

- Rupture du contrat de travail (démission de son emploi par exemple)

Protection contre le licenciement

Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions de délégué syndical. Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Pendant le mandat

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat du délégué syndical.

Après la cessation du mandat

À l'expiration du mandat, le délégué syndical bénéficie d'une protection contre le licenciement fixée à 12 mois à condition d'avoir exercé ses fonctions pendant au moins 1 an.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L2143-1 à L2143-2
Conditions d'âge et d'ancienneté pour être délégué syndical

Code du travail : articles L2143-3 à L2143-5
Désignation des délégués syndicaux dans les entreprises de 50 salariés et plus

Code du travail : article L2143-6
Délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés

Code du travail : articles L2143-9 à L2143-12
Mandat du délégué syndical

Code du travail : articles L2143-13 à L2143-19
Heures de délégation du délégué syndical

Code du travail : articles R2143-1 à R2143-3
Conditions de désignation des délégués syndicaux dans les entreprises de 50 salariés et plus



Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques Le Délégué syndical (- de 50 salariés)

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)



Vérfié le 30 janvier 2022

Le délégué syndical est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise qui a créé une section syndicale. Le délégué syndical négocie des accords collectifs. Il représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Pour accomplir sa mission, le délégué syndical bénéficie de moyens. Les règles varient selon le nombre de salariés dans l'entreprise. Il peut cumuler différents mandats.

Dans une entreprise (ou établissement) de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), comme délégué syndical. Cette désignation est possible si le syndicat représentatif a créé une section syndicale.

Rôle dans l'entreprise

Le délégué syndical (DS) assure le lien entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Il anime la section syndicale.

Il représente son syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés.

Il peut notamment :

- Formuler des propositions, des revendications ou des réclamations
- Assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire ou un éventuel licenciement

Chaque année, les délégués syndicaux négocient avec l'employeur notamment sur les sujets suivants :

- Salaires, durée et organisation du temps de travail
- Objectifs d'égalité professionnelle entre hommes et femmes
- Mesures concernant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

L'employeur doit aussi engager chaque année, en

l'absence d'accord existant, une négociation avec les délégués syndicaux sur les sujets suivants :

- Épargne salariale (intéressement, participation ou plan d'épargne)
- Conditions de mise en place d'un régime de prévoyance maladie
- Droit d'expression des salariés

L'employeur et les syndicats peuvent également à tout moment, en dehors des négociations obligatoires, négocier sur des thèmes qu'ils choisissent.

Désignation

Conditions d'âge et d'ancienneté

Le salarié candidat aux fonctions de délégué syndical doit répondre aux 3 conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins 18 ans
- Travailler dans l'entreprise depuis 1 an minimum (ou depuis 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement)
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance

Choix du salarié désigné

Un syndicat représentatif dans l'entreprise désigne le DS parmi les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE.

Information

Le syndicat informe l'employeur de l'identité du DS par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise contre récépissé.

La lettre doit mentionner le mandat confié au salarié et le cadre dans lequel cette désignation est effectuée (entreprise, établissement par exemple).

Une copie de ce courrier est adressée à l'inspecteur du travail qui suit l'entreprise.

Le syndicat affiche le nom du DS sur le panneau réservé aux communications syndicales.

À savoir : en cas de remplacement du DS ou de cessation de ses fonctions en cours de mandat, la même procédure est appliquée.

Nombre de délégués syndicaux

1 seul délégué syndical peut être désigné parmi les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE.

Crédit d'heures

Le délégué syndical ne dispose pas de crédit d'heures de délégation. Mais un accord collectif peut prévoir l'attribution d'un crédit d'heures de délégation.

Le délégué syndical utilise son crédit d'heures dont il bénéficie au titre de son mandat de représentant du personnel au CSE pour exercer ses missions.

Cumul de mandats

La fonction de délégué syndical est compatible avec le mandat de membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE).

Liberté de déplacement

Pour l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical peut se déplacer en dehors de l'entreprise durant ses heures de délégation.

Il peut circuler librement dans l'entreprise et prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Il peut également prendre contact avec un salarié à son poste de travail. Cela ne doit pas gêner le travail des salariés.

Fin de mandat

Le mandat du délégué syndical s'achève automatiquement aux élections professionnelles suivantes.

Il peut aussi prendre fin dans les cas suivants :

- Le syndicat retire le mandat de DS au salarié qu'il avait désigné
- Démission de son mandat