

Les missions du délégué syndical

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.

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 délégué syndical est donc 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 l'entreprise (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 ; cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction du temps de travail. Lorsque l'employeur n'a pas pris l'initiative de cette négociation depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative, dans les 15 jours qui suivent cette demande.

Les autres négociations annuelles obligatoires portent notamment :

1 - sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les moyens d'atteindre ces objectifs ;

2 - 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.

Si un accord collectif est signé sur les objectifs et les moyens en faveur de l'égalité professionnelle, la périodicité de la négociation obligatoire est portée à 3 ans. S'agissant de la négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sa périodicité est également portée à 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures a été signé dans l'entreprise.

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.

En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise (ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés), un accord de branche étendu peut autoriser un employeur à négocier un accord d'entreprise ou d'établissement avec des représentants élus du personnel (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel). En l'absence de tels représentants (certifiée par un procès-verbal de carence), et sous réserve que l'accord de branche en ait prévu la possibilité, l'employeur

pourra négocier avec un ou plusieurs salariés mandatés, pour une négociation déterminée, par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national

Les documents dont le délégué syndical est destinataire

Tous les documents nécessaires à la conduite de négociation et notamment :

- 1 - la convention collective et les accords applicables dans l'entreprise ;
- 2 - le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes établi pour le comité d'entreprise ;
- 3 - le rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- 4 - le bilan annuel du travail à temps partiel ;
- 5 - le bilan social ;
- 6 - les documents d'information au comité d'entreprise pour l'élaboration du plan de formation ;
- 7 - les documents d'information au comité d'entreprise sur l'accueil des stagiaires.

Cumul de mandats

Oui, les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celle de :

- 1 - délégué du personnel ;
- 2 - représentant syndical au comité d'entreprise (ou d'établissement) ;
- 3 - membre du comité d'entreprise (ou d'établissement) ;
- 4 - membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il peut aussi être élu conseiller prud'homme ou inscrit sur la liste départementale des conseillers du salarié. Dans une procédure de liquidation judiciaire, il peut être désigné comme représentant des salariés

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

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical cumule de droit son mandat avec celui de représentant syndical au comité d'entreprise. Le cumul de fonctions entraîne un cumul de crédit d'heures, plafonné si l'intéressé travaille à temps partiel.

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, les syndicats représentatifs qui ont obtenu, lors de l'élection du comité d'entreprise, un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés, et comptent au moins un élu dans le collège maîtrise ou cadres, peuvent désigner un délégué syndical supplémentaire, appelé délégué syndical de l'encadrement, parmi les adhérents de ce dernier collège.

Dans les entreprises d'au moins 2000 salariés comprenant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement ou désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Les moyens des délégués syndicaux

Le crédit d'heures (ou heures de délégation)

Accordé tous les mois, assimilé à du temps de travail et payé comme tel, le crédit d'heures est égal à :

- 1 - 10 heures dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 2 - 15 heures dans les entreprises de 151 à 500 salariés ;

3 - 20 heures, au-delà de 500 salariés. La section syndicale dispose, en outre, d'un crédit global de 10 heures par an dans les entreprises de 500 salariés et plus (15 heures dans celles de 1000 salariés et plus) pour préparer les négociations de conventions ou accords d'entreprise. Les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne sont pas décomptées sur le crédit d'heures.

Les déplacements

Le délégué syndical peut rencontrer les salariés sur leur poste de travail, 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'entreprise, pendant ses heures de délégation, dans l'intérêt de son mandat.

Les moyens de communication

La section syndicale dispose par ailleurs :

- 1 - d'un panneau d'affichage dans l'établissement, distinct de celui affecté aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ;
- 2 - 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 ;
- 3 - 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 ;
- 4 - 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 ;
- 5 - 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.

Les garanties des délégués syndicaux

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. Par ailleurs, le code du travail prévoit qu'aucune limitation ne peut être apportée à l'exercice du droit syndical. Toute entrave à l'exercice de ce droit peut être pénalement sanctionnée.