observations relatives à la durée du travail, aux congés payés, conditions de travail, et accords collectifs ;
- participer aux visites des locaux avec l'inspecteur du travail ;
- veiller au respect des droits des personnes, à leur santé physique et mentale, et aux libertés individuelles.

Lien articles L. 2313-1 à L. 2313-7 du Code du Travail

Les DP ont un rôle consultatif important dans des domaines tels que les congés payés, les reclassements, le licenciement économique, etc...

En l'absence de CE ou de CHSCT dans l'entreprise, les DP exercent leurs attributions.

En l'absence de CE et de délégué syndical dans l'entreprise, ils peuvent, sous certaines conditions, négocier des accords collectifs.

## La Délégation Unique du Personnel (DUP)

Dans les entreprises de 50 à 299 salariés, l'employeur peut mettre en place une DUP regroupant les DP, les membres du CE et du CHSCT, et exerçant les missions de ces 3 instances.

Lien article L. 2326-3 du Code du Travail

## L'instance regroupée

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur peut, par accord d'entreprise, opérer un regroupement des IRP. Cette instance unique exerce alors les missions des instances regroupées. Il s'agit d'un regroupement « à la carte », tous les regroupements suivants étant possibles : DP + CE, DP + CHSCT, DP + CE + CHSCT, CE + CHSCT.

Lien article L. 2391-1 du Code du Travail

## Le Comité Social et Economique (CSE)

Dès qu'il sera mis en place dans l'entreprise, le CSE aura les attributions actuelles des DP, du CE (ou de la DUP ou de l'instance regroupée) et du CHSCT.

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés :

Le CSE aura pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et à d'autres dispositions légales (protection sociale notamment), ainsi qu'aux conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Il devra également contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Il réalisera des enquêtes en matière d'accident du travail, de maladies professionnelles, ou à caractère professionnel.

- Dans les entreprises de 50 salariés et plus :

En plus des attributions du CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés, il devra assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il sera informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

## Le Délégué Syndical (DS)

Présent dans les entreprises de 50 salariés et plus, le DS représente son syndicat auprès de l'employeur et du personnel.

Il a pour mission de :

- présenter à l'employeur les revendications des salariés et de son syndicat ;
- négocier et signer les accords d'entreprise et négociations annuelles obligatoires Lien fiches « La négociation annuelle obligatoire » et « La négociation d'un accord d'entreprise »).

Il est consulté obligatoirement en matière de travail de nuit, travail en continu, et travail d'une équipe pendant les jours de repos hebdomadaire.

## Le Représentant Syndical (RS)

Le RS représente son syndicat auprès du CE. Il assiste donc aux réunions du CE mais n'a qu'une voix consultative.

### Pour aller plus loin

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/procedure-deroulement-elections-irp-dp-ce-dup.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/procedure-deroulement-elections-chsct.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/negociation-annuelle-obligatoire-nao.html> »