

## Quels sont les moyens des délégués du personnel ?

Pour exercer leurs missions, la loi a reconnu aux délégués du personnel différents moyens :

- **Des réunions avec l'employeur**  
Au moins une fois par mois, l'employeur doit convoquer et recevoir les délégués qui peuvent se faire assister par un représentant syndical éventuellement extérieur à l'entreprise. Les délégués du personnel posent leurs questions par écrit 2 jours avant la réunion. L'employeur y répond lors de la réunion, puis par écrit dans un délai de 6 jours, sur un registre tenu à la disposition du personnel un jour ouvrable par quinzaine ; un crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés, de 10 heures par mois dans les autres, pour chaque délégué titulaire (sauf circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement). Les heures utilisées pour l'exercice du mandat sont considérées et payées comme temps de travail. Le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas décompté de ce crédit ;  
En cas d'absence du titulaire (maladie...), le délégué suppléant peut utiliser le crédit d'heures.
- **un local et un panneau d'affichage** sont mis à leur disposition dans l'établissement
- **un exemplaire à jour de la convention collective** leur est fourni par l'employeur ;
- **l'accès à certains documents obligatoires**, tels le registre du personnel, les registres de sécurité, les documents récapitulant la durée du travail, en cas d'intérim les contrats de mise à disposition des travailleurs temporaires... ;
- **la liberté de déplacement** : dans l'entreprise pendant les heures de délégation ou en dehors des heures de travail. Les délégués du personnel peuvent circuler et prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, à condition de ne pas créer de gêne importante ; en dehors de l'entreprise, durant les heures de délégation. Les délégués du personnel n'ont pas à solliciter d'autorisation avant de quitter leur poste de travail. Toutefois, un délai de prévenance peut être institué dans la mesure où il reste limité et fait l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur et les délégués.