5.3.0 L'essentiel - Les délégués syndicaux

* Seuls les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué syndical.
* Le délégué syndical est le représentant de son syndicat auprès de l'employeur et des salariés, il est également amené à jouer le rôle de négociateur au nom des salariés de l'entreprise ou de l'établissement.
* Les conditions de désignation ont été renouvelées : le délégué syndical doit être candidat au premier tour d'une élection professionnelle.
* Les moyens du délégué syndical pour exercer sa mission ont légèrement changés avec la loi du 8 août 2016. Des accords collectifs augmentant ces moyens sont fréquents, principalement dans les grandes entreprises.
* Les délégués syndicaux peuvent mutualiser les heures de délégation entre eux.

5.3.1 La désignation du délégué syndical

Les organisations syndicales qui ont constitué une section syndicale (voir [Mise en place de la section syndicale](https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/1-1-3-la-section-syndicale/)) dans l'entreprise ou dans un établissement, et prouvé leur représentativité dans ce même périmètre (voir [La représentativité](https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/1-2-1-les-criteres-de-representativite/)) peuvent y désigner un ou plusieurs délégués syndicaux. Le nombre de délégués à mandater, les modalités et les conditions de la désignation répondent à des règles précises.

**I – Conditions relatives au salarié désigné**

**\* Condition d'âge**La personne désignée comme délégué syndical doit avoir 18 ans révolus ([Art. L. 2143-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901625&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=128405565&nbResultRech=1)). Une convention collective peut abaisser cet âge limite ([Cass. soc. 18 oct. 1972 n° 72-60052).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006988352&fastReqId=717349135&fastPos=1)

**\* Condition d'honorabilité**La loi précise que la personne désignée comme délégué syndical ne doit avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques ([Art. L. 2143-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901625&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=128405565&nbResultRech=1)). Cependant, la désignation reste possible si la mention de la condamnation n'apparaît pas au casier judiciaire [(Cass. soc. 4 fév. 1988, n° 87-60217)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007083710&fastReqId=722633983&fastPos=1).

**\* La qualité de salarié**La personne désignée comme délégué syndical doit être salariée. Elle ne doit pas pouvoir être assimilée au chef d'entreprise. Il n'est donc pas possible de désigner un salarié qui est titulaire d'une délégation particulière d'autorité, établie par écrit, permettant de l'assimiler au chef d'entreprise ([Cass. soc. 24 mai 2006, n° 05-60231)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007055253&fastReqId=1671959067&fastPos=1). Il n'est pas non plus possible de désigner un salarié qui préside régulièrement les réunions avec les représentants du personnel (DP, CHSCT ou CE) [(Cass. soc. 12 juil. 2006, n° 05-60300)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007054766&fastReqId=773855593&fastPos=1). Peu importe que la délégation de pouvoir porte sur un périmètre plus restreint que celui de la désignation ([Cass. soc. 15 oct. 2015, n° 14-25680](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000031337200)). Le délégué syndical doit être titulaire d'un contrat de travail en cours au moment de la désignation, mais le type de contrat est indifférent. Ainsi, il peut s'agir d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps partiel ou à temps complet, intermittent ou non [(Cass. soc. 9 janv. 1985, n° 84-60550)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007015219&fastReqId=1433701866&fastPos=1).
Par exemple, peut être désigné comme délégué syndical, un salarié travaillant à un poste non sédentaire, hors des locaux de l'entreprise [(Cass. soc. 17 mars 1976, n° 75-60180)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006995871&fastReqId=1343575800&fastPos=1). Ainsi, la désignation d'un salarié détaché au comité d'entreprise ou absent pour un congé formation est valable. De la même manière, un salarié mis à disposition par un employeur tiers, mais qui appartient à la communauté de travail de la nouvelle entreprise, pourra être délégué syndical ([Cass. soc. 30 mai 2001, n° 99-60466).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046409&fastReqId=1795757092&fastPos=1)À l'inverse, ne peut être désigné comme délégué syndical un salarié non embauché mais en cours de pourparlers ou encore un salarié dont le contrat est rompu, que cette rupture soit issue d'une démission [(Cass. soc. 22 juil. 1975, n° 75-60041)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006995386&fastReqId=1562583072&fastPos=1) ou d'un licenciement. Cependant, la désignation d'un délégué syndical en cours de procédure de licenciement est valable si elle intervient avant la notification du licenciement. La désignation qui intervient après l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable est valable mais elle ne permet pas au salarié désigné de bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement [(Cass. crim. 9 mars 1982, n° 81-92086)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007059760&fastReqId=1744017391&fastPos=1). La désignation d'un salarié après son licenciement est valable pendant toute la durée du préavis, puisque le contrat de travail ne prend fin qu'à l'expiration de ce préavis ([Cass. soc. 29 oct. 2003, n° 02-60638)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007045965&fastReqId=1486591397&fastPos=1). En revanche, ce salarié ne bénéficiera pas de la protection spéciale ([Cass. crim. 9 mars 1982, n° 81-92086)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007059760&fastReqId=1915838309&fastPos=1). Ces règles ne sont valables que si la désignation n'est pas frauduleuse.
A noter qu'en cas de mutation, le salarié qui avait obtenu au moins 10 % des suffrages dans un établissement distinct de celui dans lequel il a été muté, ne peut pas être désigné délégué syndical dans ce nouvel établissement si l'organisation syndicale y dispose de candidats remplissant la condition d'audience ([Cass. soc. 3 nov. 2016, n° 15-60203](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000033347455)**).**

**\* Condition d'ancienneté**La personne désignée comme délégué syndical doit « avoir travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins » ([Art. L. 2143-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901625&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=128405565&nbResultRech=1)). Cette durée est réduite :

* à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'un établissement ;
* à six mois dans les entreprises de travail temporaire, durée « appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des dix-huit mois précédant la désignation du délégué syndical » ([L. 2143-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901626&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1826472138&nbResultRech=1)).

La loi ne donne pas plus d'indication, sinon qu'une convention collective peut abaisser l'ancienneté légalement requise. Cette ancienneté s'apprécie dans le cadre de l'entreprise tout entière. Ainsi, le temps passé dans une autre société du groupe ou dans un autre établissement doit donc être pris en compte. De même, en cas de transfert d'entreprise, l'ancienneté acquise dans la précédente entreprise sera prise en compte [(Cass. soc. 20 déc. 1988, n° 87-60276).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007021842&fastReqId=106402459&fastPos=1)L'ancienneté requise peut être accumulée au cours de plusieurs contrats, même séparés par une ou des périodes d'interruption plus ou moins longues [(Cass. soc. 15 mai 1991, n° 90-60310)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007026351&fastReqId=604458908&fastPos=1). En revanche, le temps passé en entreprise au titre d'une convention de stage n'entre pas dans le calcul de l'ancienneté [(Cass. soc. 26 nov. 2003, n° 02-60624).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007047065&fastReqId=924838464&fastPos=1)

**\* Score personnel aux élections professionnelles**Depuis la loi du 20 août 2008, de nouvelles conditions de désignation se sont ajoutées à celles énoncées ci-dessus. En effet, le délégué syndical est maintenant obligatoirement désigné parmi les candidats ([Art. L. 2143-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028699234&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1392946279&nbResultRech=1)) :

* au premier tour des dernières élections professionnelles ; il s'agit indifféremment des élections du CE, de la DUP ou des DP ([soc. 28 sept. 2011, n° 11-10601](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024617627&fastReqId=888982805&fastPos=1)) ;
* en tant que titulaire ou suppléant ;
* ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés sur son nom, au sein de son collège. Il est indifférent que ce salarié ait été élu ou non à ces mêmes élections.

Attention, si un syndicat dispose d’au moins un candidat remplissant les conditions de suffrages exigées par la loi, il doit le désigner délégué syndical. Il ne peut pas choisir de désigner comme DS un salarié non candidat à ces élections ([Cass. soc. 29 juin 2011, n° 10-60394](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000024293248) ; [Cass. soc. 9 fév. 2016, n° 15-60152](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000032057795)). Ni un accord collectif, ni un engagement unilatéral de l'employeur ne permettent de déroger à cette règle ([Cass. soc. 29 mai 2013, n° 12-26457](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027486373&fastReqId=1076277535&fastPos=1)**).**Cependant, si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit ces conditions ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ayant obtenu un score personnel inférieur à 10 % ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ([Art. L. 2143-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028699234&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=195084408&nbResultRech=1)).
Les juges ont précisé l'application de ces règles en admettant que le syndicat pouvait désigner un salarié qui s'était présenté à l'élection sur la liste d'un autre syndicat ([Cass. soc. 17 avril 2013, n° 12-22699)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027335667&fastReqId=737212886&fastPos=1). Ils ont aussi décidé que le syndicat qui n'a présenté aucun candidat dans le périmètre dans lequel il souhaite désigner un délégué syndical, ne peut pas procéder à cette désignation [(Cass soc. 12 avril 2012, n° 11-60218](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025693311&fastReqId=1745995781&fastPos=1) ; [Cass. soc. 14 déc. 2015, n° 14-26517](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031652274&fastReqId=539700150&fastPos=1)).
Le **délégué syndical supplémentaire** doit remplir les mêmes conditions de suffrage que le délégué syndical « classique » ([Cass. soc. 14 janv. 2009, n° 08-60449](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020108670&fastReqId=618666284&fastPos=1)). A priori, il peut appartenir à n'importe quel collège électoral (pour plus de détail, voir Types de mandat).
Pour ce qui est du **délégué syndical central** d'entreprise ([Art. L. 2143-5 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000025578812&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1010057272&nbResultRech=1)) :

* dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, il n'y a pas obligation de choisir le DS central parmi les candidats aux dernières élections professionnelles ;
* dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, le DS central étant choisi parmi les DS d'établissement, il aura nécessairement été choisi parmi les candidats aux élections professionnelles (pour plus de détails, voir Types de mandat).

**II – Formalités de désignation**

Le syndicat représentatif désignant un délégué syndical doit porter son nom et son prénom à la connaissance de l'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise à l'employeur contre récépissé ([Art. D. 2143-4 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018485157&dateTexte=&categorieLien=cid)). La désignation doit en outre indiquer, sous peine de nullité, le cadre de cette désignation (entreprise, établissement, UES) et la fonction exacte (délégué syndical ou représentant syndical au comité d'entreprise)
Attention, lorsqu'il s'agit de désigner un DS dans un établissement, la désignation s'effectue auprès du chef d'entreprise sauf si le chef d'établissement a une délégation de pouvoir permettant de l'assimiler au chef d'entreprise ([Cass. soc. 9 juin 1999, n° 98-60365](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007042979&fastReqId=221417245&fastPos=1)). De même, s'agissant d'une unité économique et sociale, chaque employeur de chaque entreprise concernée doit être informé de la désignation ([Cass. soc. 12 janvier 2000, n° 98-60516](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007042483&fastReqId=454481875&fastPos=1)).
La désignation doit également faire l'objet d'un affichage sur les panneaux syndicaux, et il faut en adresser une copie à l'inspecteur du travail ([Art. L. 2143-7 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=F2537A8B0A07FAB9A136C18CE6C64898.tpdila12v_2?idArticle=LEGIARTI000033025353&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=))
Ces formalités doivent être remplies à chaque **renouvellement de mandat**, c'est-à-dire après chaque élection des institutions représentatives de l'entreprise et cela même si le délégué exerçait déjà ce mandat [(Cass. soc. 22 sept. 2010, n° 09-60435](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022853962&fastReqId=304819442&fastPos=1)). Il faut donc désigner le délégué syndical lors de chaque nouveau cycle électoral. Si le mandat cesse avant son terme du fait d'une démission du mandat, de la fin du contrat de travail, d'un remplacement, d'un décès, d'une révocation, d'une renonciation, il faudra respecter la même procédure pour désigner le nouveau délégué syndical.
Notons qu'un remplacement provisoire est possible, il faudra suivre les mêmes formalités pour désigner le remplaçant et redésigner le délégué temporairement absent, lors de son retour[(Cass. soc. 12 fév. 1992, n° 91-60191).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007144836&fastReqId=323020785&fastPos=1)

**III – Nombre, type, durée et cumul de mandats**

**\* Nombre de délégués syndicaux**Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement ([Art. R. 2143-2 et 3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=25C5D93FD94C4936F8E652836FDD08F5.tpdjo15v_1?idSectionTA=LEGISCTA000018535804&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150108)). Des **syndicats affiliés à une même organisation** ne peuvent pas désigner ensemble un nombre de délégués supérieur à ce que prévoit la loi (sauf accord collectif plus favorable) ([Cass. soc. 26 mars 2014, n° 13-19718](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024123382&fastReqId=985638198&fastPos=1)**).** Le nombre de délégués syndicaux est attaché à l'organisation syndicale, peu importe le nombre de syndicats affiliés à cette organisation dans l'entreprise [(Cass. soc. 31 mai 2011, n° 10-20719)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024123382&fastReqId=985638198&fastPos=1)**).**



*(1) Dans une entreprise de moins de 50 salariés, le DS peut être choisi parmi les DP titulaires (*[Art. L. 2143-6 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019353629&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1009662339&nbResultRech=1)*et*[*Cass. soc. 24 sept. 2008 n° 06-42269)*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000019535797&fastReqId=1387997839&fastPos=1)*. Dans cette situation, l'effectif doit être apprécié dans l'entreprise, et pas seulement dans l'établissement. De plus, ce DS particulier ne bénéficie d'aucun moyen propre à son mandat syndical*[*(Cass. soc. 12 oct. 2004 n° 02-47048)*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007047704&fastReqId=1507073180&fastPos=1)*.*

En cas de **désignation surnuméraire** :

* un nouveau délai de contestation est ouvert, à compter de la dernière désignation ou de la décision prise par l'organisation pour trancher le conflit, et pour l'ensemble des désignations en cause ;
* le juge tranche en fonction des statuts du syndicat (qui avait qualité pour procéder à la désignation ?), de l'éventuel arbitrage de l'organisation ou de la confédération (lequel doit être prévu par des dispositions statutaires), ou à défaut en fonction de la chronologie (la première désignation est validée) ([Cass. soc. 29 oct. 2010, n° 09-67969](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023013297&fastReqId=1178818792&fastPos=1) et [Cass. soc. 10 juil. 2013, n° 12-26078](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027710463&fastReqId=234816335&fastPos=1)).

Le **seuil d'effectif** doit être atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années ([Art. L. 2143-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028699234&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=2128402086&nbResultRech=1) et [Cass. soc. 12 janv. 2005, n° 04-60112](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007480076&fastReqId=962402288&fastPos=1)).
Si l'effectif diminue en dessous de 50 salariés, et cela de façon durable, il faut un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives pour pouvoir mettre fin au mandat en cours. En l'absence d'accord, l'autorité administrative peut être saisie ([Art. L. 2143-11 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028699237&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1886546700&nbResultRech=1)).

**\* Types de mandat*Le DS central d'entreprise.***Il existe des mandats de délégués syndicaux qui sont adaptés aux différentes structures des entreprises. Ainsi, dans les entreprises comprenant au moins deux établissements de 50 salariés chacun, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise peuvent désigner un délégué syndical central (DSC) ([Art. L. 2143-5 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000025578812&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1106145388&nbResultRech=1)) :

* lorsque l'effectif compte moins de 2 000 salariés ce délégué central sera choisi parmi les délégués syndicaux d'établissement ;
* lorsque l'entreprise compte au moins 2 000 salariés, le délégué central peut être n'importe quel salarié de l'entreprise.

La possibilité de désigner le DSC n'est pas liée à l'existence d'un comité d'entreprise central ([Cass. soc. 5 avril 2011, n° 10-60225](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023836659&fastReqId=1153452643&fastPos=1)). Par ailleurs, un syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un DSC, tout en désignant un représentant de la section syndicale dans un établissement où il n'est pas représentatif ([Cass. soc. 13 fév. 2013, n° 12-19662](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027073186&fastReqId=888112342&fastPos=1)).

***Le DS supplémentaire*.**Il peut être désigné à condition que ([Art. L. 2143-4 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000025578947&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=731694126&nbResultRech=1)) :

* l'entreprise ou l'établissement (doté d'un CE) soit d'au moins 500 salariés ;
* le syndicat soit représentatif ;
* qu'il ait obtenu un ou des élus dans le collège ouvriers et employés ;
* et qu'il ait également au moins un élu dans l'un des autres collèges (agents de maîtrise, cadres).

Il n'y a pas de confusion entre ce délégué supplémentaire, désigné en application de la loi, et le délégué supplémentaire qu'un accord collectif plus favorable peut prévoir ([Cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-20072](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025866339&fastReqId=1446622307&fastPos=1)). L'un n'exclut pas l'autre. Lorsque deux syndicats se sont présentés sur une liste commune, deux possibilités :

* si l'un comme l'autre répond à lui seul aux conditions légales de désignation, chacun peut désigner un délégué supplémentaire ;
* si les conditions sont remplies par la liste commune mais pas par l'un des syndicat (la répartition des suffrages -sur la base indiquée lors du dépôt de la liste ou à défaut à parts égales- aboutit à l'absence de représentativité de l'un des deux, ou encore un syndicat n'a pas les élus nécessaires), un seul délégué supplémentaire peut être désigné ([soc. 22 fév. 2017, n° 15-28775](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034087128&fastReqId=655219517&fastPos=1)).

***Le DS dans l'UES.***La jurisprudence reconnaît également la possibilité de désigner un délégué syndical dans une unité économique et sociale, lorsque le syndicat y est représentatif et a constitué une section syndicale dans ce périmètre ([Cass. soc. 25 janv. 2012, n° 11-60089](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000025218591)).
Des élections préalables sont nécessaires pour déterminer la représentativité des organisations syndicales ([Cass. soc. 29 mai 2013, n° 12-60262](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027486355&fastReqId=877510695&fastPos=1)). L'audience s'apprécie en additionnant les résultats obtenus dans chaque entité de l'UES ([Cass. soc. 25 janv. 2012, n° 11-60089](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000025218591)). Le cas échéant, le calcul de l’audience tient compte de tous les suffrages obtenus par les syndicats affiliés à la même confédération ([Cass. soc. 22 sept. 2010, n° 09-60435](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022853962&fastReqId=1481610322&fastPos=1)). La mise en place d'une délégation unique du personnel au niveau de l'UES exclut la désignation d'un délégué syndical dans un périmètre plus restreint ([Cass. soc. 1er avril 2015, n° 14-19988](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000030448976)).

***Le DS dans le groupe.***La loi ne prévoit pas de délégué syndical propre au groupe. Ainsi, seul un accord collectif peut prévoir la mise en place d'un tel délégué syndical.

**\* Durée du mandat**À partir du moment où le syndicat est représentatif, la durée du mandat est alignée sur celle des élections professionnelles de l'entreprise. En principe, un cycle électoral dure quatre ans, mais cette durée peut être réduite à trois ou deux ans par accord. Le mandat du délégué peut prendre fin avant terme. Ainsi, il peut démissionner de son mandat, quitter l'entreprise ou l'établissement où il a été désigné.
Le délégué peut renoncer à son mandat mais il doit alors informer le syndicat qui l'a désigné. A défaut, la fin anticipée de son mandat n'est pas effective ([Cass. soc. 6 avril 2016, n° 14-23198](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000032387884)). Enfin, l'organisation syndicale qui a désigné le délégué peut aussi le révoquer ([Cass. soc. 8 déc. 2004, n° 03-60445](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007050791&fastReqId=539244885&fastPos=1)). Cette révocation doit être notifié à l'employeur par l'organisation syndicale qui a procédé à la désignation ([Cass. soc. 12 juin 2013, n° 12-10026](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027554995&fastReqId=1657081124&fastPos=1)).
De même, l'effectif de l'entreprise peut baisser durablement auquel cas il faut soit un accord collectif, soit une autorisation de l'administration pour mettre fin au mandat ([Art. L. 2143-11 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028699237&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1886546700&nbResultRech=1)).

**\*Transfert d'entreprise**Le délégué syndical qui est transféré, sans que sa communauté de travail soit elle-même transférée, perd son mandat ([Cass. soc. 14 déc. 2011, n° 10-27441](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000024988389)). Mais le salarié qui avait rempli les conditions pour être DS dans une entreprise absorbée peut être désigné délégué syndical dans l'entreprise d'accueil ([Cass. soc. 19 fév. 2014, n°13-14608](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028642581&fastReqId=840010111&fastPos=1)), et ce même si dans l'entreprise d'accueil le syndicat dispose de candidats ayant un score personnel de 10 % ([Cass. soc. 15 avril 2015, n° 14-18653](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000030497023)).

**\* Cumul de mandats
*Compatibilité*.**La fonction de délégué syndical est compatible avec celle de :

* délégué du personnel ;
* représentant du personnel au CE ou au comité d'établissement ;
* représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement ([L. 2143-9 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901633&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=2141724905&nbResultRech=1)) ;
* membre du CHSCT ([soc. 13 janv. 1999, n° 96-43678](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007399745&fastReqId=1525304977&fastPos=1)).

***Incompatibilité.***Est exclue toute possibilité de cumul des mandats d'élu au CE et de représentant syndical à ce même comité. En conséquence, si le DS est également élu au CE, il devra renoncer à exercer l'un des deux mandats, celui de représentant syndical au CE ou celui de membre élu audit comité ([Cass. soc. 14 fév. 1984, n° 83-60943](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007013134&fastReqId=1044605787&fastPos=1)).
Voir notre résumé dans le tableau qui suit.

**IV – Contentieux**

Le délai de contestation de la désignation est de quinze jours à compter de la réception de la lettre par l'employeur ([Art. L. 2143-8 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901632)). Pour les autres organisations syndicales et les salariés le délai s'ouvre à partir du moment où ils ont eu connaissance de la désignation (par voie d'affichage ou tout autre moyen), d'où l'importance de conserver une preuve de la publicité de la désignation. Il s'agit de jours calendaires, et le jour qui fait courir le délai (de la notification ou de l'affichage) ne compte pas. Si le délai expire un samedi, un dimanche, un jour chômé ou férié, il est repoussé jusqu'au jour ouvrable suivant.
Le tribunal d'instance est compétent et doit statuer sous dix jours ([Art. R. 2143-5 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=25C5D93FD94C4936F8E652836FDD08F5.tpdjo15v_1?idSectionTA=LEGISCTA000018535792&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106)). Le tribunal d'instance statue en premier et dernier ressort : le seul recours possible contre sa décision est le pourvoi en cassation (l'obligation d'avoir un avocat en cassation ne s'applique pas à cette situation). Le pourvoi n'est pas suspensif.
Passé le délai de contestation de 15 jours, la désignation est purgée de tout vice, personne ne peut plus la contester y compris en cas d'irrégularité. Seule la découverte de faits nouveaux, ou la preuve du caractère frauduleux de la désignation, permet de rouvrir les délais dans le premier cas, et de ne pas se voir opposer le délai de forclusion dans le second. Le remplacement d'un délégué au cours du cycle électoral ne rouvre pas de nouveau délai ([Cass. soc. 22 fév. 2017, n° 15-28775](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034087128&fastReqId=1855157663&fastPos=1) (premier moyen)).

****

# 5.3.2 Les missions du délégué syndical

Les missions du délégué syndical sont multiples, tantôt de représentation de son organisation syndicale, tantôt de représentation des salariés face à l'employeur.

**I – Représentation du syndicat**

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès de l'employeur. Ainsi, l'organisation syndicale fait connaître ses orientations, revendications et propositions par l'intermédiaire du délégué syndical.

**\* La défense des intérêts des travailleurs**La représentation du syndicat implique que le délégué syndical accomplira toute mission en rapport avec l'objet d'un syndicat, c'est-à-dire « l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts » ([Art. L. 2131-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901583&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1546727782&nbResultRech=1)). Cette définition large signifie que le délégué syndical joue très souvent le rôle d'intermédiaire entre les salariés et l'employeur, notamment en assurant la défense de leurs droits, en portant leurs revendications, c'est-à-dire en demandant la modification des droits des salariés [(Cass. crim. 24 mai 1973, n° 71-93051)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007058641&fastReqId=119226268&fastPos=1), donc l'obtention de droits nouveaux.
Le délégué syndical, en tant que représentant légal du syndicat auprès de l'employeur ([Art. L. 2143-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028699234&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=466398407&nbResultRech=1)), a donc vocation à défendre les droits et intérêts non seulement des salariés syndiqués, mais également de tous les travailleurs de l'entreprise. En revanche, le délégué syndical n'est pas habilité à représenter en justice des salariés, même adhérents du syndicat. Il ne le peut que s'il dispose d'un mandat lui donnant ce pouvoir [(Cass. soc. 26 sept. 1990, n° 88-40060)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024975&fastReqId=717320144&fastPos=1). Le délégué syndical n'est pas non plus habilité à représenter le syndicat en justice, sauf à disposer d'un pouvoir donné à cette fin par ce dernier [(Cass. soc. 31 janv. 2001, n° 99-60392)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007042768&fastReqId=216178616&fastPos=1). Il ne peut pas non plus représenter la section syndicale, celle-ci étant dépourvue de personnalité morale.

**\* Consultation épisodique par l'employeur**Quelques textes prévoient la consultation des délégués syndicaux pour certaines décisions de l'employeur.
Exemples : le délégué syndical doit, préalablement à l'autorisation de l'inspecteur du travail, émettre un avis pour :

* la demande de l'employeur tendant à l'organisation du travail de façon continue pour raisons économiques ([L. 3132-14 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=9581FAA1DE0F4CB3B1950DD3CDB328AF.tpdjo15v_1?idArticle=LEGIARTI000018764694&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219) et [Art. R. 3132-13 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=9581FAA1DE0F4CB3B1950DD3CDB328AF.tpdjo15v_1?idArticle=LEGIARTI000018534385&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219)) ;
* la possibilité de faire travailler une deuxième équipe pendant les jours de repos accordés en fin de semaine au reste du personnel ([L. 3132-18 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902597&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=150798817&nbResultRech=1) et [Art. R. 3132-13 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=9581FAA1DE0F4CB3B1950DD3CDB328AF.tpdjo15v_1?idArticle=LEGIARTI000018534385&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219)).

Voir aussi le tableau dans 5.3.3, l'exercice du mandat de délégué syndical.

**II – Contrôle de l'application des règles de droit**

Les juges ont consacré un droit de contrôle des conditions dans lesquelles les salariés travaillent en considérant qu'un « délégué syndical a le droit et le devoir de contrôler les conditions de travail des salariés où qu'ils se trouvent employés » ([Cass. crim. 5 oct. 1982, n° 81-95163](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007060865&fastReqId=542240956&fastPos=1)). Ainsi, est reconnu au délégué syndical le droit de veiller à l'hygiène et à la sécurité dans l'entreprise, et cela même en présence d'un CHSCT (Cass. crim. 4 nov. 1981, n° 81-90919). De la même manière, il a également le droit d'assister aux réunions de cette institution dans les différents établissements de l'entreprise [(Cass. crim. 7 déc. 1982, n° 82-90370)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007061648&fastReqId=1710154040&fastPos=1).
Ces décisions de justice sont relativement anciennes et ne prennent pas la mesure de ce qu'est devenu le CHSCT. Aussi, dans l'objectif de renforcer le CHSCT et le DS, il est important de coordonner les prérogatives du délégué syndical et celle du représentant syndical au CHSCT lorsqu'il en existe un.

**III – Négociation et conclusion des accords**

La négociation collective est un droit des salariés, mais ces derniers l'exercent par l'intermédiaire de leurs syndicats représentatifs, physiquement représentés par les délégués syndicaux. Le délégué syndical est ainsi le principal agent de la négociation collective puisqu'il peut, au nom du syndicat, négocier et conclure les conventions et accords collectifs d'entreprise [(Cass. soc. 19 fév. 1992, n° 90-10896)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007028215&fastReqId=880545763&fastPos=1). Il faut préciser que c'est une délégation composée autour du ou des délégués syndicaux qui négocie ([Art. L. 2232-17 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901704&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1054078912&nbResultRech=1)).

Elle comprend :

* Obligatoirement, le DS. Dans le cas où un syndicat dispose de plusieurs DS, deux DS pourront être présents lors de la négociation ou plus si l'employeur donne son accord ([soc. 5 janv. 2011, n° 09-69732)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023390529&fastReqId=963961981&fastPos=1).
* Lorsqu'il existe un délégué syndical central d'entreprise, celui-ci peut aussi faire partie de la délégation syndicale qui négociera l'accord, mais il ne bénéficiera d'aucune prérogative particulière ([DRT 15, 25 oct. 1983](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?numJO=0&dateJO=19831220&numTexte=&pageDebut=61201&pageFin=)). Dans tous les cas, si le délégué syndical central fait partie de la délégation, il ne saurait être le seul représentant de son organisation, puisque, s'il existe un délégué central, il existe aussi des délégués d'établissement et la loi prévoit qu'en cas de pluralité de délégués, la délégation syndicale comprend au moins deux délégués.
* Lorsqu'il s'agit de négocier dans le cadre de l'établissement, l'administration préconise la présence obligatoire du délégué syndical d'établissement. Toutefois, le délégué syndical d'entreprise devrait pouvoir figurer à la négociation, au moins au titre du complément de délégation, si le syndicat le souhaite.
* La délégation peut être complétée de salariés dans certaines limites : le nombre de ces salariés ne peut excéder celui des DS. Mais dans les entreprises qui ne disposent que d'un seul DS, ce nombre de salariés est porté à deux.
* Enfin, un accord avec l'employeur peut prévoir un nombre plus important de salariés.
* Hélas, ces salariés n'ont aucune protection particulière, ce qui peut expliquer leur réticence à prendre part aux délégations.
* Sauf accord ou usage avec l'employeur, la délégation ne peut comporter de personne extérieure à l'entreprise [( soc. 19 oct. 1994, n° 91-20292).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007033709&fastReqId=1419130985&fastPos=1)

À noter, l'organisation syndicale garde la faculté de suspendre le mandat de négociateur du délégué syndical, à la condition d'en informer en temps utile les parties à la négociation ([Cass. soc. 19 fév. 1992, n° 90-10896)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007028215&fastReqId=1230955426&fastPos=1).

**CE QU'ON EN PENSE**Depuis la loi du 20 août 2008, nous notons l'émergence d'une tendance visant à ramener, voire à réduire, le rôle du délégué syndical à la négociation collective. Or, notre conception de la négociation collective nous renforce dans l'idée que le délégué syndical est avant tout l'animateur de la vie de la section syndicale. En effet, nous pensons que seules les négociations pour lesquelles les salariés sont acteurs permettent d'obtenir des avancées. Du fait de son rôle d'animation de la vie syndicale, le DS est pivot dans ce travail d'implication des salariés

**IV – Cumul de mandats, cumul de missions**

Le cumul de mandats implique une multiplication des missions du DS.

**\* Le représentant syndical au comité d'entreprise**Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le DS est de droit le représentant syndical au comité d'entreprise ([Art. L. 2143-22 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901646&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=2122955160&nbResultRech=1)), désignation qui est donc réservée aux organisations représentatives. À l'inverse, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative peut y désigner un représentant ([Art. L. 2324-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028699239&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=394003853&nbResultRech=1)). Ce dernier est choisi parmi la collectivité de travail de l'entreprise, en conséquence de quoi il peut s'agir du DS, mais ce n'est pas une obligation.
Dans tous les cas, le cumul des fonctions de membre élu et de représentant syndical n'est pas possible. En conséquence, il faudra choisir entre les deux mandats ([Cass. soc. 17 juil. 1990, n° 89-60729](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007025289&fastReqId=1537577442&fastPos=1)).

**\* Le représentant syndical au comité central d'entreprise**Le comité central d'entreprise est notamment composé d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise tout entière ([Art. L. 2327-6 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902112&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=876397293&nbResultRech=1)). N'ayant qu'une voix consultative, ce représentant est choisi parmi les représentants de l'organisation aux comités d'établissement ou parmi les membres élus de ces comités. Il peut donc s'agir du délégué syndical mais pas forcément.

**\* Le représentant syndical au CHSCT**Dans les établissements d'au moins 300 salariés, le CHSCT est notamment composé de représentants syndicaux n'ayant qu'une voix consultative (Accord national interprofessionnel du 17 mars 1975, étendu en 1996). Ils ne bénéficient pas de la protection spéciale des représentants du personnel, car leur mandat n'est pas de même nature que ceux prévus par la loi ([Cass. soc. 21 oct. 2009, n° 08-42708)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021194848&fastReqId=1982284588&fastPos=2). Ce représentant est choisi parmi le personnel de l'établissement, ici aussi il peut s'agir du délégué syndical.
Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la loi ne prévoit rien mis à part la possibilité, via un accord collectif, de prévoir la composition du CHSCT et donc d'y inclure le délégué syndical ([Art. L.4611-7 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006903298&cidTexte=LEGITEXT000006072050)). **Voir la mise en place du CHSCT**. La Cour de cassation a réaffirmé que les organisations syndicales ne peuvent procéder à la désignation d'un représentant au CHSCT, conventionnellement prévue, que si elles sont **représentatives**dans l'entreprise ou l'établissement dans lesquels cette désignation doit prendre effet ([Cass. soc. 22 fév. 2017, n° 15-25591](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034087120&fastReqId=2014287836&fastPos=1)).

# 5.3.3 L’exercice du mandat de délégué syndical

Les règles que nous énonçons sont celles du Code du travail, mais les moyens syndicaux font souvent l'objet d'accords améliorant la loi ([Art. L. 2141-10 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901611&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1016793317&nbResultRech=1)). Ainsi, certains accords prévoient un nombre d'heures de délégation plus important, ou encore la mise en place d'heures d'information syndicale pour réunir les salariés… Il est donc utile de se reporter à ces textes pour connaître ses droits. En l'absence d'accord, ce sont les règles légales qui s'appliquent.

**I – La liberté de déplacement**

Les délégués syndicaux jouissent d'une grande liberté de déplacement pour pouvoir accomplir leur mission ([Art. L. 2143-20 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901644&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=2113921801&nbResultRech=1)).

**\* Dans l'entreprise**Pendant ses heures de délégation, comme en dehors de ses heures de travail, le délégué syndical peut se déplacer dans toute l'entreprise et pas uniquement dans le périmètre où il a été désigné. Les juges ont en effet estimé que « l'action syndicale peut s'étendre à l'ensemble du secteur soumis à l'autorité de l'employeur » en précisant qu'un « délégué syndical a le droit et le devoir de contrôler les conditions de travail des salariés où qu'ils se trouvent employés » [(Cass. crim. 5 oct. 1982, n° 81-95163).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007060865&fastReqId=457444945&fastPos=1)L'employeur est donc dans l'obligation, sous peine de commettre un délit d'entrave, de communiquer au délégué la liste et les adresses des sites, les effectifs et les heures de travail. Un employeur peut être condamné en référé à remettre à un représentant du personnel un badge lui donnant accès à toutes les zones de l’entreprise afin qu'il puisse exercer pleinement ses différents mandats (plutôt que la remise ponctuelle d'un badge visiteur à chaque visite d'un établissement) (Appel Paris, ch. 2-6, 17 nov. 2011, n° S 10/06698).
Durant ces déplacements, le délégué syndical peut entrer en contact avec les salariés sur leur poste, à la seule condition de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ([Art. L. 2143-20, al 2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901644&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=2113921801&nbResultRech=1)).

**\* Hors de l'entreprise**Les déplacements hors de l'entreprise ne sont possibles que pendant les heures de délégation et ils doivent avoir un rapport avec l'exercice du mandat.

**II – Les heures de délégation**

**\* Nombre**Les délégués syndicaux disposent d'heures de délégation pour exercer leur mandat ([Art. L. 2143-13 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=E21F01014AFA768B908F29069E25BDC3.tpdila17v_3?idArticle=LEGIARTI000033023282&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)). Ce crédit d'heures est de :

* 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
* 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
* 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Sauf accord collectif contraire, le crédit d'heures **des salariés en forfait jours sur l'année** est regroupé en demi-journées venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. S'il reste une fraction du crédit d'heure inférieure à 4 heures, le représentant du personnel doit en bénéficier selon des règles fixées par décret (à paraître) ([Art. L. 2143-13 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=E21F01014AFA768B908F29069E25BDC3.tpdila17v_3?idArticle=LEGIARTI000033023282&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)).
Le contingent d'heures est attribué par **mois civil** et les périodes d'inactivité (congés, maladie, grève…) n'ont aucune influence sur ce contingent. De la même façon, le nombre d'heures de délégation ne doit pas être proratisé lorsque le délégué syndical travaille à **temps partiel**. Cependant, cette dernière règle rencontre une limite puisque, lorsque le délégué syndical est à temps partiel, son temps de travail ne peut pas être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation des heures de délégation.
Il ne faut pas déduire du contingent les heures passées aux réunions initiées par l'employeur ([Art. L. 2143-18 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901642&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1990176721&nbResultRech=1)) ou passées en négociation ([Art. L. 2232-18 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901705&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170328&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=532344886&nbResultRech=1)). Seules des **circonstances exceptionnelles**, c'est-à-dire des circonstances « anormales », inhabituelles et nécessitant des démarches immédiates, permettent un dépassement du contingent d'heures de délégation.
Par exemple, sont considérés comme des circonstances exceptionnelles :

* un projet de licenciement collectif ([Cass. soc. 7 déc. 1977, n° 75-41031](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006999887&fastReqId=1405177458&fastPos=1)) ;
* une possible délocalisation [(Cass. soc. 6 mars 2002, n° 99-45134)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007449116&fastReqId=403078264&fastPos=1) ;
* un projet de restructuration [(Cass. soc. 6 juil. 1994, n° 93-41705)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007032467&fastReqId=1467928271&fastPos=1) ;
* une grève de longue durée qui touche tous les ateliers de l'entreprise ([Cass. soc. 8 juil. 1998, n° 97-42743](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007386151&fastReqId=1387308815&fastPos=1)).

À l'inverse, les juges ne considèrent pas comme circonstances exceptionnelles une grève courte et ne concernant qu'une petite partie du personnel [(Cass. soc. 19 fév. 1975, n° 73-40685)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006993715&fastReqId=10080052&fastPos=1). Les **délégués supplémentaires** ont le droit à ce même contingent d'heures.
Dans le cas d'une entreprise de moins de 50 salariés, si un **délégué du personnel** est désigné DS pour la durée de son mandat, il n'aura pas droit à des heures de délégation en plus de celles attachées à son mandat de DP ([Art. L. 2143-6 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019353629&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=87235434&nbResultRech=1)). Quant au **délégué syndical central**, il bénéficie d'un crédit spécifique de 24 heures par mois qui vient s'additionner à celui dont il dispose à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement ([Art. L. 2143-15 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901639&dateTexte=&categorieLien=cid)). Comme pour le DS, sauf accord collectif contraire, si le DSC est lié par une convention de forfaits jours sur l'année, ses heures de délégation sont regroupées en demi-journées déduites du nombre de jours annuels travaillés.

**\* Utilisation**La règle principale est celle d'une utilisation des heures de délégation conforme à la mission du délégué syndical. Ainsi, les juges valident l'utilisation d'heures pour prendre part à une réunion syndicale se tenant en dehors de l'entreprise, à condition que figure à l'ordre du jour l'étude de la convention collective applicable dans l'entreprise [(Cass. soc. 12 juil. 1995, n° 92-19122)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007262533&fastReqId=1117881149&fastPos=1). En revanche, ils n'admettent pas l'utilisation d'heures de délégation pour participer à une manifestation de soutien aux salariés d'une entreprise, d'une autre région, sans lien avec celle du délégué ([Cass. soc. 13 juin 1996, n° 95-41460](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007036434&fastReqId=258216588&fastPos=1)).
Lorsque l'on se situe dans le cadre de la mission du délégué syndical, l'utilisation de ces heures est souple. Ainsi, elles peuvent être prises en dehors du temps de travail du délégué. Elles peuvent également être utilisées alors même que le contrat de travail du délégué est suspendu, à condition que le mandat ne le soit pas. C'est très souvent le cas notamment lorsque le délégué est en maladie, en congés payés, en chômage partiel, en grève, mis à pied à titre disciplinaire ou conservatoire, en congé formation…
Les délégués syndicaux d'un même syndicat, à l'exception du délégué central, peuvent se répartir ces heures entre eux, c'est-à-dire les mettre en commun, à condition d'en informer l'employeur ([Art. L. 2143-14 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901638&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1715433389&nbResultRech=1)).

**A NOTER**Les DS peuvent désormais employer leur crédit d'heures personnel pour participer, au titre de leur organisation :
– à des négociations ou concertations au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel ;
– aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche (exemples : les comités de bassin d'emploi au niveau local, le Haut conseil au dialogue social ou la Commission nationale de la négociation collective au niveau national …) ([Art. L. 2143-16-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000031059968&dateTexte=&categorieLien=cid)).
Cette disposition, issue de la [loi n° 1016-188 du 8 août 2016](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id), légalise une pratique existante. Elle a pour revers d'éloigner le délégué syndical du terrain.

**\* Information de l'employeur**De manière générale, l'employeur ne peut pas effectuer un contrôle a priori sur l'utilisation de ces heures, mais il peut obliger le délégué syndical à l'informer. Il ne s'agit pas de demander une autorisation à l'employeur, ni d'instaurer un contrôle des heures et de leur utilisation, mais de lui fournir les informations strictement nécessaires à l'organisation du travail en l'absence du délégué. Les juges admettent donc que l'employeur puisse demander des indications sur le moment de l'absence et sa durée prévisible.
Cette information peut prendre la forme de bons de délégation (après concertation avec les institutions représentatives du personnel) et être assortie d'un délai de prévenance [(Cass. crim. 12 avr. 1988, n° 87-84148](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007064696&fastReqId=1161034179&fastPos=1)), mais celui-ci ne peut pas empêcher ou retarder l'exercice du mandat.

**\* Rémunération**Les heures de délégation sont considérées comme des heures de travail et rémunérées comme telle ; le salarié ne doit subir aucune perte de rémunération du fait de son mandat. Le délégué peut utiliser ses heures pendant son temps de travail ou en dehors de celui-ci. Lorsqu'il est contraint de le faire en dehors de son temps normal de travail, les heures de délégation doivent être rémunérées comme des **heures supplémentaires** [(Cass. soc. 2 mars 1993, n° 90-44633)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007181268&fastReqId=1602038327&fastPos=1). Les dispositions légales et conventionnelles qui règlent le paiement des heures supplémentaires dans l'entreprise s'appliquent alors ([Cass. crim. 26 janv. 2016, n° 13-85770](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031948078&fastReqId=209468539&fastPos=1)).
L'employeur doit payer les heures de délégation à échéance (au moment de la paie), hormis les heures prises au titre de circonstances exceptionnelles. S'il conteste la bonne utilisation des heures par le délégué, il peut saisir le juge ([Art. L. 2143-17 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901641)), mais uniquement après les avoir payées ([Cass. soc. 16 juin 2016, n° 14-26967](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000032556135)). Il lui incombe de demander au préalable des explications à l'intéressé (lequel doit préciser les activités exercées sans pour autant les justifier). Si l'employeur n'est pas satisfait, il saisit les juges du fond en apportant des éléments prouvant l'utilisation non conforme des heures litigieuses.

**III – Le droit à l'information**

Le délégué syndical a le droit d'être informé, c'est en effet une condition de l'effectivité de sa mission. [**Voir le détail des obligations des employeurs en matière d'information dans ce tableau.**](https://droits.nvo.fr/wp-content/uploads/sites/2/2016/11/tableau-pour-le-5-3-3-.pdf)

**\* Destinataire d'informations**Le délégué syndical doit se fait remettre notamment :

* les conventions ou les accords collectifs ([L. 2262-5 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901814&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1862187542&nbResultRech=1) ;
* les modifications apportées aux conventions ou accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ([L. 2262-6](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901815&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1238888357&nbResultRech=1) du C.T.) ;
* les documents relatifs à la formation professionnelle ([D. 2323-5 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=2F53F9C2D926DC8FC1A7ABF30DCE0FCE.tpdila17v_2?idArticle=LEGIARTI000032822522&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)) ;
* le projet de bilan social ([L. 2323-72 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902005&cidTexte=LEGITEXT000006072050))

\***Accès à la BDES**Les délégués syndicaux ont accès à la **base de données économiques et sociales (BDES)**, obligatoire dans toute entreprise de plus de 50 salariés ([Art. L. 2323-8 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901938&cidTexte=LEGITEXT000006072050)). La BDES centralise les informations nécessaires à la consultation du comité d'entreprise concernant l'emploi, la durée du travail, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle etc. ([Art. R. 2323-1-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000028425834&cidTexte=LEGITEXT000006072050)). Voir Le comité d'entreprise, les attributions économiques. Les différents rapports et informations périodiques (bilan social, bilan sur le travail à temps partiel, rapport sur l'égalité professionnelle…) sont intégrés à la BDES.

**IV – Moyens de la section syndicale**

Aux droits propres au DS s'ajoutent certains droits qui sont légalement les prérogatives de la section syndicale mais qui, en pratique, peuvent être utilisés par le DS, comme le local syndical, le crédit d'heures pour la négociation collective… (Pour plus de détails, [voir Attributions et moyens de la section syndicale](https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/1-1-3-la-section-syndicale/))

**V – La protection du délégué syndical**

Le délégué syndical est un salarié protégé, le régime de protection est identique à celui des autres élus **(voir La protection des institutions et du mandat).**En voici un bref aperçu. La protection du délégué syndical est valable pour tous les délégués syndicaux, les délégués supplémentaires, centraux, mais aussi lorsqu'il s'agit d'un délégué mis en place par accord ou convention collective ([Art. L. 2411-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000027549181&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=855841217&nbResultRech=1)).
Cette protection débute dès la réception par l'employeur de la notification de la désignation du délégué syndical, et même, lorsque le salarié en fait la preuve, dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de la désignation.
La protection se poursuit durant le mandat et les douze mois suivant la fin du mandat si celui-ci a duré un an au moins ([Art. L. 2411-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902294&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150106&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1499855978&nbResultRech=1)).
Cela signifie que, pendant cette période, l'employeur doit demander l'autorisation de l'inspecteur du travail en cas de :

* rupture d'un contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur (rupture pendant la période d'essai, licenciement, mise à la retraite, etc.) ;
* arrivée à échéance ou rupture des contrats précaires (contrat à durée déterminée, contrat de travail temporaire) ;
* rupture conventionnelle, transaction ;
* transfert partiel d'entreprise ou d'établissement ([L. 2414-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=43AFB154AD7E95C9929DD786A43E3C6F.tpdila08v_2?idArticle=LEGIARTI000031091262&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)) ;
* modification des conditions de travail, et à plus forte raison du contrat de travail.







