

## Exercer la fonction de délégué du personnel : dialogue social et représentation des salariés

Date et durée
Code formation : RH027FR Durée : 3 jours Nombre d'heures : 21 heures
Description
<p>L'adoption du décret n° 2024-901 du 16 octobre 2024 marque un tournant décisif dans la représentation du personnel. Les entreprises qui négligent la formation de leurs <b>délégués du personnel</b> s'exposent à des tensions sociales, des conflits de travail et une méconnaissance des droits fondamentaux des salariés, mettant en péril le climat social et la performance collective.</p> <p>Cette formation de 3 jours couvre : les sources normatives et jurisprudentielles du <b>droit du travail</b>, l'environnement juridique de l'entreprise, les attributions et moyens d'action des délégués, la gestion des conflits et la <b>santé-sécurité au travail</b>. Chaque module alterne apports théoriques actualisés, analyses de cas réels et ateliers collaboratifs pour une appropriation immédiate des bonnes pratiques.</p> <p>À l'issue de ce parcours, vous disposerez d'une maîtrise complète de votre <b>fonction de représentant du personnel</b> : connaissance approfondie du cadre légal, outils d'action concrets (code du travail, décrets, conventions collectives), méthodes de dialogue social et capacité à défendre efficacement les intérêts des salariés tout en contribuant à la <b>cohésion sociale</b> de votre entreprise.</p>
Objectifs
<p>À l'issue de cette formation de délégué du personnel, vous atteindrez les objectifs de compétences suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• maîtriser votre environnement de travail en identifiant les acteurs clés, les circuits de décision et les enjeux de la représentation du personnel dans votre entreprise ;</li><li>• décrypter et utiliser les sources d'information du droit du travail (Code du travail, décrets d'application, arrêtés, jurisprudence, conventions collectives) pour fonder vos interventions sur des bases juridiques solides ;</li><li>• comprendre et appliquer les conditions d'exécution du contrat de travail (temps de travail, rémunération, congés, discipline) pour défendre efficacement les droits des salariés ;</li><li>• exercer pleinement votre fonction de délégué du personnel en maîtrisant vos missions, vos attributions, vos moyens d'action et votre protection statutaire ;</li><li>• contribuer activement à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration de la santé-sécurité au travail en collaboration avec le Comité Santé Sécurité au Travail (CSST) ;</li><li>• gérer les conflits de travail et les situations de tension en adoptant une posture de médiation constructive et en mobilisant les outils du dialogue social.</li></ul>
Points forts
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Ancrage dans l'actualité législative</b> : cette formation intègre le nouveau décret n° 2024-901 du 16 octobre 2024 pour garantir une parfaite conformité avec le cadre juridique ivoirien en vigueur.</li></ul>

- **Pédagogie interactive et participative** : vous bénéficiez d'une approche basée sur l'implication active des participants, avec des mises en situation, des analyses de cas concrets et des ateliers collaboratifs.
- **Expertise terrain du formateur** : profitez de l'expérience pratique d'un intervenant spécialisé en droit du travail et relations sociales, qui partage des cas réels issus de son expérience professionnelle.
- **Outils opérationnels directement transposables** : vous repartez avec des modèles de documents, des grilles d'analyse et des méthodes de dialogue social immédiatement applicables dans votre fonction de délégué du personnel.

#### Modalités d'évaluation

Quiz / QCM  
Travaux Pratiques  
Etude de cas

#### Pré-requis

*Suivre cette formation nécessite les prérequis suivants :*

- **Statut professionnel** : être élu délégué du personnel ou pressenti pour l'être au sein de votre entreprise.
- **Connaissances de base** : disposer de connaissances générales sur le fonctionnement des instances représentatives du personnel (IRP) et sur l'organisation de votre entreprise.
- **Motivation** : avoir la volonté de s'impliquer activement dans la représentation des salariés et le dialogue social au sein de votre organisation.

#### Public

*Cette formation s'adresse aux professionnels qui exercent ou se préparent à exercer un mandat de représentation du personnel, en mettant l'accent sur l'effectivité du dialogue social et la défense des droits des travailleurs. Le public inclut notamment :*

- Les **délégués du personnel nouvellement élus** qui doivent comprendre rapidement leurs missions, leurs droits et leurs obligations pour représenter efficacement leurs collègues et dialoguer avec l'employeur.
- Les **candidats pressentis pour devenir délégués du personnel** qui souhaitent se préparer à l'exercice de cette fonction stratégique en maîtrisant le cadre juridique et les enjeux de la représentation sociale.
- Les **membres des instances représentatives du personnel (IRP)** qui sont garants de la qualité du dialogue social et de la défense collective des intérêts des salariés au quotidien.
- Les **responsables des relations sociales et RH** qui sont confrontés à l'animation du dialogue avec les représentants du personnel et doivent comprendre leurs prérogatives pour construire des relations professionnelles apaisées.
- Les **managers de proximité** qui doivent collaborer avec les délégués du personnel dans la gestion quotidienne des équipes, la résolution des conflits individuels et l'amélioration des conditions de travail.

#### Programme

### Jour 1 : L'environnement juridique du travail

#### Module 1 : identifier les sources normatives de la représentation du personnel

- Le Code du travail ivoirien : structure, principes fondamentaux et dispositions relatives aux délégués du personnel.
- Les décrets d'application : focus sur le décret n° 2024-901 du 16 octobre 2024 et ses apports par rapport à l'ancien décret n° 96-207 du 7 mars 1996.
- Les arrêtés ministériels et circulaires : portée et application dans l'entreprise.

## **Module 2 : exploiter les sources jurisprudentielles**

- Les décisions des tribunaux en matière sociale : jurisprudence relative aux délégués du personnel, aux conflits de travail et aux licenciements abusifs.
- L'interprétation des textes par les juridictions : comment utiliser la jurisprudence pour renforcer vos arguments.

## **Module 3 : appliquer les sources conventionnelles**

- Les conventions collectives interprofessionnelles ou sectorielles : champ d'application, dispositions spécifiques et articulation avec le Code du travail.
- Les accords d'établissement : négociation, contenu et portée dans l'organisation du travail.
- Le règlement intérieur et le code d'éthique : obligations de l'employeur, droits des salariés et rôle du délégué du personnel dans leur application.

## **Module 4 : comprendre l'organisation du temps de travail**

- La définition des cycles de travail : durée légale, horaires collectifs et individuels, aménagements possibles.
- Les heures supplémentaires : calcul, rémunération, contingent annuel et contrôle par les délégués du personnel.

## **Jour 2 : La fonction de délégué du personnel**

### **Module 1 : comprendre le rôle du délégué du personnel, acteur de la cohésion sociale**

- Le seuil d'effectifs : conditions de mise en place de la délégation du personnel dans l'entreprise.
- Les modalités de désignation des représentants du personnel : élections, collèges électoraux, durée du mandat et renouvellement.
- La durée du mandat du délégué du personnel : cessation, démission, révocation et remplacement.
- Les rôles et missions des délégués du personnel : présentation des réclamations individuelles et collectives, veille au respect du droit du travail, contribution au dialogue social.

### **Module 2 : mobiliser les attributions et moyens d'action du délégué du personnel**

- Les moyens d'action : heures de délégation, liberté de circulation dans l'entreprise, accès aux informations, local et affichage.
- Les attributions générales : présentation des réclamations à l'employeur, saisine de l'Inspection du travail, participation aux réunions obligatoires.
- L'obligation d'information de l'employeur : transmission des documents obligatoires, consultation sur les décisions affectant les conditions de travail.
- Les attributions du délégué du personnel en l'absence de Comité d'Entreprise : suppléance et missions élargies.

### **Module 3 : connaître les droits et obligations des représentants du personnel**

- La protection du délégué du personnel : interdiction de discrimination, protection contre le licenciement, autorisation administrative de l'Inspection du travail.
- Les obligations du délégué : confidentialité, loyauté, respect du règlement intérieur et devoir de représentation.

### **Module 4 : gérer les conflits de travail grâce à la délégation du personnel**

- Le conflit de travail collectif : grève, lock-out, procédures de conciliation et rôle du délégué du personnel dans la résolution des tensions.
- Le conflit personnel : réclamation individuelle, médiation, saisine de l'Inspection du travail et accompagnement du salarié.

## **Jour 3 : La santé et la sécurité au travail**

### **Module 1 : comprendre le rôle du Comité Santé Sécurité au Travail (CSST)**

- Les missions du CSST : prévention des risques professionnels, enquêtes sur les accidents du travail, amélioration des conditions de travail.
- La composition du CSST : représentants de l'employeur, représentants des salariés, médecin du travail, agents de sécurité.
- Le fonctionnement du CSST : réunions obligatoires, inspections, recommandations et suivi des actions de prévention.

### **Module 2 : exercer les droits de retrait et d'alerte**

- Le droit de retrait : conditions d'exercice, procédure, protection du salarié et rôle du délégué du personnel.
- Le droit d'alerte : signalement d'un danger grave et imminent, déclenchement de l'enquête, mesures conservatoires.
- La qualité de vie au travail : prévention du harcèlement moral et sexuel, détection des risques psychosociaux, accompagnement des victimes.

### **Module 3 : assurer la fonction alternative de la délégation du personnel en matière de santé-sécurité**

- La participation du délégué du personnel à l'évaluation des risques professionnels : contribution au Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER), identification des dangers.
- L'appui à la mise en œuvre des politiques de SST : relais des préoccupations des salariés, suivi des actions correctives et sensibilisation aux bonnes pratiques.