

## Délégués du Personnel : Comment poser les bonnes questions par écrit à l'employeur ?

*Signaler aux salariés qu'il y a réunion des DP puis rendre compte par écrit ou par oral*

*Numéroter les questions n°2004- 56, 57, 58 etc ...pour avoir les réponses numérotées...*

*Toujours faire la différence entre*

- *le droit tel qu'il existe aujourd'hui, dans le code du travail, la convention collective, l'accord d'entreprise : il est appliqué ou pas sur tel ou tel point dans l'entreprise*
- *la revendication qui améliorera la situation collective ou individuelle par rapport au droit existant*
- *l'égalité de traitement entre les salariés dans des conditions identiques*

*Toujours poser les questions par étapes chronologiques*

*et poser des questions fermées et non ouvertes pour qu'il y soit répondu de manière claire et précise et sans possibilité d'interprétation, pour pouvoir s'appuyer sur les réponses pour aller aux prud'hommes ensuite éventuellement.*

*Revenir à la question le mois suivant si la réponse est imprécise.*

*Les DP peuvent épauler le CHS en posant des questions précises (voir les questions plus bas). Le fait qu'il y ait un chsct ne dessaisit pas les dp de leurs compétences en matière de santé sécurité.*

**Quelques exemples :**

***Ne pas écrire « la situation des primes de Mme Pascontantedutout » mais***

n°2004- 56 Sur quels textes vous appuyez vous pour lui refuser des primes (quel article du code du travail, quel article de la convention collective, de l'accord d'entreprise, de son contrat de travail, quelle note de service, quel usage ?)

n°2004- 57, Pourquoi Mme Pascontantedutout n'a pas de primes ce mois ci?

n°2004- 58 Est ce que vous comptez lui donner sa prime?

n°2004- 59 Sur la feuille de paye de quel mois ?

n°2004- 60 Rétroactivement à partir de quel mois ?

n°2004- 61 Nous demandons que la salarié ait sa prime depuis le mois de...

***Ne pas écrire « est ce que c'est normal que M .Excédé n'est pas de congé » mais***

n°2004- 62 Pourquoi refusez vous le congé de M. Excédé?

n°2004- 63 Sur quels textes vous appuyez vous pour lui refuser des congés (quel article du code du travail, quel article de la convention collective, de l'accord d'entreprise, le contrat de travail, notes de service, quel usage ?)

n°2004- 64 Comptez vous revenir sur votre décision ?

n°2004- 65 A quelle date lui accorderez vous ses congés ?

n°2004- 66 Nous estimons que vous lui refusez  
car il milite syndicalement (discrimination syndicale),  
car il ne (se) laisse pas faire et qu'il vous tient tête

Quel est votre point de vue sur ces deux points ?

n°2004- 67 Nous demandons à ce qu'elle ait son congé à la date demandée

**Vous avez affirmé le 10 octobre lors de la réunion avec M.X que les inaptes seraient licenciés : qu'entendez vous par là ?**

n°2004- 68 les inaptes médicaux ?

n°2004- 69 les incompetents ?

n°2004- 70 ceux qui ne voudraient pas s'adapter à la nouvelle organisation ?

n°2004- 71 ceux qui sont mal vus par la direction ?

**Pourquoi tous les salariés n'ont pas droit aux mêmes avantages dans tel service, dans telle situation.**

Exemple : la cantine, le droit à la formation...

N° 72) pourquoi certains salariés ont droit à ne pas travailler le dimanche et d'autres si ?

N°73) Pourquoi cette différence de traitement ?

N°74) Sur quels textes vous appuyez vous pour cette différenciation entre salariés (quel article du code du travail, quel article de la convention collective, de l'accord d'entreprise, le contrat de travail, notes de service, quel usage ?)

N°74) Quels éléments objectifs font la différence de traitement ?

N°75) Quand tous les salariés auront droit au droit le plus avantageux ?

N°75)

a) Etes vous au courant d'un problème de détérioration des conditions de travail et de souffrance au travail dans tel service? (pour ne pas dire harcèlement)

b) Que comptez vous faire pour que cela s'arrête ?

c) quand ?

d) d'ici 8 jours,

e) un mois ?

f) comptez vous prendre des sanctions contre l'agresseur ?

g) lesquelles ?

h) Si vous n'êtes pas au courant, nous vous le signalons et vous demandons de faire le nécessaire pour que des mesures soient prises pour que ces agressions s'arrêtent.

i) si rien n'est fait, souhaitez vous que l'on saisisse votre hiérarchie?

j) Le médecin du travail ?

k) L'inspecteur du travail ?

l) La presse ?

Nous souhaitons recevoir tel document sur .....

a) Voulez vous nous le donner ?

b) Pour quelles raisons ne voulez vous pas nous le donner ?

bbis) sur quel texte vous appuyez vous pour refuser de nous donner l'information ?

c) combien a coûté le rapport ?

d) 3000 euros ?

e) 6000 ?

d)10000 ?

f)15000 ?

N°94)- Quel est le montant de ?

N°95) Pourquoi une différence avec ?

N°96) - Est il vrai que ?

N°97) Nous le confirmer et nous donner vos explications.

N°98) Etes vous d'accord avec le fait que M.X est désagréable avec les salariés sous ses ordres?

N°99) Pourquoi n'êtes vous pas d'accord ?

N°100) Etes vous d'accord avec telle interprétation du droit... ?

N°101) Si non pourquoi ?

N°102) sur quel texte vous appuyez vous pour ne pas nous donner ce droit ?

N°103) A quelle date pourrions nous bénéficier de ?

N°104) A quoi correspond .... ?

N°105) Quand comptez vous résoudre... ?

- a) en mai ?
- b) en juin ?
- c) en juillet ?
- d) jamais ?

N°106)

**Certains salariés effectuent des heures supplémentaires : ex le 18 janvier entre 17 et 19h. Les consignes données sont les suivantes : « tu dépointes et tu continues de travailler »**

- a) avalisez vous cette pratique ?
- b) comptez vous arrêter cette pratique ?
- c) si oui quand ?
- d) le mois prochain ?
- e) immédiatement ?
- f) qui a donné de telles consignes ?
- g) comptez vous sanctionner le coupable ? oui ? non ?
- h) quand allez vous payer les heures supplémentaires ?

Nous allons en informer l'inspecteur du travail

**N°110) M.X vous a écrit sur ces congés**

- a) Quand comptez vous répondre à X qui vous a écrit le ?
- b) Pourquoi refusez vous de lui répondre ?
- c) pas envie de répondre ?
- d) envie de faire traîner ?
- e) pas de réponse des services ?
- f) peur de l'effet boule de neige ?
- h) peur de favoriser quelqu'un ? Qui ?

N°117) Qui est chargé de ... ?

N°118) Quelle décision avez-vous prise concernant Monsieur X ?

N°119) Peut on connaître le nombre de... ?

N°120) nous avons reçu de manière anonyme au local syndical la feuille de paye de Mme Z.  
Est il vrai que Mme z gagne ....euros par mois ?

**DP et CHS sont deux institutions complémentaires en matière d'H et S**

Le DP a l'avantage d'avoir une réponse dans les 6 jours et une réponse précise si les questions sont posées intelligemment

N°122) considérez vous comme danger grave et imminent le fait qu'il n'y ait pas d'extincteur ?

N°123) La machine n°... est non conforme (risque électrique, pas de carter...)

- a) A-t-elle été vérifiée par un organisme agréé ?
- b) oui ?
- c) non ?
- d) Aller vous continuer à l'utiliser ?  
Quand l'arrêtez vous ?
- e) Immédiatement ?
- f) Demain ?
- g) dans 10 jours ?
- h) dans un mois ?

Il y a danger grave et imminent pour es salariés et mise en danger d'autrui

Nous demandons qu'elle soit arrêtée immédiatement.

Nous demandons qu'une nouvelle machine soit mise à la disposition du salarié.

N°124)

Des pressions sont exercées sur certains salariés dans tel service

- a) le savez vous ?
- b) avez vous fait une enquête ?
- c) quelles conclusions en avez-vous tirées ?
- d) quelles mesures avaient vous prises
- e) comptez vous mener une enquête ?
- f) quand ?
- g) dans les 8 jours,
- h) dans un mois,
- i) seront nous associés à l'enquête ?

N°125) M.Z est mal installé dans le bureau n°...

Ce local ne peut accueillir de salariés. Il n'y a pas de lumière naturelle (article R4213.2), il n'y a pas de fenêtre (R4213.3)

- a) quel événement attendez vous pour le changer de pièce ?
- b) quand comptez vous le changer de bureau ?
- c) dans les 8 jours,
- d) dans un mois,
- e) où comptez vous le déménager dans un local réglementaire?

**Quelques exemples :**

N°75)

a) Etes vous au courant d'un problème de détérioration des conditions de travail et de souffrance au travail dans tel service? (pour ne pas dire harcèlement)

b) Que comptez vous faire pour que cela s'arrête ?

c) quand ?

d) d'ici 8 jours,

e) un mois ?

f) comptez vous prendre des sanctions contre l'agresseur ?

g) lesquelles ?

h) Si vous n'êtes pas au courant, nous vous le signalons et vous demandons de faire le nécessaire pour que des mesures soient prises pour que ces agressions s'arrêtent.

i) si rien n'est fait, souhaitez vous que l'on saisisse votre hiérarchie?

j) Le médecin du travail ?

k) L'inspecteur du travail ?

l) La presse ?

N°76) Nous souhaitons recevoir tel document sur .....

b) Voulez vous nous le donner ?

b) Pour quelles raisons ne voulez vous pas nous le donner ?

bbis) sur quel texte vous appuyez vous pour refuser de nous donner l'information ?

c) combien a coûté le rapport ?

d) 3000 euros ?

e) 6000 ?

d) 10000 ?

f) 15000 ?

N°77) Etes vous d'accord avec le fait que M.X est désagréable avec les salariés sous ses ordres?

N°78) Pourquoi n'êtes vous pas d'accord ?

N°79) Etes vous d'accord avec telle interprétation du droit... ?

N°80) Si non pourquoi ?

N°81) sur quel texte vous appuyez vous pour ne pas nous donner ce droit ?

N°82) A quelle date pourrons nous bénéficier de ?

N°83) A quoi correspond ....?

N°85) Quand comptez vous résoudre le problème de l'ascenseur... ?

- a) en mai ?
- b) en juin ?
- c) en juillet ?
- d) jamais ?

N°86) Certains salariés effectuent des heures supplémentaires : ex le 18 janvier entre 17 et 19h. Les consignes données sont les suivantes : « tu dépointes et tu continues de travailler »

- i) avalisez vous cette pratique ?
- j) comptez vous arrêter cette pratique ?
- k) si oui quand ?
- l) le mois prochain ?
- m) immédiatement ?
- n) qui a donné de telles consignes ?
- o) comptez vous sanctionner le coupable ? oui ? non ?
- p) quand allez vous payer les heures supplémentaires ?

Nous allons en informer l'inspecteur du travail

**N°87) M.X vous a écrit sur sa situation personnelle (poste pas adapté)**

- a) Quand comptez vous répondre à X qui vous a écrit le ?
- b) Pourquoi refusez vous de lui répondre ?
- c) pas envie de répondre ?
- d) envie de faire traîner ?
- e) pas de réponse des services ?
- f) peur de l'effet boule de neige ?
- h) peur de favoriser quelqu'un ? Qui ?

N°88) Qui est chargé de ... ?

N°89) Quelle décision avez-vous prise concernant ...?

N°90) a) Peut on connaître le nombre d'équipements de travail commandés ?

b) quel est leur coût ?

N°91) considérez vous comme danger grave et imminent le fait qu'il n'y ait pas d'extincteur ?

N°92) La machine n°... est non conforme (risque électrique, pas de carter...)

- a) A-t-elle été vérifiée par un organisme agréé ?
- b) oui ?
- c) non ?
- d) Aller vous continuer à l'utiliser ?
- Quand l'arrêtez vous ?
- e) Immédiatement ?
- f) Demain ?
- g) dans 10 jours ?
- h) dans un mois ?

Il y a danger grave et imminent pour es salariés et mise en danger d'autrui

Nous demandons qu'elle soit arrêtée immédiatement.

Nous demandons qu'une nouvelle machine soit mise à la disposition du salarié.

N°93)

Des pressions sont exercées sur certains salariés dans tel service

- j) le savez vous ?
- k) avez vous fait une enquête ?
- l) quelles conclusions en avez-vous tirées ?
- m) quelles mesures avaient vous prises
- n) comptez vous mener une enquête ?
- o) quand ?

- p) dans les 8 jours,
- q) dans un mois,
- r) seront nous associés à l'enquête ?

N°94) M.Z est mal installé dans le bureau n°...

Ce local ne peut accueillir de salariés. Il n'y a pas de lumière naturelle (article R4213.2), il n'y a pas de fenêtre (R4213.3)

- f) quel événement attendez vous pour le changer de pièce ?
- g) quand comptez vous le changer de bureau ?
- h) dans les 8 jours,
- i) dans un mois,
- j) où comptez vous le déménager dans un local réglementaire?

#### Quelques exemples :

N°75)

- a) Etes vous au courant d'un problème de détérioration des conditions de travail et de souffrance au travail dans tel service? (pour ne pas dire harcèlement)
- b) Que comptez vous faire pour que cela s'arrête ?
- c) quand ?
- d) d'ici 8 jours,
- e) un mois ?
- f) comptez vous prendre des sanctions contre l'agresseur ?
- g) lesquelles ?
- h) Si vous n'êtes pas au courant, nous vous le signalons et vous demandons de faire le nécessaire pour que des mesures soient prises pour que ces agressions s'arrêtent.
- i) si rien n'est fait, souhaitez vous que l'on saisisse votre hiérarchie?
- j) Le médecin du travail ?
- k) L'inspecteur du travail ?
- l) La presse ?

N°76) Nous souhaitons recevoir tel document sur .....

- c) Voulez vous nous le donner ?
- b) Pour quelles raisons ne voulez vous pas nous le donner ?
- bbis) sur quel texte vous appuyez vous pour refuser de nous donner l'information ?
- c) combien a coûté le rapport ?
- d) 3000 euros ?
- e) 6000 ?
- d) 10000 ?
- f) 15000 ?

N°77) Etes vous d'accord avec le fait que M.X est désagréable avec les salariés sous ses ordres?

N°78) Pourquoi n'êtes vous pas d'accord ?

N°79) Etes vous d'accord avec telle interprétation du droit... ?

N°80) Si non pourquoi ?

N°81) sur quel texte vous appuyez vous pour ne pas nous donner ce droit ?

N°82) A quelle date pourrions nous bénéficier de ?

N°83) A quoi correspond ....?

N°85) Quand comptez vous résoudre le problème de l'ascenseur... ?

- a) en mai ?
- b) en juin ?
- c) en juillet ?
- d) jamais ?

N°86) Certains salariés effectuent des heures supplémentaires : ex le 18 janvier entre 17 et 19h. Les consignes données sont les suivantes : « tu dépointes et tu continues de travailler »

- q) analysez vous cette pratique ?
- r) comptez vous arrêter cette pratique ?
- s) si oui quand ?
- t) le mois prochain ?
- u) immédiatement ?
- v) qui a donné de telles consignes ?
- w) comptez vous sanctionner le coupable ? oui ? non ?
- x) quand allez vous payer les heures supplémentaires ?

Nous allons en informer l'inspecteur du travail

**N°87) M.X vous a écrit sur sa situation personnelle (poste pas adapté)**

- a) Quand comptez vous répondre à X qui vous a écrit le ?
- b) Pourquoi refusez vous de lui répondre ?
- c) pas envie de répondre ?
- d) envie de faire traîner ?
- e) pas de réponse des services ?
- f) peur de l'effet boule de neige ?
- h) peur de favoriser quelqu'un ? Qui ?

N°88) Qui est chargé de ... ?

N°89) Quelle décision avez-vous prise concernant ... ?

N°90) a) Peut on connaître le nombre d'équipements de travail commandés ?

b) quel est leur coût ?

N°91) considérez vous comme danger grave et imminent le fait qu'il n'y ait pas d'extincteur ?

N°92) La machine n°... est non conforme (risque électrique, pas de carter...)

a) A-t-elle été vérifiée par un organisme agréé ?

b) oui ?

c) non ?

d) Aller vous continuer à l'utiliser ?

Quand l'arrêtez vous ?

e) Immédiatement ?

f) Demain ?

g) dans 10 jours ?

h) dans un mois ?

Il y a danger grave et imminent pour les salariés et mise en danger d'autrui

Nous demandons qu'elle soit arrêtée immédiatement.

Nous demandons qu'une nouvelle machine soit mise à la disposition du salarié.

N°93)

Des pressions sont exercées sur certains salariés dans tel service

- s) le savez vous ?
- t) avez vous fait une enquête ?
- u) quelles conclusions en avez-vous tirées ?
- v) quelles mesures avaient vous prises
- w) comptez vous mener une enquête ?
- x) quand ?
- y) dans les 8 jours,
- z) dans un mois,
- aa) seront nous associés à l'enquête ?

N°94) M.Z est mal installé dans le bureau n°...

Ce local ne peut accueillir de salariés. Il n'y a pas de lumière naturelle (article R4213.2), il n'y a pas de fenêtre (R4213.3)

- k) quel événement attendez vous pour le changer de pièce ?
- l) quand comptez vous le changer de bureau ?
- m) dans les 8 jours,
- n) dans un mois,
- o) où comptez vous le déménager dans un local réglementaire?

## REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL ET REGISTRE SPECIAL

Un compte rendu, rédigé par l'employeur à la suite de la réunion des délégués du personnel, constitue un engagement unilatéral de l'employeur qui est opposable à ce dernier (Cass. soc., 28 févr. 1996, no 92-45.334 ; Cass. soc., 27 mars 1996, no 92-41.584). Dans ces deux affaires, le compte rendu avait été rédigé dans une forme identique au procès-verbal des réunions du CE.

### *Article L2315-12*

*- Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.*

*L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.*

*Les demandes des délégués du personnel et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.*

*Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'établissement désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail.*

*Ils sont également tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.*

L'article prévoit que les délégués doivent, sauf circonstances exceptionnelles, remettre au chef d'établissement, **deux jours ouvrables avant** la date de leur réception, une note écrite exposant l'objet de leurs demandes.

L'employeur répond **par écrit** à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion. Les demandes des délégués comme les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un registre spécial ou annexées à celui-ci.

L'employeur ne saurait imposer aux délégués un délai supérieur au délai de 2 jours prévu par la loi pour le dépôt de la note exposant leurs demandes (Cass. crim., 9 avr. 1975, no 74-91.981; Cass. crim., 5 févr. 1980, no 79-90.889).

Mais, dans la mesure où ce délai de 2 jours a essentiellement pour objet de permettre à l'employeur de connaître à l'avance la nature de leurs réclamations, celui-ci peut très bien décider de recevoir immédiatement les délégués, à l'occasion du dépôt de la note écrite (Cass. crim., 4 oct. 1977, no 76-91.922, Bull. crim., p. 724).

**Le registre** doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués eux-mêmes. Les salariés ont la faculté de le consulter en dehors des heures de travail pendant un jour ouvrable par quinzaine, ce qui implique que le registre ne se trouve pas dans un bureau accessible uniquement pendant les heures de travail (T. corr. Paris, 9 mai 1978, Dr. ouvrier 1978, p. 441).

Le défaut de tenue du registre spécial des délégués du personnel caractérise l'**entrave au fonctionnement régulier** de l'institution, même en l'absence de toute mauvaise foi de la part de l'employeur (Cass. crim., 2 juin 1976, no 75-90.559; Cass. crim., 7 oct. 1997, no 96-82.539).

De même, le fait de ne pas mentionner, dans le délai légal de six jours ouvrables, sur le registre spécial, les réponses apportées par l'employeur aux questions présentées par écrit, caractérise le **délit d'entrave** (Cass. crim., 29 mars 1977, no 76-91.342, Bull. crim., p. 288).

Les délégués du personnel ont la possibilité de rendre compte des réunions par tract ou voie d'affichage sur leurs panneaux ou en prenant contact avec les salariés à leur poste de travail, dans les conditions prévues à l'article L. 424-3 du Code du travail.

Rien n'empêche de photographier, photocopier questions et réponses sur le panneau.

Les délégués ne sauraient imposer à l'employeur l'**enregistrement par magnétophone** des discussions. La nécessité d'un accord de l'employeur pour un tel enregistrement paraît admise par les organisations syndicales.

Le refus d'aborder, lors de la réunion, les questions posées par les délégués sous forme de note écrite et d'y répondre dans le délai fixé par la loi caractérise le **délit d'entrave**, surtout si le comportement de l'employeur apparaît comme une manoeuvre dilatoire (CA Paris, 16 févr. 1962, Sznadjer dit François, Dr. ouvrier 1962, p. 382). De même le fait pour l'employeur d'imposer pour l'examen de chaque question un temps trop bref et de ne pas consacrer à la réunion un temps global suffisant pour épuiser les questions - sauf à prévoir une seconde réunion - est constitutif du **délit d'entrave** (Cass. crim., 29 mars 1977, précité).