

# Introduction

Cet ouvrage a pour objet le **Droit du travail**, à savoir le domaine du droit privé qui traite des relations entre employeurs et salariés. Ce droit se décompose en deux parties majeures : les relations individuelles, soit les relations entre employeur et salarié, basées sur le contrat de travail, et les relations collectives, soit les relations entre employeur et représentants des salariés.

Le Droit du travail a pour principal objectif de réguler une relation par nature déséquilibrée, puisqu'elle lie un employeur, qui pourvoit un salaire, une position sociale et au-delà un accomplissement personnel à travers une activité professionnelle, et un salarié, qui doit s'acquitter de tâches, remplir des objectifs, et se soumettre à des directives. Le salarié est donc dans une situation de dépendance économique et juridique, dont le Droit du travail s'attache à encadrer les effets en créant et garantissant plusieurs droits aux salariés.

Il ne faut cependant pas négliger le fait que le Droit du travail, en encadrant le pouvoir d'intervention de l'employeur, le rend d'autant plus effectif qu'il en précise le périmètre. Les notions constitutionnelles de « liberté d'entreprendre » ou jurisprudentielle de « protection des intérêts légitimes de l'entreprise » permettent ainsi de donner toute leur étendue aux pouvoirs de l'employeur.

Le Droit du travail ne s'intéresse pas directement aux **travailleurs indépendants** (commerçants, artisans, professions libérales...), mais s'applique au contraire aux salariés du secteur public et aux salariés des établissements publics industriels ou commerciaux non soumis à statut particulier. **Les fonctionnaires** dépendent quant à eux du statut de la fonction publique (étatique, territoriale ou hospitalière), le Droit du travail ne leur est donc pas applicable.

Le Droit du travail est une partie du **Droit social**, qui comprend également le Droit de la Sécurité sociale. Cette branche du Droit comprend l'ensemble des règles destinées à protéger les personnes et leurs familles contre l'intégralité des risques susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de famille et de maternité. Le Droit de la Sécurité sociale concerne l'intégralité de la population et a été progressivement étendu à l'ensemble de la population française, même si les « interstices » existent encore. Le **Droit de la protection sociale** comprend le Droit de la Sécurité sociale, auquel s'ajoutent les autres politiques sociales : l'aide sociale, l'assurance chômage...

Le **Droit de l'emploi**, discipline plus récente, formulée au début des années 2000, correspond à l'ensemble des mécanismes d'origine publique destinés à créer et à préserver l'emploi.

Les limites entre disciplines, en particulier en la matière, sont évidemment aussi poreuses qu'artificielles. Par exemple, l'exécution du contrat de travail va générer le versement d'un salaire (Droit du travail) soumis à cotisations sociales (Droit de la Sécurité sociale) qui entre dans le calcul des indemnités d'assurance chômage (Droit de la Protection sociale). En synthèse, le Droit du travail est récent, progressiste, protecteur, instable. La place du « prétorien » et du « négocié » est importante.

## Chapitre 5

### L'embauche

Premier acte de la vie professionnelle dans l'entreprise du (futur) salarié, l'embauche s'entend largement, de l'annonce passée à l'accueil du nouvel arrivant, en passant par le cadre juridique de l'entretien de recrutement et la signature du contrat de travail.

#### **Quelles sont les limites à la liberté d'embauche de l'employeur ?**

---

Le contrat de travail est bien consensuel : l'employeur et le candidat sont libres ou non de se lier par un contrat de travail. Si le choix d'un futur salarié est laissé à la libre appréciation de l'employeur, celui-ci doit néanmoins respecter certaines règles lors du recrutement qui limitent (partiellement) sa capacité de choix.

La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 interdit la vente d'offres et de demandes d'emploi, mais l'employeur peut cependant :

- embaucher une personne sans nécessairement solliciter préalablement un organisme de placement car le Pôle emploi ne bénéficie plus du monopole du placement depuis la loi de cohésion sociale;
- publier ses offres d'emploi par tout moyen (journaux, sites Internet et intranet, recours à un cabinet de recrutement...).

D'autres limites encadrent la liberté d'embaucher de l'employeur :

- **Le respect de la priorité de réembauchage** : la priorité de réembauchage est reconnue à tout salarié licencié pour motif économique pendant un an à compter de la rupture de son contrat de travail, s'il manifeste le désir d'en bénéficier. De même, les salariés qui démissionnent pour élever leur enfant (à l'expiration du congé maternité ou d'adoption) bénéficient également d'une priorité de réembauchage dans l'année qui suit la rupture de leur contrat de travail. Enfin, les salariés à temps partiel qui souhaitent reprendre un emploi à temps complet, ainsi que les salariés à temps complet qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel ont priorité pour obtenir un emploi de leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent. De même pour les salariés travaillant de nuit souhaitant prendre un poste de jour.

- **Le respect de la réglementation sur le cumul d'emplois** : l'exercice de plusieurs emplois salariés dans le cadre de plusieurs contrats de travail est autorisé par la loi sous condition de respect de la durée maximale légale du travail (48 heures par semaine ou 44 heures par semaine sur deux semaines consécutives). L'employeur et le salarié qui ne respectent pas les règles relatives au cumul d'emplois encourent une amende de 1 500 € (3 000 € en cas de récidive).

- **Les clauses contractuelles issues d'un précédent contrat de travail** : l'employeur doit s'assurer que celui-ci est libre de tout engagement. Il demande souvent à ce titre un reçu pour solde de tout compte. Il doit également s'assurer que le salarié n'est pas lié à son ancien employeur par une clause d'exclusivité ou de non-concurrence. Si le nouvel employeur a connaissance de l'existence d'une clause de non-concurrence liant son nouveau salarié à son ancien employeur et qu'il l'embauche malgré tout, il peut voir sa responsabilité délictuelle engagée à l'égard de l'ancien employeur.

- **Les limites légales destinées à protéger certains publics fragilisés** : étrangers (nécessité d'un titre de séjour et d'une autorisation de travail) ; mineurs de moins de 16 ans (sauf les mineurs de plus de 14 ans qui exécutent des travaux légers pendant les vacances scolaires, à condition de solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail, ainsi que l'accord écrit du représentant légal du jeune) ; femmes enceintes pour certains travaux dangereux et pendant la période du congé maternité.

- **La réintégration**, enfin (après annulation d'un licenciement par le juge), peut être considérée comme une limite à la liberté d'embaucher.

## Chapitre 10

### Les emplois d'avenir

Les emplois d'avenir sont principalement créés dans le secteur non marchand pour des activités ayant une « utilité » sociale. Le dispositif est entré en vigueur en janvier 2013.

#### **Quels sont les bénéficiaires ?**

---

Les emplois d'avenir s'adressent aux jeunes de 16 à 25 ans, aux travailleurs reconnus handicapés de moins de 30 ans, sans diplôme ou titulaires d'un CAP/BEP et en recherche d'emploi. Dans les zones urbaines sensibles, les zones de revitalisation rurale ou en outre-mer, le niveau d'études maximum ouvrant droit à un emploi d'avenir est Bac +3.

Il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de condition d'inscription à Pôle emploi pour les personnes qui n'ont obtenu aucun diplôme. Les titulaires d'un CAP/BEP doivent totaliser une durée de 6 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois ; les habitants des ZUS, ZRR, d'un DOM, de Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon, qui ont atteint au plus le niveau Bac+3, doivent totaliser une durée de 12 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 18 derniers mois ; sur appréciation des organismes prescripteurs des emplois d'avenir, cette durée peut être inférieure à six ou 12 mois si le parcours de formation des intéressés, leurs perspectives locales d'accès à l'emploi au regard de leur qualification ou des difficultés sociales particulières le justifient (décret du 20 février 2014).

Peuvent proposer un emploi d'avenir :

- les collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public (hôpitaux etc.) ;
- les personnes morales de droit privé relevant du secteur sanitaire, social et médico-social, en particulier les structures d'insertion par l'activité économique ;
- les autres organismes privés à but non lucratif.

Par exception, les entreprises « innovantes » du secteur marchand pourront également proposer des emplois d'avenir.

Mais les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide attribuée au titre d'un emploi d'avenir.

Dans chaque région, le schéma d'orientation régional définit la stratégie territoriale de mise en œuvre des emplois d'avenir et notamment les filières et secteurs d'activité prioritaires pour le déploiement de ces emplois, en particulier les secteurs qui présentent un fort potentiel de création d'emplois ou offrent des perspectives de développement d'activités nouvelles.

## **Quelle est la nature du contrat de travail ?**

---

Le contrat d'avenir est un contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), d'une durée minimale de 1 an, et d'une durée maximale de 3 ans (renouvellements et prolongations compris) renouvelable une fois pour une durée d'un an.

Les emplois d'avenir sont conclus sous la forme d'un CUI-CAE lorsqu'ils sont créés par des employeurs relevant du secteur non-marchand ou sous la forme d'un CUI-CIE si l'employeur appartient au secteur marchand. Dans la Fonction publique, ce sont nécessairement des CDD sous la forme de CUI-CAE d'au moins 12 mois et d'au plus 36 mois.

À noter que l'indemnité de fin de contrat, dite aussi « de précarité » n'est pas due lorsqu'il s'agit d'un CDD.

Si son contrat est à durée déterminée, le jeune en emploi d'avenir peut le rompre à chacune de ses dates anniversaires, en avertissant son employeur au moins 2 semaines avant.

Le CDD peut aussi être rompu de manière anticipée, pour toute cause de rupture anticipée prévue pour les CDD classiques, les CUI-CAE et les CUI-CIE.

Le titulaire d'un emploi d'avenir en contrat à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche durant un délai d'un an à compter du terme de son contrat. L'employeur l'informe de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou ses compétences. Le salarié ainsi recruté est dispensé de la période d'essai.

La durée du travail est soit au moins un mi-temps (17h30), soit un plein temps, avec une durée moyenne effective sur l'année de 33 heures/semaine.

La particularité de l'emploi d'avenir réside dans l'accompagnement du jeune : pendant son activité salariée, le jeune en emploi d'avenir est suivi par le référent mission locale ou le référent Cap emploi qu'il a rencontré lors de la conclusion du contrat.

Le jeune en emploi d'avenir est également suivi par un tuteur choisi parmi les salariés ou les responsables de la structure employeuse.

Référent, tuteur et jeune se réunissent régulièrement pour faire le point sur l'avancée de l'intégration du jeune salarié dans la structure employeuse.

## **Quel est le statut du bénéficiaire dans l'entreprise ?**

Il perçoit un revenu au moins égal au SMIC (proportionnel au nombre d'heures travaillées), y compris s'il est âgé de 16 et 17 ans au moment de la signature du contrat de travail, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables.

Il bénéficie de toutes les dispositions légales et conventionnelles attachées à ce statut (congrés payés, congrés pour événements familiaux, réglementation de la durée du travail, suivi médical, etc.).

Pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle associée à ce contrat, il n'est pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'employeur, sauf pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## **Quelles sont les formalités obligatoires ?**

---

L'employeur doit se rapprocher de la Mission locale, de Pôle emploi ou de Cap emploi pour solliciter l'embauche d'un jeune en emploi d'avenir. Tous les intervenants dans cette embauche doivent signer le formulaire de demande d'aide financière : le salarié, l'employeur, le référent Mission locale, Cap emploi ou Pôle emploi. Ce formulaire contient les engagements réciproques de chaque intervenant.

Le jeune est placé en capacité d'effectuer un parcours de formation permettant d'acquérir des compétences professionnelles.

La présentation à un examen pour acquérir un diplôme ou un concours doit être favorisée pendant ou à l'issue de l'emploi d'avenir.

Au terme de l'emploi d'avenir, ce parcours de formation se concrétise par :

- une attestation de formation ou d'expérience professionnelle ;
- une certification professionnelle reconnue ;
- une validation des acquis et de l'expérience (VAE).

## **Quelles sont les aides dont bénéficie l'employeur ?**

---

L'employeur perçoit une aide financière des pouvoirs publics :

- 75 % du Smic brut, s'il appartient au secteur non marchand, public ou associatif (soit 1 084,03 € pour un temps plein en 2014) ;
- 47 % du Smic brut, s'il appartient au secteur de l'insertion par l'activité économique (soit 679,32 € pour un temps plein) ;
- 35 % du Smic brut, s'il appartient au secteur marchand, industriel ou commercial (soit 505,88 € pour un temps plein).

L'employeur du secteur non marchand est en outre exonéré de certaines taxes ou cotisations sociales.



D'autres aides peuvent être mobilisées au titre des emplois d'avenir, notamment : lorsque le contrat est conclu avec une personne reconnue travailleur handicapée, l'AGEFIPH peut attribuer aux employeurs du secteur marchand une aide de 6 900 € pour la première année du contrat de travail (sur la base d'un temps plein) et 3400 € pour la seconde année (sur la base d'un temps plein). Et certaines aides de Pôle emploi peuvent être attribuées à des personnes non inscrites comme demandeurs d'emploi.

L'exécution des engagements de l'employeur, notamment en matière de formation, est examinée par le prescripteur à chaque échéance annuelle. En cas de non-respect de ces engagements, l'aide fait l'objet d'un remboursement

## Chapitre 24

### La durée du travail

Sujet aux confluits de débats politiques, économiques et sociologiques, la durée du travail a agité les débats législatifs comme les gouvernements successifs des 10 dernières années, concernant plus particulièrement l'aménagement et la réduction du temps de travail.

#### Quelle est la durée légale du travail ?

---

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures hebdomadaires. Les heures supplémentaires sont calculées à partir de ce seuil.

La loi Aubry II du 19 janvier 2000 a assuré la mise en œuvre de la réduction de la durée du travail à 35 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres. L'ensemble des champs d'activité du secteur privé est visé par la réglementation sur la durée du travail.

Cependant, les salariés pour qui un horaire précis et contrôlable est impossible sont exclus du décompte de la durée du travail : les VRP, les concierges et gardiens d'immeuble, les employés de maison, les assistantes maternelles, les gérants non salariés, les cadres dirigeants.

La durée moyenne mensuelle du travail est de 151,67 heures (soit 151 heures et 40 minutes). Lorsque la durée du travail s'apprécie sur une base annuelle du fait de la modulation ou de la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos répartis sur l'année, la durée annuelle légale est de 1 607 heures.

## **Qu'est-ce que le temps de travail effectif ?**

---

Il s'agit du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. La jurisprudence a progressivement précisé les situations problématiques :

- **Les temps de trajet**, accomplis pour se rendre sur les lieux du travail et en revenir, ne constituent pas du temps de travail imputable sur la durée du travail effectif. Cependant, lorsque le temps de trajet dépasse le temps normal entre le domicile et le lieu habituel du travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit financière, soit sous forme de repos.
- **Les temps d'habillage ou de déshabillage** sont exclus de la durée du travail effectif, sauf dispositions conventionnelles contraires, qui peuvent soit inclure ces temps dans la durée du travail effectif, soit prévoir des compensations spécifiques.
- **Les pauses** et les temps de repas, sur le lieu du travail ou à proximité, ne sont en principe pas décomptés comme temps de travail effectif. Les interventions effectuées pendant les temps de pause s'imputent au contraire sur la durée du travail effectif.

Selon la Cour de cassation, le fait, pour un salarié, d'utiliser son temps de travail à des fins autres que celles pour lesquelles il est rémunéré par l'employeur constitue un abus de confiance, susceptible d'être pénalement poursuivi (Cass. crim. 19 juin 2013).

## **Qu'est-ce que la journée de solidarité ?**

---

La journée de solidarité correspond à l'instauration, en 2004, d'une journée de travail supplémentaire, que ce jour soit un jour férié chômé précédemment (sauf le 1er mai), un jour de RTT, ou tout autre jour non travaillé (jour de congé supplémentaire, journée de fractionnement...). La durée annuelle du travail est donc passée de 1 600 heures à 1 607 heures et de 217 jours à 218 jours.

Cette journée de solidarité est fixée par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise et à défaut, fixée au lundi de Pentecôte. Les salariés à temps partiel sont également concernés à hauteur de leur temps de travail proratisé. La journée de solidarité donne lieu à une contribution patronale de 0,3 %, versée à l'URSSAF et dont l'assiette est identique à celle des cotisations d'assurance maladie.

## **Que sont les heures d'équivalence ?**

---

Dans certaines professions (comme la restauration), un régime dit d'équivalence peut être mis en place, soit par décret, soit après conclusion d'un accord au niveau de la branche d'activité, ou à défaut d'accord de branche, par décret en Conseil d'État. Concrètement, une durée de travail supérieure (par exemple 39 heures) est considérée comme équivalente à la durée légale (35 heures) : ainsi, le calcul des heures supplémentaires se déclenche à partir de ce nouveau seuil.

Il s'agit donc d'un mode de décompte spécifique de la durée de travail effectif comportant des périodes d'inaction, qui suppose qu'une durée de présence supérieure à la durée légale soit considérée comme équivalente à la durée légale.

## **Qu'est-ce que l'astreinte ?**

---

L'astreinte est une période, qui n'est pas considérée comme du temps de travail effectif, au cours de laquelle le salarié a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La période d'astreinte sans intervention est décomptée dans la durée du repos quotidien et hebdomadaire. Au contraire, le temps consacré à l'intervention est considéré comme du temps de travail effectif.

Même en cas d'intervention, le salarié doit bénéficier du repos quotidien au moins égal à 11 heures consécutives et du repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives. La mise en place d'une astreinte doit obligatoirement donner lieu à compensation, soit sous forme financière, soit sous forme de temps de repos.

L'astreinte doit être mise en place par un accord collectif de branche ou d'entreprise. À défaut, des astreintes pourront être organisées par le chef d'entreprise après consultation des représentants du personnel s'ils existent et information de l'inspecteur du travail. Le délai de prévenance des salariés qui prennent une astreinte est fixé à 15 jours, sauf circonstances exceptionnelles, auquel cas le salarié doit être prévenu au moins un jour franc à l'avance.

## **Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ?**

---

Les heures supplémentaires sont des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale (35 heures) du travail, calculées à partir du temps de travail effectif. Les heures supplémentaires génèrent une majoration de salaire et sont imputées sur un contingent annuel (et limité) d'heures supplémentaires. Dans certains cas, elles génèrent également l'acquisition d'un droit à repos compensateur.

**Le taux légal de majoration** des heures supplémentaires est fixé à 25 % pour les 8 premières heures (soit à compter de la 36<sup>e</sup> heure jusqu'à la 43<sup>e</sup> incluse) puis à 50 % à compter de la 44<sup>e</sup> heure.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est attribué par salarié et par année civile. Son montant est déterminé par convention ou accord collectif étendu, accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, un règlement prévoit 220 heures par an et par salarié dans les entreprises. Le contingent conventionnel peut être supérieur ou inférieur au contingent réglementaire.

Cependant, lorsque l'entreprise applique un accord de modulation de forte amplitude, le contingent est réduit à 130 heures, sauf si l'accord prévoit une faible variation de la durée hebdomadaire de travail (entre 31 heures et 39 heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire au plus égal à 70 heures par an), auquel cas le contingent applicable est de 220 heures. Une fois ce contingent épuisé, le recours aux heures supplémentaires nécessite l'autorisation de l'inspection du travail et la consultation des représentants du personnel.

Les heures supplémentaires effectuées afin de faire face à des travaux urgents, destinés à prévenir ou à réparer un accident ou intégralement compensées par un repos compensateur de remplacement n'entrent pas dans le contingent d'heures supplémentaires.

## Chapitre 42

### Les délégués du personnel

Les délégués du personnel sont élus dans les entreprises de 11 salariés et plus. Ils ont pour principale mission de porter les réclamations des salariés à la connaissance de l'employeur, à savoir les cas dans lesquels les règles applicables dans l'entreprise n'auraient pas été respectées.

#### Quelles sont les missions des délégués du personnel ?

Les délégués du personnel informent l'employeur de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail, quelle qu'elle soit (légale, conventionnelle...) et quelle qu'en soit la source : salariés permanents de l'entreprise ; salariés du groupe détachés au sein de l'entreprise ; salariés intérimaires ; salariés d'entreprises sous-traitantes ; salariés temporaires.

Les délégués du personnel peuvent en outre :

- saisir l'inspection du travail des plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle et l'accompagner en cas de visite de site ;
- intervenir en matière de respect des droits des personnes et des libertés individuelles dans l'entreprise, avec un droit d'alerte spécifique. Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe dans l'entreprise une atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles, il en avise immédiatement l'employeur. Celui-ci procède ou fait procéder à une enquête. En cas de carence de l'employeur ou

de divergence sur la réalité de cette atteinte, le salarié (ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas) saisit le conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure de référé. Le juge peut ordonner sous astreinte toutes mesures de nature à faire cesser cette atteinte.

- assister un salarié convoqué à un entretien préalable de licenciement ou dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Ils sont consultés :

- sur le reclassement d'un salarié inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- en matière de congés payés (sur la période de prise des congés payés fixée par l'employeur en l'absence de disposition dans la convention collective, l'ordre des départs en congés payés des salariés fixé par l'employeur et en cas de fermeture de l'entreprise décidée par l'employeur pour cause de congés payés) ;
- en cas de report par l'employeur d'une demande de repos compensateur d'heures supplémentaires ;
- en cas de licenciement collectif économique dans les entreprises occupant moins de 50 salariés ;
- en cas de recours au chômage-intempéries dans les entreprises du secteur du BTP.

Ils participent à la désignation des membres du CHSCT. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Par ailleurs, dans les entreprises de 50 salariés et plus, les délégués du personnel exercent :

- l'ensemble des attributions économiques normalement dévolues au comité d'entreprise lorsque le comité d'entreprise n'a pas pu être mis en place, notamment la gestion des œuvres sociales ;
- les missions et les moyens du CHSCT lorsque celui-ci n'a pas pu être constitué.

## **Quels sont les moyens dont disposent les délégués du personnel pour exercer leurs missions supplétives ?**

---

Dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, les DP bénéficient d'un crédit d'heures supplémentaire lorsqu'ils exercent les missions dévolues aux membres du comité d'entreprise ou du CHSCT, ainsi que des mêmes moyens que les membres de ces comités.

## **Quelle est la procédure de mise en place d'un délégué de site ?**

---

Le délégué de site a été créé afin de permettre aux salariés des entreprises de moins de 11 salariés (donc démunies d'institution représentative du personnel), regroupées dans un site comprenant au moins 50 salariés, de bénéficier d'une représentation du personnel, légitime pour prendre en charge les difficultés communes (restauration collective, sécurité, transport...) aux établissements situés sur un même site. Au contraire, ils n'interviendront pas sur les questions propres à chaque entreprise.

Le site est constitué « d'un ensemble géographiquement et matériellement isolé qui représente une entité ». Des délégués de site peuvent donc être élus dans des entreprises ou établissements autonomes d'un point de vue juridique, économique et social, dans la mesure où ils sont regroupés sur un périmètre limité constituant un « site » et ayant des intérêts sociaux communs. Ainsi le site pourra s'entendre d'un centre commercial, d'un chantier de longue durée, d'une galerie marchande...

L'effectif de 50 salariés requis s'entend de l'ensemble des effectifs du site, y compris des entreprises d'au moins 11 salariés qui disposent de leur propre représentation du personnel, et qui ne sont donc pas concernées par l'élection des délégués de site. Ce seuil doit avoir été atteint durant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Le fonctionnement et les droits de ces représentants du personnel sont identiques à ceux des délégués du personnel. La réunion mensuelle des délégués de site sera présidée par l'autorité gestionnaire du site ou par le représentant que les employeurs auront désigné. Les heures



de délégation seront payées par l'employeur de chaque délégué élu, à charge pour ce dernier d'en obtenir le remboursement partiel auprès des autres employeurs selon les modalités qu'ils auront déterminées.

### **Qu'est-ce que la délégation unique de personnel (DUP) ?**

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider la mise en place d'une délégation unique de représentation du personnel. Cette dernière réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue, en confiant les missions du comité d'entreprise aux délégués du personnel. Le nombre et le crédit d'heures des délégués sont augmentés en conséquence.

### **Quelles sont les conditions de mise en place de la DUP ?**

**Effectifs** : Sont concernés les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 199 salariés.

**Procédure** : La délégation unique est mise en place sur décision unilatérale de l'employeur mais soumise à la consultation des délégués du personnel (DP) et du comité d'entreprise (CE). Cette mise en place ne peut cependant intervenir qu'à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement. À ce titre, la durée du mandat des délégués du personnel est « ajustée » (réduite ou prolongée) de manière à ce que l'échéance des mandats des DP coïncide avec celle des mandats des membres du comité d'entreprise.

**Formalités électorales** : Les règles électorales sont celles applicables à l'élection des DP.

### **Comment déterminer le nombre de DP en cas de DUP ?**

À l'instar de l'ensemble des institutions représentatives du personnel, le nombre des délégués du personnel élus dans le cadre de la délégation unique varie selon l'effectif de l'entreprise.

<b>Effectif de l'entreprise</b>	<b>Nombre de délégués</b>
50 à 74 salariés	3 titulaires / 3 suppléants
75 à 99 salariés	4 titulaires / 4 suppléants
100 à 124 salariés	5 titulaires / 5 suppléants
125 à 149 salariés	6 titulaires / 6 suppléants
150 à 174 salariés	7 titulaires / 7 suppléants
175 à 199 salariés	8 titulaires / 8 suppléants

### **Quel est le montant du crédit d'heures des DP en cas de DUP ?**

Le crédit d'heures attribué aux élus du personnel pour exercer leurs attributions de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise est fixé à 20 heures par mois. Un engagement unilatéral, un usage ou un accord collectif peut néanmoins prévoir un crédit supérieur.