

LES MISSIONS ET LES MOYENS

Le Délégué Syndical

EN BREF...

Chaque syndicat représentatif dans une entreprise de 50 salariés minimum peut désigner au moins 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 convention ou d'accord collectifs. Il dispose pour, ce faire, des moyens nécessaires.

A savoir !

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. Comme tout représentant du personnel, le délégué syndical bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement.

L'organisation syndicale non représentative peut désormais désigner un représentant de la section syndicale. Il a les mêmes prérogatives que le délégué syndical mais ne peut pas négocier les accords collectifs.

Les dispositions présentées dans cette fiche résultent de la loi n°2008-789 du 20 août 2008.

Quelles entreprises ?

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 1^{er} 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 R2143-3 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 dans une entreprise ou un établissement dont l'effectif de 50 ou plus a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements de 50 salariés et plus, un délégué syndical central, distinct des délégués d'établissement, peut être désigné.

Quelles caractéristiques ?

La désignation des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux (DS) sont nommés (et non élus). La décision appartient aux organisations syndicales représentatives qui constituent une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement.

Les organisations syndicales doivent choisir un salarié âgé de 18 ans et plus, dont l'ancienneté dans l'entreprise est au moins égale à 1 an (6 mois dans les entreprises de travail temporaire ou 4 mois si l'entreprise vient d'être créée ou l'établissement ouvert) et la capacité électorale est entière (absence de condamnation prévue par le code électoral).

Le nombre des délégués syndicaux susceptibles d'être désignés par un syndicat représentatif dépend de l'effectif de l'entreprise :

Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués syndicaux par syndicat
50 à 999 salariés	1 délégué
1 000 à 1 999 salariés	2 délégués
2 000 à 3 999 salariés	3 délégués
4 000 à 9 999 salariés	4 délégués
10 000 salariés et plus	5 délégués

La fin du mandat des délégués syndicaux

Contrairement à avant où le mandat prenait fin lorsque le salarié ou l'organisation syndicale le décidait, il cessera désormais de plein droit :

- lorsque les conditions exigées pour sa désignation ne seront plus réunies, c'est-à-dire lorsqu'il ne sera pas candidat aux élections ou lorsqu'il n'aura pas obtenu 10 % des suffrages ;
- ou lorsque le syndicat l'ayant désigné n'est plus représentatif (car ayant obtenu moins de 10 % de suffrages sur son nom aux élections professionnelles) ;
- lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement est devenu inférieur à 50 salariés sur une période de 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes

Le syndicat doit communiquer le nom du salarié désigné :

- à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- aux salariés de l'entreprise, par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la section syndicale ;
- à l'inspecteur du travail, par envoi d'une copie du courrier adressé à l'employeur.

Les missions du délégué syndical

Le délégué syndical a pour missions de :

- représenter son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations ;
- assurer l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient ;
- négocier et conclure avec l'employeur la convention ou d'accord collectifs applicables dans l'entreprise ;

Le délégué syndical peut également être amené à négocier et à signer le protocole préélectoral en vue de la mise en place des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise .

Les moyens alloués au délégué syndical

Pour remplir ses attributions, le délégué syndical dispose :

- d'un crédit d'heures, assimilé à du temps de travail et rémunéré comme tel, de :

10 heures par mois	Dans les entreprises de moins de 50 à 150 salariés
15 heures par mois	Dans les entreprises de moins de 151 à 500 salariés
20 heures par mois	Dans les entreprises de plus de 500 salariés

Le temps passé en réunion organisée à l'initiative de l'employeur n'est pas décompté sur le crédit d'heures.

- d'une liberté de déplacement dans l'entreprise pendant les heures de délégation ou en dehors des heures de travail (pour rencontrer les salariés sur leur poste de travail, à condition de ne pas créer de gêne importante) ou en dehors de l'entreprise, durant les heures de délégation et dans l'intérêt de leur mandat.

Le délégué syndical doit également être destinataire de tous les documents nécessaires à la conduite des négociations :

- la convention collective et les accords applicables dans l'entreprise ;
- le rapport annuel sur l'égalité entre les hommes et les femmes 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.

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 ;
- d'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 ;
- du 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.

Sous réserve qu'un accord d'entreprise l'autorise, les publications et tracts de nature syndicale pourront désormais être diffusés soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion devra être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne pas entraver l'accomplissement du travail. L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Les dispositions transitoires de la loi du 20 août 2008

Cette loi a modifié plusieurs dispositions du Code du travail relatives aux délégués syndicaux, comme par exemple, les conditions à remplir pour être délégué syndical ou les conditions de cessation du mandat des délégués syndicaux.

La loi prévoit les dispositions transitoires suivantes :

- les délégués syndicaux régulièrement désignés à la date du 21 août 2008 (date de publication de la loi 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 sont réunies (dans leur nouvelle rédaction)
- 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, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement à la date 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 dans leur ancienne rédaction.

Références

Code du travail : articles L 2143-1 à L 2143-22 , L 2146-1, L 2146-2, R 2143-1 à R 2143-3, D 2143-4, R 2143-5 et R 2143-6