

LES DELEGUES SYNDICAUX

Dernière mise à jour : 16-12-2012

Chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés ou plus peut désigner un délégué syndical (DS). Nommé pour une durée indéterminée, le délégué syndical exerce un rôle de représentation du syndicat auquel il appartient et de négociateur de conventions ou d'accords collectifs. Il bénéficie d'une protection particulière en matière de licenciement. Les effectifs sont calculés conformément aux dispositions prévues par le Code du travail.

Le mandat de délégué syndical peut être cumulé avec celui de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A savoir

Les dispositions présentées ici sont celles issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 citée en référence, laquelle prévoit un certain nombre de dispositions transitoires (voir précisions ci-dessous). Qui peut être désigné comme délégué syndical ?

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. Les délégués syndicaux sont désignés dans les limites fixées par les articles R. 2143-1 à R. 2143-3 du Code du travail.

S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées ci-dessus, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de 50 salariés ou plus a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur. Ils sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales. La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'inspecteur du travail.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque cessent d'être réunies l'ensemble des conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-3 et à l'article L. 2143-6 du Code du travail, dans leur rédaction issue de la loi du 20 août 2008 citée en référence (voir aussi ci-dessous « Dispositions transitoires »).

En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de 50 salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord, l'autorité administrative peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.

Quelles sont les missions du délégué syndical ?

Le délégué syndical représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Il assure par ailleurs l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Mais c'est essentiellement sa fonction de négociateur qui fonde sa spécificité. En effet, le code du travail prévoit que la convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les syndicats représentatifs de l'entreprise.

Le délégué syndical est donc appelé à négocier chaque fois que l'employeur souhaite l'ouverture de discussions en vue de la conclusion d'un accord et, au minimum, lors des négociations annuelles obligatoires dont l'employeur est tenu de prendre l'initiative.

L'une des négociations annuelles obligatoires porte sur les salaires effectifs, la durée et l'organisation du temps de travail, et notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés.

Cette négociation est l'occasion d'un examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise (nombre de contrats à durée déterminée, de missions de travail temporaire, de salariés dont les rémunérations sont exonérées de cotisations sociales...), ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi et doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction du temps de travail.

Lorsque l'employeur n'a pas pris l'initiative de cette négociation depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative, dans les 15 jours qui suivent cette demande.

Les autres négociations annuelles obligatoires portent notamment :

- sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les moyens d'atteindre ces objectifs ;

- sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

conditions d'accès à l'emploi, formation et promotion professionnelles, conditions de

travail ; Cette négociation doit se dérouler sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Lorsque l'employeur n'aura pas pris l'initiative de cette négociation depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engagera obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative, dans les 15 jours qui suivront cette demande.

Si un accord collectif est signé sur les objectifs et les moyens en faveur de l'égalité professionnelle, la périodicité de la négociation obligatoire est portée à 3 ans. S'agissant de la négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sa périodicité est également portée à 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures a été signé dans l'entreprise.

Enfin, le délégué syndical peut être amené à négocier et à signer le protocole préélectoral en vue de la mise en place des élections des représentants du personnel. Quels sont les documents dont le délégué syndical est destinataire ?

Tous les documents nécessaires à la conduite de négociation et notamment :

- la convention collective et les accords applicables dans l'entreprise ;
- le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes établi pour le comité d'entreprise ;
- le rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- le bilan annuel du travail à temps partiel ;
- le bilan social ;
- les documents d'information au comité d'entreprise pour l'élaboration du plan de formation ;
- les documents d'information au comité d'entreprise sur l'accueil des stagiaires. Peut-il y avoir cumul de mandats ?

Oui, les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celle de :

- délégué du personnel ;
- représentant syndical au comité d'entreprise (ou d'établissement) ;
- membre du comité d'entreprise (ou d'établissement) ;
- membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il peut aussi être élu conseiller prud'homme ou inscrit sur la liste départementale des conseillers du salarié. Dans une procédure de liquidation judiciaire, il peut être désigné comme représentant des salariés

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical cumule de droit son mandat avec celui de représentant syndical au comité d'entreprise. Le cumul de fonctions entraîne un cumul de crédit d'heures, plafonné si l'intéressé travaille à temps partiel.

Dans les entreprises de 500 salariés et plus, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans un des deux autres collèges. Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants (voir aussi « Dispositions transitoires » ci-dessous).

Dans les entreprises de 2000 salariés et plus comportant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut, dans les conditions fixées par l'article L. 2143-5 du Code du travail, désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement. Dans les entreprises de moins de 2000 salariés comportant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut, dans les conditions fixées par l'article L. 2143-5 du Code du travail, désigner un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise. Quels sont les moyens des délégués syndicaux ?

Le crédit d'heures (ou heures de délégation)

Accordé tous les mois, assimilé à du temps de travail et payé comme tel, le crédit d'heures est égal à :

- 10 heures dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures dans les entreprises de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures, au-delà de 500 salariés. La section syndicale dispose, en outre, d'un crédit global de 10 heures par an dans les entreprises de 500 salariés et plus (15 heures dans celles de 1000 salariés et plus) pour préparer les négociations de conventions ou accords d'entreprise. Les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne sont pas décomptées sur le crédit d'heures.

Les déplacements

Le délégué syndical peut rencontrer les salariés sur leur poste de travail, à condition de ne pas leur apporter de gêne importante, pendant ses heures de délégation ou en dehors de ses heures de travail. Il peut également se déplacer en dehors de l'entreprise, pendant ses heures de délégation, dans l'intérêt de son mandat.

Les moyens de communication

La section syndicale dispose par ailleurs :

- d'un panneau d'affichage dans l'établissement, distinct de celui affecté aux délégués du

personnel et au comité d'entreprise ;

• un local aménagé doté du matériel nécessaire, commun à l'ensemble des sections syndicales dans les entreprises de plus de 200 salariés, propre à chaque section dans les entreprises de 1 000 salariés et plus ;

• le droit d'organiser des réunions (entre adhérents ou avec une personnalité extérieure à l'entreprise, syndicale ou non) dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors du temps de travail ;

• de la faculté de diffuser librement les publications et tracts syndicaux, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail ;

• de la possibilité, dans des conditions définies par accord d'entreprise, de diffuser ses publications et tracts de nature syndicale sur un site mis en place sur l'intranet de l'entreprise ou sur la messagerie électronique de l'entreprise. De quelles garanties les délégués syndicaux bénéficient-ils ?

Les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés sans l'autorisation de l'inspecteur du travail. Cette protection bénéficie aussi pendant 12 mois aux anciens délégués syndicaux ayant exercé leur fonction durant au moins un an. Par ailleurs, le Code du travail prévoit qu'aucune limitation ne peut être apportée à l'exercice du droit syndical. Toute entrave peut être pénalement sanctionnée. Quelles sont les dispositions transitoires prévues par la loi du 20 août 2008 ?

La loi du 20 août 2008 citée en référence a modifié plusieurs dispositions du Code du travail relatives aux délégués syndicaux, comme, par exemple, les conditions à remplir pour être désigné délégué syndical ou les conditions de cessation du mandat des délégués syndicaux. Cette loi prévoit les dispositions transitoires suivantes :

les délégués syndicaux régulièrement désignés à la date du 21 août 2008 (date de publication de la loi du 20 août 2008 précitée) conservent leur mandat et leurs prérogatives jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles organisées dans l'entreprise ou l'établissement dont la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure au 21 août 2008. Après les élections, ces délégués syndicaux conservent leurs mandats et leurs prérogatives dès lors que l'ensemble des conditions prévues aux articles L. 2143-3 et L. 2143-6 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi du 20 août 2008 sont réunies (voir ci-dessus « Qui peut être désigné comme délégué syndical ? ») ;

jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles organisées dans les entreprises ou les établissements pour lesquels la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure au 21 août 2008 (date de publication de la loi du 20 août 2008), chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement à la date de cette publication peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, conformément aux articles L. 2143-3 et L. 2143-6 du code du travail dans leur rédaction antérieure à ladite publication.