



Le délégué du personnel **Memento rapide**

On ne verra ici que les points principaux pour l'activité quotidienne du DP.

60 Rue Vergniaud
75640 Paris Cedex 13
Tél 01 40 78 30 55
Fax 01 40 78 30 75
juridic@fo-com.com
<http://www.fo-com.com>

Responsable

- **Robert Cabeza**
Master II Droit et
Management Social.
Membre de l'AFDT

Tél 01 40 78 30 55

Juristes

- **Philippe Chevrier**
Master II Droit Social
Master I Droit et Justice

Contentieux

- **Florent Faessel**
Master II Droit Social

Relations collectives de
travail et IRP

- **Thierry Gandil**
Ingénieur

Droit Statutaire
Contentieux Administratif

A) Les missions du DP.

1) Représentation des salariés

a) Il porte les réclamations des salariés.

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, la santé et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2313-1, 1o).

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs réclamations ou observations à l'employeur ou à ses représentants (C. trav., art. L. 2313-10). Mais dans le cas où un salarié demande de lui-même un entretien avec l'employeur, ce dernier peut refuser la présence du délégué du personnel qui n'est alors plus dans l'exercice de sa mission de représentation d'une réclamation individuelle (Cass. crim., 11 févr. 2003, no 01-88.014).

b) Salariés représentés

Les délégués présentent les réclamations :

- des salariés permanents de l'établissement ;
- des salariés des entreprises extérieures (salariés détachés au sein d'un groupe, salariés d'entreprises sous-traitantes...) s'agissant des conditions de travail qui relèvent du chef d'établissement, même s'ils ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice ;
- des travailleurs temporaires en ce qui concerne leurs salaires, leurs conditions de travail, l'accès aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives de l'entreprise utilisatrice (C. trav., art. L. 2313-3 ; C. trav., art. L. 2313-4).

c) Les réunions DP.

1) Périodicité

Les délégués du personnel sont reçus collectivement (C. trav., art. L. 2315-8) :

- au moins une fois par mois par l'employeur ou son représentant. La réunion mensuelle a lieu à l'initiative de l'employeur, qui doit convoquer les délégués titulaires et suppléants, y compris les délégués dont le contrat est suspendu. La loi n'impose aucune forme, mais il doit y avoir une véritable convocation et non simplement un calendrier prévisionnel de réunions ;
 - en cas d'urgence, sur leur demande (réunions exceptionnelles).
- En outre, sur leur demande, ils sont reçus soit individuellement, soit par catégories, soit par ateliers, services ou spécialités professionnelles, selon les questions à traiter (réunions restreintes).

Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les titulaires (C. trav., art. L. 2315-1).

2) Participants aux réunions

Outre l'employeur ou son représentant et les délégués du personnel titulaires, peuvent participer aux réunions :

- les délégués suppléants, mais ce droit ne s'accompagne pas de celui d'intervenir dans les débats (C. trav., art. L. 2315-10) ;
- l'assistant syndical des délégués. Les DP titulaires peuvent sur leur demande se faire assister par un représentant syndical par confédération syndicale, appartenant ou non à l'entreprise (Cass. soc., 28 janv. 2015, no 13-24.242) ;
- des collaborateurs de l'employeur. Au total, l'employeur et ses assistants ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires (C. trav., art. L. 2315-8).

L'employeur qui s'oppose à la présence de l'assistant syndical commet un délit d'entrave. De même que celui qui impose un collaborateur, en surnombre, à la réunion, alors même qu'il n'y a qu'un délégué du personnel (Cass. crim., 7 févr. 1979, no 77-93.899 ; Cass. crim., 25 sept. 2007, no 06-84.599).

3) Questions des délégués

Deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus, sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent au chef d'établissement une note écrite exposant l'objet de leur demande. L'employeur ne peut pas imposer un délai plus long. Mais il n'est pas tenu de répondre à une demande dont il prend connaissance moins de deux jours avant la réunion.

Au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion, l'employeur répond par écrit aux demandes des délégués.

Les demandes et réponses sont soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre, soit encore conservées par ordre de date dans un recueil. Ce registre ou ce recueil doit être tenu à la disposition :

- des salariés pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail ;
- de l'inspecteur du travail ;
- des délégués du personnel (C. trav., art. L. 2315-12).

L'employeur qui ne tient pas de registre, s'abstient de donner une réponse à une question entrant dans les attributions des délégués du personnel ou encore qui fournit des réponses dilatoires commet le délit d'entrave (Cass. crim., 29 mars 1977, no 76-91.340)

II) Respect de la réglementation

Les délégués du personnel sont chargés de veiller au respect de la réglementation du travail pour tout ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail des salariés. Ils n'ont pas, en principe, la capacité de négocier des avantages nouveaux. Lorsque les délégués du personnel présentent une demande tendant à augmenter les salaires pour tout le personnel, à accorder des congés supplémentaires, à réévaluer diverses primes et à réduire la durée du travail, l'employeur peut leur répondre que ces revendications sont du ressort exclusif de la négociation collective, donc des syndicats (Cass. crim., 26 janv. 1993, no 89-85.389).

III) Libertés individuelles

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. De même s'il constate l'existence d'une mesure discriminatoire. **Il exerce alors son droit d'alerte** (C. trav., art. L. 2313-2). L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le DP et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié ou le délégué – si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas – saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé (et donc en urgence). Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte.

Pour que le délégué du personnel puisse exercer son droit d'alerte, l'acte ou le comportement reproché à l'entreprise doit porter atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles, c'est-à-dire méconnaître :

- le droit au respect de la vie privée et le droit de mener une vie familiale normale ;
- la liberté d'expression et d'opinion ;
- le principe de non-discrimination ;
- la prohibition du harcèlement moral ou sexuel ;
- les règles régissant la vidéo-surveillance ;
- le droit de grève, etc.

Ce droit d'alerte peut être exercé même si un seul salarié, voire le délégué du personnel lui-même, est victime d'une atteinte à ses droits et libertés individuelles (Cass. soc., 26 mai 1999, no 97-40.966).

IV) Plaintes et observations

Les délégués du personnel sont habilités à saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations du personnel dans le domaine qui est celui de l'inspecteur du travail : conditions de travail dans l'entreprise, application de la réglementation relative aux salaires, aux congés payés, à la durée du travail, etc., et application des accords collectifs de travail (C. trav., art. L. 2313-1, 2o).

Par ailleurs, lorsque l'inspecteur se rend dans l'entreprise, le DP peut, s'il le désire, l'accompagner dans sa visite. L'inspecteur du travail doit d'ailleurs obligatoirement informer le DP de sa venue lorsqu'il se déplace à sa demande. Lorsqu'il intervient de son propre chef, ce n'est qu'une simple faculté (Circ. DRT no 84-5, 28 juin 1984).

B) Information et consultation du DP.

Congés payés. Ils doivent être consultés sur la période de congé et l'ordre des départs en congé du personnel de l'établissement, à moins que ceux-ci ne résultent d'accords collectifs de travail. Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des DP).

Désignation des membres du CHSCT. Ils sont désignés par les DP conjointement avec les membres du CE.

Accidents du travail. L'employeur doit consulter les DP avant de proposer un nouveau poste au salarié déclaré inapte à reprendre son emploi après un accident du travail.

Contrepartie obligatoire en repos. À défaut de dispositions conventionnelles sur ce point, les DP doivent être consultés lorsque l'employeur reporte une demande de contrepartie obligatoire en repos en raison d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise (C. trav., art. D. 3121-11).

C) Les moyens du DP.

1) Les heures de délégation.

a) Le crédit d'heures

Pour l'exercice de leurs fonctions, les DP titulaires bénéficient d'un crédit de :

- 15 heures par mois dans les entreprises de 50 salariés et plus ;
- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 2315-1).

Le crédit d'heures est personnel. Il ne peut être partagé ni entre le délégué titulaire et le délégué suppléant qui le remplace, ni entre plusieurs délégués du personnel titulaires (Cass. soc., 10 déc. 1996, no 95-45.453). De même, ce crédit étant mensuel, il ne peut pas être reporté d'un mois sur l'autre en cas de non-utilisation.

Les heures de délégation peuvent être utilisées en dehors du temps de travail (Cass. soc., 28 févr. 1989, no 85-45.488). Toutefois, le crédit d'heures ne peut pas être utilisé pour des activités sans relation avec le mandat, ni pour se former ou s'informer – sauf si cette information se rattache directement à l'entreprise (Cass.

soc., 8 juill. 1998, no 96-42.060) – ni pour assister un autre salarié de l'entreprise devant le conseil de prud'hommes (Cass. soc., 21 févr. 1990, no 86-44.111). De même, les DP ne peuvent pas utiliser les heures de délégation pour participer à une réunion, même concernant l'entreprise, organisée par un syndicat (Cass. soc., 4 oct. 1995, no 94-42.139).

Au crédit d'heures mensuel s'ajoutent :

- 20 heures par mois au profit des délégués du personnel qui exercent les fonctions économiques du comité d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés (C. trav., art. L. 2315-2) ;
- un crédit individuel mensuel au profit des délégués du personnel qui exercent les missions dévolues aux membres du CHSCT dans les entreprises d'au moins 50 salariés :
 - 2 heures par mois dans les établissements de 50 à 99 salariés,
 - 5 heures par mois de 100 à 299 salariés,
 - 10 heures par mois de 300 à 499 salariés,
 - 15 heures par mois de 500 à 1 499 salariés,
 - 20 heures par mois à partir de 1 500 salariés (C. trav., art. L. 4614-3).

b) Utilisation du crédit d'heures

Le temps passé à des réunions à l'initiative de l'employeur n'est pas imputable sur le crédit d'heures et est considéré comme temps de travail effectif (C. trav., art. L. 2315-11).

c) Paiement du crédit d'heures

Les heures de délégation sont payées comme temps de travail à échéance normale. Celles prises en dehors de l'horaire de travail en raison des nécessités du mandat doivent être payées en heures supplémentaires (Cass. soc., 21 nov. 2000, no 98-40.730). Quant aux heures de délégation d'un salarié à temps partiel prises en dehors du temps de travail normal en raison des nécessités du mandat, elles doivent être rémunérées comme du temps de travail (Cass. soc., 21 janv. 2004, no 01-43.229).

Pendant un arrêt de travail, les représentant du personnel (dont les délégués du personnel) peuvent continuer à exercer leur mandat (Cass. soc., 27 mai 2009, no 08-42.555). Toutefois, en cas d'arrêt pour maladie, les heures de délégation ne seront rémunérées que si le médecin traitant a autorisé le représentant du personnel à exercer ses activités de représentation (Cass. ch. mixte, 21 mars 2014, no 12-20.002). Attention, sans autorisation du médecin, le salarié qui exerce ses activités de représentation de manière répétée et prolongée pourra se voir privé des indemnités journalières versées par la sécurité sociale (Cass. 2e civ., 9 déc. 2010, no 09-17.449).

Aucune indication concernant l'activité de représentation du personnel ne doit apparaître sur le bulletin de paye. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation doivent figurer sur une fiche qui lui est annexée (C. trav., art. R. 3243-4). Ainsi, par exemple, l'employeur ne peut pas opérer une distinction, sur le bulletin de salaire, entre les heures rémunérées et les heures de présence. De telles mentions sont illicites (Cass. soc., 18 févr. 2004, no 01-46.565).

d) Circonstances exceptionnelles

Le crédit d'heures peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles, c'est-à-dire d'un événement provoquant un surcroît momentané et inhabituel d'activité (Cass. soc., 6 juill. 1994, no 93-41.705). Tel est le cas, par exemple, lors d'un projet de licenciement collectif important, du suivi d'un plan de sauvegarde de l'emploi (Cass. soc., 27 nov. 2012, no 11-21.202) ou lors de démarches multiples à l'occasion d'une grève. En revanche, ne constituent pas des circonstances exceptionnelles une grève de quelques heures (Cass. soc., 14 nov. 1984, no 82-41.403) ou l'accompagnement de retraités lors d'un voyage d'agrément (Cass. soc., 13 nov. 1985, no 82-41.702).

Ce dépassement est payé comme temps de travail. Toutefois, les heures de délégation prises en cas de circonstances exceptionnelles ne bénéficient ni de la présomption de bonne utilisation ni du paiement de plein droit à échéance normale. L'employeur peut, avant de les payer, vérifier l'existence des circonstances exceptionnelles invoquées par le DP, et s'assurer que les heures de délégation ont été utilisées conformément à l'objet du mandat. S'il y a un quelconque litige à l'occasion d'un crédit d'heures pour circonstances exceptionnelles, l'employeur peut donc surseoir au paiement (Cass. soc., 10 juin 1997, no 94-42.546). Au représentant du personnel de saisir le juge et de prouver l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant, eu égard à ses fonctions, un dépassement du crédit d'heures, et la conformité de l'utilisation des heures excédentaires avec sa mission (Cass. soc., 6 avr. 2005, no 03-42.103).

e) Les documents à disposition des DP.

Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats conclus avec des entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition de travailleurs intérimaires, ainsi que des contrats uniques d'insertion. Par ailleurs, le registre unique du personnel doit être tenu à leur disposition (C. trav., art. L. 1221-15 ; C. trav., art. L. 2313-5).

II) Libre circulation des délégués du personnel

a) Libre circulation dans l'entreprise

Les délégués du personnel peuvent circuler librement :

- hors de l'entreprise durant les heures de délégation et pour l'exercice de leurs fonctions, leur temps de déplacement devant être utilisé conformément à leurs missions (par exemple, visite à l'inspecteur du travail) ;
- dans l'entreprise, d'une part durant les heures de délégation qui peuvent être prises pendant et en dehors des heures habituelles de travail et, d'autre part, hors du cadre des heures de délégation mais en dehors des heures habituelles de travail (C. trav., art. L. 2315-5). Ils sont soumis en la matière aux mêmes exigences que les membres du comité d'entreprise.

b) Contacts personnels avec les salariés

Les délégués du personnel peuvent prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès des salariés à leurs postes de travail, à condition que ces contacts n'occasionnent pas de gêne importante au travail (C. trav., art. L. 2315-5).

III) La protection contre le licenciement.

Les délégués du personnel (DP), titulaires et suppléants, sont protégés à compter du jour de la proclamation des résultats des élections et pendant toute la durée de leur mandat, qu'ils aient été élus en application de la loi ou institués par voie conventionnelle dès lors, toutefois, que l'institution conventionnelle est de même nature que celles prévues par la loi (C. trav., art. L. 2411-2 ; Cass. soc., 12 juill. 2006, no 04-45.893).

Lorsque les mandats sont prorogés par un accord collectif, le bénéfice de la protection est prolongé d'autant, peu importe que cet accord soit irrégulier (Cass. soc., 4 févr. 2014, no 11-27.134) dès lors qu'il a été conclu avant le terme initial des mandats (CE, 3 juill. 2013, no 342291).

Les anciens DP restent protégés pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution. Ce principe s'applique également en cas de perte de mandat liée à l'annulation des élections : (Cass. soc., 2 déc. 2008, no 07-41.832 ; Cass. soc., 8 juin 2011, no 10-11.933).

Les candidats aux fonctions de DP sont protégés pendant une durée de six mois à partir de la date d'envoi à l'employeur par lettre recommandée des listes de candidatures au premier ou au second tour de scrutin (Cass. soc., 22 juin 2005, no 03-44.018), peu important le retrait ultérieur de la liste à l'occasion du report des élections (Cass. soc., 26 sept. 2012, no 11-14.339). L'annulation des élections ne prive pas les candidats de la protection (Cass. soc., 11 mai 1999, no 97-40.765).

IV) Affichage des renseignements destinés au personnel

Les délégués du personnel peuvent afficher les informations qui se rapportent strictement à leur mission : comptes-rendus des réunions avec l'employeur, liste des réclamations présentées à l'employeur, objets et comptes-rendus des démarches extérieures, etc. Ils peuvent afficher leurs communications sur les emplacements destinés aux communications syndicales et aux portes d'entrée des lieux de travail (C. trav., art. L. 2315-7).

V) Local des délégués du personnel

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir (C. trav., art. L. 2315-6). Le choix du local appartient à l'employeur. Le fait de refuser ou de tarder à fournir le local est un délit d'entrave (Cass. crim., 25 sept. 2007, no 06-84.599).

Les délégués du personnel peuvent partager leur local avec le comité d'entreprise. Un accord entre les différents utilisateurs doit permettre de fixer le temps d'utilisation du local.

D) Le remplacement d'un délégué du personnel

1) Cessation prématurée du mandat

Le mandat de délégué du personnel peut cesser prématurément en cas de :

- décès du délégué ;
- démission des fonctions représentatives ;
- rupture du contrat de travail ;
- perte des conditions requises pour l'éligibilité.

En cas de changement de catégorie professionnelle, le délégué du personnel conserve son mandat. En revanche, la mutation définitive dans un établissement autre que celui dans lequel le délégué a été élu entraîne la perte du mandat, les conditions d'éligibilité n'étant plus remplies. Rappelons que la mutation d'un délégué du personnel ne peut pas lui être imposée.

La suspension du contrat de travail (maladie, mise à pied...) n'entraîne pas la suspension du mandat. Toutefois, l'exercice prolongé et répété de l'activité de représentant du personnel lors d'un arrêt maladie peut conduire à l'interruption du versement des indemnités journalières, même si les heures de délégation ont été prises durant les heures de sortie autorisées (Cass. 2e civ., 9 déc. 2010, no 09-17.449).

2) Remplacement du délégué du personnel

Le délégué titulaire est remplacé lorsqu'il cesse ses fonctions ou lorsqu'il se trouve momentanément absent pour une cause quelconque. Le remplacement est assuré par (C. trav., art. L. 2314-30) :

- un suppléant appartenant à la liste présentée par la même organisation syndicale que le titulaire à remplacer, priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, appartenant au même collège (Cass. soc., 7 nov. 2012, no 11-27.115) ;
- à défaut, le candidat non élu présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit, à défaut, comme suppléant ;
- à défaut, le suppléant élu n'appartenant pas à la même organisation syndicale que le titulaire à remplacer mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le refus d'un suppléant de remplacer un délégué ayant cessé ses fonctions vaut démission du mandat représentatif (Cass. soc., 5 mai 1983, no 82-60.418).

E) Le nombre de délégués du personnel.

1) Calcul selon l'effectif

Le nombre de délégués est fonction de l'importance des effectifs occupés par l'établissement. Lors de la première élection, le décompte de l'effectif s'effectue sur 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, et non à la date des élections. Lors du renouvellement, l'effectif s'apprécie à la date du premier tour de scrutin (Cass. soc., 7 mars 1990, no 89-60.156 ; Cass. soc., 23 mars 2011, no 10-60.175), et non pas à la date d'organisation des élections. Doivent ainsi être élus (C. trav., art. R. 2314-1) :

Effectif	Titulaires	Suppléants
de 11 à 25 salariés	1	1
de 26 à 74 salariés	2	2
de 75 à 99 salariés	3	3
de 100 à 124 salariés	4	4
de 125 à 174 salariés	5	5
de 175 à 249 salariés	6	6
de 250 à 499 salariés	7	7
de 500 à 749 salariés	8	8
de 750 à 999 salariés	9	9

à partir de 1 000 salariés, on ajoute un titulaire et un suppléant par tranche de 250 salariés.

F) Les évolutions dues à la loi Rebsamen.

Afin de favoriser l'engagement syndical, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », accorde de nouveaux droits aux représentants des salariés et améliore la reconnaissance et la qualité de leurs parcours.

1) Les entretiens de prise et de fin de mandat.

La loi Rebsamen (art. 4) institue le droit pour tout représentant du personnel titulaire, tout délégué syndical ou tout titulaire d'un mandat syndical (par exemple, les représentants syndicaux au CE et les représentants de section syndicale) de demander à bénéficier, en début de mandat, d'un entretien individuel avec son employeur (C. trav., art. L. 2141-5, al. 3 nouveau).

L'entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat dans l'entreprise au regard de son emploi. Comme le précise le texte, il ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

Au cours de cet entretien, le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix employée par l'entreprise.

La loi Rebsamen (art. 4) prévoit aussi qu'au terme de leur mandat, les représentants du personnel titulaires et les titulaires d'un mandat syndical disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, peuvent bénéficier d'un entretien avec l'employeur pour procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (C. trav., art. L. 2141-5, al. 4 nouveau et art. 4 de la loi).

Le critère du plancher d'heures de délégation ouvrant droit à cet entretien correspondant aux heures de délégation dont dispose le titulaire du mandat et non celles effectivement utilisées.

2) Une garantie d'évolution salariale.

L'article 6 de la loi Rebsamen institue une garantie d'évolution salariale pour les titulaires d'un mandat syndical (C. trav., art. L. 2141-5-1 nouveau).

Sauf accord collectif (de branche ou d'entreprise) plus favorable, les salariés précités doivent bénéficier d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par :

- les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (à ancienneté comparable) ;
- ou, à défaut, par les salariés de l'entreprise.

L'assiette de la garantie d'évolution salariale correspond à la rémunération telle que définie par l'article L. 3221-3 du Code du travail, soit le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés en espèces ou en nature en raison de l'emploi. Sont donc exclues, sauf accord collectif plus favorable, les gratifications, les libéralités et les indemnités versées par l'employeur.

3) La reconnaissance des compétences acquises durant le mandat.

L'article 5 de la loi Rebsamen crée un dispositif national de reconnaissance des compétences acquises par les représentants du personnel au titre de leur mandat.

Les ministres du Travail et de la Formation professionnelle établiront une liste de compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle, ces compétences seront inscrites au répertoire national des certifications professionnelles.

Cette certification permettra aux salariés visés d'obtenir des dispenses, dans le cadre, notamment, d'une démarche de VAE (validation des acquis de l'expérience) (C. trav., art. L. 6112-4 nouveau et L. 6123-1 modifié).

La mise en œuvre de la certification est prévue pour le premier semestre 2016. La conception de la certification implique l'identification des compétences transversales pouvant être acquises dans le cadre de l'exercice d'un mandat, phase qui implique notamment une concertation approfondie avec les partenaires sociaux.

4) Accès et exercice du mandat.

L'article L. 2141-5 prévoit qu'un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier les fonctions syndicales et électives avec la vie professionnelle.

En application de l'article 4 de la loi Rebsamen, ce texte est complété pour prévoir que l'accord doit aussi déterminer les mesures permettant de concilier les fonctions électives et syndicales avec « la vie personnelle ».

Par ailleurs, il doit désormais favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions syndicales et électives.