

DÉLÉGUÉ SYNDICAL

« Les délégués du personnel réclament et font appliquer la loi,
lesdélégués syndicaux revendiquent et négocient pour aller au-delà de la loi »

DES CONDITIONS À REMPLIR

- Avoir 18 ans révolus
- Travailler dans l'entreprise depuis au moins un an (6 mois pour les salariés des entreprises de travail temporaire)
- Ne pas être privé de ses droits civiques
- Etre salarié dans une entreprise ou un établissement de plus de 50 salariés
- La jurisprudence ajoute une condition : sont exclus les salariés qui en raison du pouvoir qu'ils détiennent peuvent être assimilés au chef d'entreprise (Cass. Soc. 24/06/98).

QUEL EST MON STATUT ?

➔ En tant que délégué syndical, je suis **désigné par mon syndicat** et non élu.

➔ **Mon mandat est à durée indéterminée** à moins que l'un des événements suivants intervienne :

- Mon syndicat veut changer de délégué
- Je décide de démissionner de mon mandat
- L'inspecteur du Travail a donné l'autorisation de me licencier à mon employeur
- L'effectif de mon entreprise ou de mon établissement passe en dessous de 50 salariés

QUELLES SONT MES ATTRIBUTIONS ?

A la différence des délégués du personnel, la loi ne fournit aucune précision sur les modalités d'exécution des attributions du délégué syndical.

- **Je représente mon syndicat auprès du chef d'entreprise** (C. trav. Art. L.412-11)
- J'anime ma section syndicale et plus généralement la vie syndicale dans mon entreprise
- Je négocie les conventions et accords dans mon entreprise en particulier les négociations annuelles obligatoires (NAO)
- Le plus souvent, c'est moi qui collecte les cotisations, qui procède à l'affichage et à la distribution des documents syndicaux, qui organise les réunions syndicales

- Je négocie le protocole préélectoral lorsque je suis mandaté par mon syndicat.

En tant que délégué syndical, je suis également associé à la marche de l'entreprise :

- Je suis informé et consulté sur certains projets de l'entreprise et je suis présent dans les CHSCT (accord cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail)
- Je suis informé du projet de bilan social (pour les entreprises de plus de 300 salariés - loi du 12 juillet 1977)
- Je reçois les documents ayant trait au plan de formation (loi du 17 juillet 1978)
- Tous les ans, mon employeur doit me communiquer un bilan de l'emploi à temps partiel (Ordonnance du 26 mars 1982).
- Egalité professionnelle (accord 9 mai 2001)
- Etc.

En bref, dès qu'il s'agit de l'étude et de la défense des droits et intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels des salariés, le délégué syndical est compétent.

UTILISATION DU CRÉDIT D'HEURES

En tant que délégué syndical, je bénéficie d'un crédit d'heures de délégation :

50 à 150 salariés	10 heures
151 à 500 salariés	15 heures
Plus de 500 salariés	20 heures

Dans le cadre de mes attributions, je dois pouvoir rencontrer mon employeur...

- *Si la réunion a lieu à l'initiative de l'employeur*, les heures passées à ces réunions sont payées comme temps de travail et non imputables sur le crédit d'heures (C. trav.art. L. 412-20)
- *Si la réunion a lieu à mon initiative*, le temps passé est imputable sur mon crédit d'heures et payé comme tel.

Attention, le temps que je peux éventuellement utiliser pour assister les délégués du personnel lors de réunions employeurs-délégués du personnel semble pouvoir être imputé sur mon crédit d'heures. Rappelons que cette assistance n'est pas le seul privilège des délégués syndicaux.

PROTECTION

En tant que délégué syndical, je **bénéficie d'une protection spéciale en cas de licenciement**. Si mon employeur veut me licencier, il doit au préalable obtenir l'accord de l'inspecteur du travail. Cette autorisation de l'inspecteur du travail est requise notamment en cas de :

- refus par le salarié d'une modification du contrat ou des conditions de travail
- de départ négocié
- de transfert d'entreprise
- de cessation totale d'activité de l'entreprise

A noter que la mise à pied ne suspend pas mon mandat.