

INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

Le terme institutions représentatives du personnel (IRP) renvoie à 3 institutions particulières : les représentants du personnel (délégués du personnel- DP et comité d'entreprise- CE), les représentations syndicales et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

1. Les représentants du personnel

Parler des représentants du personnel revient à évoquer à la fois les DP et le CE. Ce sont deux instances similaires dont la nature et le régime dépendent de l'effectif salarié de l'organisation.

1.1. Les délégués du personnel

Mise en place des DP

Quand	Dès que le seuil de 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non durant les 3 années précédant la date des élections.
Appréciation de l'effectif	L'effectif doit être calculé mois par mois et non en effectuant une moyenne des trois années. Ne rentrent pas dans l'effectif : le chef d'entreprise ou cadre assimilé par délégation, les cadres ayant pour fonction de représenter l'employeur dans les relations avec les élus, les salariés en contrat d'alternance, les apprentis, les contrats aidés, les salariés en CDD et les intérimaires remplaçant un salarié absent. Sont comptabilisés comme faisant partie de l'effectif : les salariés en CDI, les salariés en période d'essai ou en préavis, les salariés suspendus, les directeurs ou cadre représentant le chef d'entreprise, les salariés en temps partiel, au prorata de leur temps partiel.
Nombre de DP à élire	Le nombre de DP à élire varie selon le nombre de salariés. L'art. R2314-1 du code de travail prévoit que : <ul style="list-style-type: none"> • De 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant ; • De 26 à 74 salariés : deux titulaires et deux suppléants ; • De 75 à 99 salariés : trois titulaires et trois suppléants ; • De 100 à 124 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ; • De 125 à 174 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ; • De 175 à 249 salariés : six titulaires et six suppléants ; • De 250 à 499 salariés : sept titulaires et sept suppléants ; • De 500 à 749 salariés : huit titulaires et huit suppléants ; • De 750 à 999 salariés : neuf titulaires et neuf suppléants ; • A partir de 1 000 salariés : un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.
Salariés électeurs	Salariés de plus de 16 ans ayant 3 mois d'ancienneté et n'étant soumis à aucune interdiction ou déchéance de droits civiques.
Salariés éligibles	Salariés de plus de 18 ans ayant 1 an d'ancienneté continue ou non dans l'organisation. Est exclu tout salarié ayant un lien avec le chef d'entreprise, et également les salariés mis à disposition depuis moins de 24 mois.

Durée des mandats	<p>La durée légale du mandat des DP est de 4 ans renouvelables. Par dérogation, un accord collectif ou de branche peut prévoir un mandat inférieur à 4 ans.</p> <p>Le mandat des DP ne peut être reconduit par décision de justice ou de manière tacite. Par contre, ils peuvent être prolongés pour la mise en place d'élections simultanées de DP et du CE ou pour la mise en place d'une délégation unique du personnel.</p> <p>Le mandat des DP est renouvelable sans limitation.</p>
-------------------	---

Lorsque l'élection des DP est impossible, soit pour absence de candidature au 1^{er} tour ou au 2^e tour, soit que le quorum requis n'est pas atteint, l'employeur doit dresser un **procès-verbal de carence** qui atteste l'impossibilité d'élire des délégués du personnel.

Missions des DP

Les délégués du personnel assurent 3 missions principales :

- Représenter le personnel auprès de l'employeur et lui transmettre les réclamations individuelles et collectives des travailleurs concernant l'application de la réglementation du travail. S'ils constatent par exemple une atteinte injustifiée aux droits des travailleurs, ils pourront en informer l'employeur qui prendra les mesures qui s'imposent afin d'y remédier. En cas de divergence, les DP pourront saisir les prud'hommes pour que ces derniers statuent et ordonnent le cas échéant les mesures appropriées pour faire cesser l'atteinte ;
- Etre consultés, en l'absence du CE, sur les questions de licenciement économique, de durée du travail, de formation professionnelle, de congés payés. Ils peuvent également faire des suggestions sur l'organisation générale de l'association ;
- Saisir l'inspection du travail pour tout problème d'application du droit du travail.

Dans le cadre de ces missions, les délégués du personnel sont obligatoirement reçus en réunion par l'employeur. Il peut s'agir soit de **réunion mensuelle**, faite à l'initiative de l'employeur et réunissant tous les DP et suppléants, soit de **réunions restreintes** ne regroupant que l'employeur et certains DP reçus individuellement, ou par catégories, soit de **réunions exceptionnelles** dictées par une urgence et initiées à la demande des DP.

Concernant les réunions mensuelles, des questions écrites doivent être transmises à l'employeur au minimum 2 jours avant la réunion. L'employeur est tenu d'y répondre durant la réunion, puis dans un délai de 6 jours après la réunion, retranscrire par écrit sa réponse dans un registre ouvert aux employés.

Hormis leurs missions strictes, les DP ont la possibilité de cumuler leur mandat avec des fonctions de membre du CE, de délégué syndical, de représentant syndical au CE ou au CHSCT.

Exceptionnellement, les DP peuvent occuper les fonctions d'autres organisations représentatives du personnel. Dans les entreprises de moins de 50 salariés par exemple, un DP pourra être désigné par un syndicat représentatif afin d'assurer les fonctions de délégué syndical cumulativement à ses fonctions de DP. Toutefois, et à moins de dispositions conventionnelles plus favorables, il ne bénéficiera pas d'un crédit d'heures de délégation supplémentaires.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus et lorsque le CE n'a pas pu être constitué, les DP pourront accomplir les missions dévolues au CE, et négocier avec l'employeur. De la même manière, ils pourront exercer les missions du CHSCT si celui-ci n'est pas mis en place.

Dans les entreprises ayant entre 50 et 200 salariés, l'employeur peut décider de mettre en place une **délégation unique du personnel**. C'est une instance au sein de laquelle les DP assurent leurs missions et celles du CE. A ce titre, leur crédit d'heure est porté de 15 heures à 20 heures. Pour prendre cette décision, l'employeur doit obligatoirement consulter les DP et le CE s'il existe.

Droits des DP

Afin d'exercer au mieux leurs fonctions, chaque DP titulaire bénéficie de crédits d'heures de délégation mensuels d'une durée égale à 10h (organisations de moins de 50 salariés) ou à 15h (organisations de plus de 50 salariés). Les heures ainsi allouées sont considérées comme des heures de travail et doivent être rémunérées. Ne rentrent pas dans ce crédit d'heures, les heures passées en réunion avec l'employeur. En l'absence du DP titulaire, le suppléant peut utiliser les heures de délégation.

Les DP doivent aussi pouvoir bénéficier d'un local où recevoir les salariés, ainsi que d'un panneau d'affichage dédié. Ils peuvent avoir accès à tous les documents relatifs à la gestion du personnel.

Durant toute la durée de leur mandat et un an après le terme de celui-ci, les DP continuent à bénéficier du **statut de salarié protégé**. Cela signifie qu'ils ne peuvent pas être licenciés sans l'accord de l'inspecteur du travail. De plus, ils ne peuvent pas non plus être licenciés pour un motif qui concerne directement l'exercice de leur mission. Leur licenciement est donc très encadré, le but étant d'éviter tout abus de pouvoir de l'employeur.

Obligations des DP

Dans le cadre de leur mission les DP ont le droit de circuler librement et de contacter les salariés sur leur poste de travail et pendant les heures de travail. Ils peuvent également contacter les salariés en dehors de l'association, sur des questions touchant à leur travail salarié. Ces heures sont imputées sur leurs heures de délégations. Les DP ont l'obligation, durant leurs activités, de ne pas gêner le fonctionnement de l'organisation. Bien qu'ils n'aient pas l'obligation de solliciter une autorisation avant de quitter leur poste de travail, il est conseillé d'instituer un délai de prévenance en concertation avec l'employeur.

1.2. Le comité d'entreprise

Mise en place du CE

Quand	Dès que l'entreprise atteint un effectif de 50 salariés durant 12 mois consécutifs ou non, durant les 3 dernières années. Ce seuil de 50 salariés peut être abaissé par convention ou accord collectif.
Les membres du CE	Le comité d'entreprise réunit : <ul style="list-style-type: none"> les délégués élus du personnel dont le nombre varie selon le nombre de salariés. Le secrétaire du CE est désigné parmi les DP présents.

	<ul style="list-style-type: none"> le chef d'entreprise ou son représentant qui assure les fonctions de président du CE, éventuellement assisté de 2 collaborateurs ayant voix consultative, Éventuellement des représentants syndicaux désignés par des organisations syndicales représentatives.
Composition	A partir d'un certain effectif, la constitution de commissions spécialisées devient obligatoire. C'est l'exemple de la commission formation et de la commission égalité professionnelle qui sont obligatoires dès 200 salariés. La commission logement est obligatoire dès 300 salariés. Dans les autres cas, la création de commissions reste facultative.
Organisation	Si une organisation dispose de plus de 50 salariés disséminés dans plusieurs établissements, elle doit créer des comités d'établissement au sein de chaque établissement, et un comité central d'entreprise. Le comité d'établissement ainsi créé exerce des missions identiques à celles du comité central, avec des moyens identiques.
Durée des mandats	4 années renouvelables

Missions du CE

Il existe des sujets de négociation collective obligatoire qui sont du ressort du CE. Des négociations annuelles devront porter sur :

- La négociation du plan annuel de formation ;
- La négociation pour la mise en place d'un plan d'épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne) ;
- La détermination des modalités d'un régime de prévoyance maladie.

Tous les 3 ans, certaines négociations triennales doivent aussi être engagées. Il s'agira par exemple de :

- La négociation sur l'information et la consultation du CE sur les questions de stratégie d'entreprise et les effets sur l'emploi et les salaires ;
- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- Les mesures d'accompagnement en matière de formation.

2. Les représentations syndicales

Mise en place

Quand	Seuil de 50 salariés atteint pendant 12 mois consécutifs ou non durant les 3 dernières années. Une exception est prévue pour les organisations de moins de 50 salariés ayant signé des accords leur permettant d'élire des délégués syndicaux.
Conditions de représentativité des syndicats	Pour être considéré comme potentiellement représentatif, tout syndicat doit réunir 7 critères (art. L2121-1 code du travail) : <ul style="list-style-type: none"> Respecter les valeurs républicaines

	<ul style="list-style-type: none"> • Etre indépendant vis-à-vis de l'employeur. C'est la raison pour laquelle les syndicats créés au sein de l'organisation et qui sont subventionnés par l'employeur ne pourront être considérés comme représentatifs, • Avoir une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique qui couvre le niveau de la négociation, • Faire preuve de transparence financière, • Avoir une audience électorale minimale c'est-à-dire avoir recueilli au minimum 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des membres du CE, de la délégation unique du personnel ou à défaut des DP, ce quel que soit le nombre de votants, • Avoir de l'influence, ce qui se détermine comparativement à l'activité menée et à l'expérience, • Avoir plusieurs adhérents au sein de la jurisprudence (la jurisprudence fixe ce nombre à 2 adhérents minimum).
Représentants syndicaux	Selon que l'organisation syndicale est représentative ou pas, elle pourra soit élire des délégués syndicaux (organisations représentatives), soit des représentants de sections syndicales (organisations non représentatives), le champ des prérogatives de chacun étant différent selon son statut.
Conditions d'éligibilité	Pour être éligible, le représentant syndical doit : <ul style="list-style-type: none"> • Etre âgé au minimum de 18 ans et ne pas faire l'objet de condamnations et de déchéances de droits civiques. • Bénéficier d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'organisation, ou exceptionnellement 4 mois s'il s'agit d'une organisation nouvellement créée. • Avoir recueilli au moins 10% des suffrages au 1^{er} tour des précédentes élections professionnelles.
Nombre de délégués syndicaux à élire	Le nombre de délégués syndicaux varie en fonction de l'effectif global de l'organisation (art. R2143-1 à art R2143-3 du code de travail): <ul style="list-style-type: none"> • De 50 à 999 salariés : 1 délégué • De 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués • De 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués • De 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués • A partir de 10 000 salariés : 5 délégués
Durée des mandats	Mandat de durée indéterminée.

N.B. : La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail n° 2008-789, a redéfini le cadre de l'action syndicale. Sa mise en place est progressive jusqu'en 2013. Ainsi, les 5 confédérations syndicales (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC) restent réputées représentatives de droit jusqu'à la tenue de nouvelles élections qui redéfiniront les syndicats représentatifs en fonction du critère d'audience minimale de 10%.

Les organisations non représentatives peuvent désormais bénéficier du droit syndical dès lors qu'elles constituent une section syndicale dans l'établissement et désignent un représentant (RSS).

Missions des représentants syndicaux

Les délégués syndicaux (représentant des syndicats représentatifs) ont le pouvoir de négocier les accords collectifs contrairement aux représentants des sections syndicales (représentant les organisations non représentatives). En dehors de cela, ces deux types de représentants syndicaux exercent les mêmes fonctions, avec des droits similaires. Il s'agit par exemple :

- De collecter les cotisations syndicales ;
- Publier et diffuser des tracts à l'attention des salariés ;
- Organiser des réunions mensuelles, dans les locaux de l'organisation ou en dehors, mais toujours hors des heures de travail des salariés ;
- Représenter le syndicat auprès du CE.

Dans les organisations de moins de 200 salariés, l'employeur n'est pas tenu de fournir un local aux représentants syndicaux. Entre 200 salariés et 1000 salariés, il doit fournir un local commun aux représentants des différents syndicats. Au-delà de 1000 salariés, l'employeur est tenu de fournir un local à chaque section syndicale représentative. Ce local doit être équipé et sa situation ne doit pas porter atteinte à l'activité syndicale (par exemple : présence de surveillance vidéo, obligation de passer par un portique de sécurité, de présenter un badge).

Les sections syndicales représentatives (délégués syndicaux) bénéficient pour le compte de leurs représentants, d'un crédit d'heures mensuel égal à 10h dans les organisations ayant entre 50 et 150 salariés, 15 h dans les organisations de 151 à 500 salariés, et 20h dans les établissements de plus de 500 salariés. Les représentants de sections syndicales ne bénéficient quant à eux que de 4h de délégation par mois.

Dans le cadre de ses missions, le représentant syndical doit recevoir tous les documents nécessaires à la conduite de négociations, dont :

- la convention et les accords en vigueur dans l'entreprise ;
- le rapport annuel de l'égalité hommes/femmes établi par le comité d'entreprise ;
- le bilan du travail à temps partiel ;
- le bilan social ;
- les documents relatifs à la formation professionnelle ;
- les documents relatifs à l'accueil des stagiaires.

3. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Mise en place du CHSCT

Quand	Seuil de 50 salariés atteint pendant 12 mois consécutifs ou non durant les 3 dernières années dans un établissement.
Composition	Le CHSCT comprend : <ul style="list-style-type: none"> • Le chef d'établissement ou son représentant • Une délégation du personnel dont les membres sont élus par un collège constitué des membres élus du CE et des DP
Nombre de membres au CHSCT	Selon l'art. R4613-1 du code du travail, le nombre de membres du CHSCT est fixé comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • Jusqu'à 199 salariés : 3 salariés dont 1 agent de maîtrise ou 1 cadre • de 200 à 499 salariés : 4 salariés dont 1 agent de maîtrise ou 1 cadre • de 500 à 1499 salariés 6 salariés dont 2 agents de maîtrise ou 2 cadres • 1500 salariés et plus : 9 salariés dont 3 agents de maîtrise ou 3 cadres
Durée du mandat	Les membres du CHSCT sont élus pour une durée de 2 ans

Dans le cadre de leurs missions, les membres du CHSCT bénéficient d'un crédit d'heures de délégation considéré comme des heures de travail. Ce crédit est fixé tel que suit :

- 2 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements occupant plus de 1500 salariés.

Les membres du CHSCT doivent bénéficier de formations afin d'exercer au mieux leurs missions. La durée de ces formations est de 3 jours dans les organisations de moins de 300 salariés, et 5 jours dans les organisations de plus de 300 salariés. La liste des centres de formation agréés est fixée par arrêté ministériel.

Le CHSCT doit se réunir au moins tous les trimestres à l'initiative de l'employeur. L'ordre du jour est fixé par le président du CHSCT (l'employeur) et le ou la secrétaire, et transmis aux membres au minimum 15 jours avant la réunion.

Les membres du CHSCT sont des salariés protégés. Par conséquent, leur licenciement est soumis à l'approbation de l'inspection du travail.

Missions du CHSCT

Les missions du CHSCT sont les suivantes :

- Contrôler, analyser les risques, et en fonction proposer des mesures de prévention,
- Mener des enquêtes suite à la survenance d'un accident professionnel,
- Alerter l'employeur ou son représentant sur les dangers graves et imminents qu'ils auraient pu constater,

- Mener les consultations obligatoires concernant:
 - Tout projet d'aménagement important devant entraîner une modification de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail ;
 - Toute décision d'introduction de nouvelles technologies ;
 - Le plan d'adaptation en cas de mutation technologique ;
 - Le règlement intérieur et les notes de service ;
 - Les mesures prises pour faciliter le travail des accidentés de travail, des invalides civils ou de guerre, des handicapés ;
 - Le rapport et programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail ;
 - La possibilité de faire effectuer les travaux dangereux par des travailleurs temporaires et salariés en CDD (ce qui est en principe interdit) ;
 - La mise à disposition d'un emplacement réservé aux fumeurs ;
 - Les équipements de protection individuelle ;
 - Les mesures à prendre pour limiter l'exposition au bruit ;
 - La prévention des risques liés à l'amiante ;
 - L'aménagement d'un local de restauration ;
 - La dangerosité des substances manipulées par les salariés ;
 - L'accueil des salariés ;
 - Les rapports du médecin du travail.

L'employeur est tenu d'informer le CHSCT de tout évènement pouvant mettre la sécurité ou la santé des salariés en danger (manipulation de nouveaux produits toxiques, accidents constatés, etc.)

Chaque année, l'employeur est tenu de présenter au CHSCT :

- Un document unique formalisant l'évaluation des risques professionnels présents dans l'entreprise ;
- un bilan annuel de la situation de santé, de sécurité et des conditions de travail dans l'organisation ;
- un programme de prévention de ces risques ;
- Une fiche d'entreprise fournie par la médecine du travail et recensant les risques constatés ou éventuels ;
- Un plan d'activité répertoriant les risques associés aux différents postes de travail.

Ressources documentaires

- Le site du ministère du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/representants-du-personnel,119/>
- La [fiche de la Chambre de Commerce et de l'Industrie de Paris](#) concernant les institutions représentatives du personnel
- Le code du travail : chapitre relatif aux relations collectives de travail (art 2311-1 à 2411-22)