

Cumul de mandats

La fonction de délégué syndical est compatible avec les mandats suivants :

- Membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE)
- Représentant syndical au CSE
- Délégué syndical central

À savoir : dans une entreprise de moins de 300 salariés, le délégué syndical est automatiquement représentant syndical au 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 notamment :

- Si l'effectif de l'entreprise descend durablement en dessous de 50 salariés. Dans ce cas, soit un accord est négocié entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, soit la Dreets prend une décision après vérification en l'absence d'accord
- Si le syndicat retire le mandat de DS au salarié qu'il avait désigné
- À la suite de la démission de son mandat
- En cas de rupture du contrat de travail (démission de son emploi par exemple)

Protection contre le licenciement

Pendant le mandat

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.

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
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques Le Délégué syndical (de 50 à 499 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 un établissement d'au moins 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical. L'effectif d'au moins 50 salariés doit être atteint pendant 12 mois consécutifs. 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.

Le DS formule des propositions, des revendications ou des réclamations auprès de l'employeur.

Il peut assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire pour un éventuel licenciement.

L'employeur doit négocier avec les syndicats. Cette négociation porte sur certains thèmes. La périodicité des négociations peut être fixée par accord entre l'employeur et les syndicats.

Accord conclu entre l'employeur et syndicats

Un accord conclu entre les syndicats et l'employeur peut prévoir le calendrier, la périodicité, les thèmes et les conditions de négociation. La périodicité de cet accord ne peut pas être supérieure à 4 ans.

La négociation porte notamment sur les sujets suivants :

- Salaires
- Durée et organisation du temps de travail
- Épargne salariale
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Qualité de vie au travail

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

En l'absence d'accord conclu entre l'employeur et les syndicats

Entreprise de moins de 300 salariés

En l'absence d'accord, les délégués syndicaux négocient chaque année avec l'employeur notamment sur les sujets suivants :

- Salaires
- Durée et organisation du temps de travail
- Épargne salariale
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Qualité de vie au travail

Entreprise de plus de 300 salariés

En l'absence d'accord, les délégués syndicaux négocient chaque année avec l'employeur notamment sur les sujets suivants :

- Salaires
- Durée et organisation du temps de travail
- Épargne salariale
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Qualité de vie au travail
- Accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

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: Perte d'un droit ou incapacité: Impossibilité d'exercer un droit concernant ses droits civiques
- Choix du salarié désigné

Le syndicat représentatif dans l'entreprise désigne le DS parmi les candidats aux élections professionnelles. Il doit avoir recueilli à titre personnel et dans son collège au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au CSE.

Lorsque l'ensemble des élus ayant atteint 10% des suffrages renoncent par écrit à leur droit d'être désigné DS et en l'absence de candidat justifiant de ce score électoral, le syndicat peut désigner un candidat qui a réalisé un score inférieur à 10%.

Puis, en l'absence de candidat ayant réalisé un score inférieur à 10%, le syndicat peut désigner :

- Un de ses adhérents dans l'entreprise
- Un ancien élu ayant atteint la limite de 3 mandats successifs 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.

Délégué syndical

1 seul délégué syndical peut être désigné par un syndicat représentatif.

Délégué syndical central

Dans une entreprise ayant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement comme délégué syndical central d'entreprise.

Crédit d'heures

Le délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est considéré comme du temps de travail.

Délégué syndical

Entreprise de 50 à 150 salariés

Le crédit d'heures du délégué syndical est égal 12 heures par mois.

Entreprises de 151 à 499 salariés

Le crédit d'heures du délégué syndical est égal 18 heures par mois.

Délégué syndical central

Le délégué syndical central ne dispose pas d'un crédit d'heures spécifique.

Le crédit d'heures du délégué syndical d'établissement est porté à 24 heures au maximum.

Exemple :

Dans une entreprise de 200 salariés qui dispose de 2 établissements de 100 salariés chacun, le délégué syndical d'établissement dispose d'un crédit de 12 heures par mois. Ce crédit sera porté à 24 heures maximum s'il est désigné délégué syndical central de l'entreprise (12 heures + 12 heures).