



Le délégué syndical

■ Définition

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.

Il doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans la structure depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Le délégué syndical est nommé pour une durée indéterminée. L'employeur ne peut s'opposer à sa nomination.

Le mandat du délégué syndical prend fin :

- par décision du délégué d'y mettre fin ;
- par révocation émanant de l'organisation syndicale qui l'avait désigné
- par départ du délégué de l'entreprise ou de l'établissement distinct

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. 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 rôle du délégué syndical

Le délégué syndical est 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 la structure (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.

La négociation peut porter également sur la formation ou la réduction du temps de travail.

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 obligation de négocier découle de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 (JO du 12). La 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.

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.

■ Le crédit d'heures de délégation

Le crédit d'heures de délégation est **accordé tous les mois**.
Il est assimilé à du temps de travail effectif et payé comme tel.

Le crédit d'heures (ou heures de délégation) 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.

Les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne sont pas décomptées sur le crédit d'heures.

■ Les moyens d'action

Le délégué syndical peut rencontrer les salariés sur leur poste de travail (au domicile des personnes aidées ou au bureau) , 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'association, pendant ses heures de délégation, dans l'intérêt de son mandat

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 ;
- ⇒ **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

Le délégué syndical est aussi destinataire des documents suivants :

- 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 (s'il existe)
 - les documents d'information pour le comité d'entreprise pour l'élaboration du plan de formation ;
 - les documents d'information destinés au comité d'entreprise sur l'accueil des stagiaires

■ La protection du délégué syndical

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.

■ Le cumul des fonctions

Un délégué syndical peut aussi exercer la fonction de délégués du personnel.