

Les délégués syndicaux

publié le : 26.08.16 - mise à jour : 18.10.21



Dialogue social | **Fiches pratiques**

Chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés peut désigner un délégué syndical (DS). Le délégué syndical exerce un rôle de représentation du syndicat auquel il appartient et de négociateur de conventions ou d'accords collectifs d'entreprise ou d'établissement. Il bénéficie d'une protection particulière en matière de licenciement.

À SAVOIR

Le mandat de délégué syndical peut être cumulé avec celui de membre de la délégation du personnel au CSE ou de représentant syndical à ce comité.

Quelles sont les conditions de désignation des délégués syndicaux ?

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés, qui constitue une section syndicale peut, lorsque les conditions précisées ci-dessus sont réunies, désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

L'existence de la section syndicale doit être établie au moment de la désignation du délégués syndicaux ; il n'est pas exigé qu'elle soit préalable.

Conditions d'âge et d'ancienneté du salarié désigné

Le salarié désigné délégué syndical (DS) doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins (délai réduit à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement) et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées ci-dessus ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées ci-dessus renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, l'organisation syndicale représentative peut utiliser une des solutions alternatives prévues par l'alinéa 2 de l'article L. 2143-3 précité et désigner ainsi un délégué syndical :

- ▶ parmi les autres candidats ;
- ▶ ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite trois mandats successifs au comité social et économique (CSE ; limite fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33 du Code du travail).

Appelée à se prononcer sur les conditions de désignation d'un délégué syndical, telles qu'elles résultent de l'article L. 2143-3 précité, la Cour de cassation a apporté les précisions suivantes (arrêt du 8 juillet 2020) :

- ▶ d'une part, s'il n'est pas exclu qu'un syndicat puisse désigner un salarié candidat sur la liste d'un autre syndicat, qui a obtenu au moins 10 % des voix et qui l'accepte librement, l'article L. 2143-3 n'exige pas de l'organisation syndicale qu'elle propose, préalablement à la désignation d'un délégué syndical en application de l'alinéa 2 de cet article, à l'ensemble des candidats ayant obtenu au moins 10 %, toutes listes syndicales confondues, d'être désigné délégué syndical. En d'autres termes, un syndicat, s'il n'a plus, sur sa liste, de candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages, n'a pas l'obligation de proposer aux candidats des autres listes ayant obtenu ce score d'être désignés délégué syndical pour le représenter avant, le cas échéant, de faire usage d'une des solutions alternatives qui s'offrent à lui (par exemple, désigner un de ses adhérents) ;
- ▶ d'autre part, toujours en vertu du même article du code du travail, lorsque tous les élus ou tous les candidats ayant obtenu au moins 10 % des voix que l'organisation syndicale a présentés aux dernières élections professionnelles ont renoncé à être désignés délégué syndical, celle-ci peut désigner comme délégué syndical l'un de ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement (c'est-à-dire un salarié qui n'était pas présent sur la liste aux élections) ou l'un de ses anciens élus ayant atteint la limite de trois mandats successifs au CSE.

En l'espèce, après que le précédent délégué syndical désigné par le syndicat ait démissionné de ses fonctions et que les autres candidats de la liste du syndicat aient renoncé à exercer les fonctions de délégué syndical, le syndicat avait désigné l'un de ses adhérents en qualité de délégué syndical : désignation contestée par l'employeur, mais considérée comme valable par les juges.

- ▶ Les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. La loi du 22 août 2021 citée en référence a renommé le « congé de formation économique, sociale et syndicale » en « congé de formation économique, sociale environnementale et syndicale » : ce congé de formation pourra donc également porter sur des sujets liés aux conséquences environnementales de l'activité des entreprises.
- ▶ Au début de son mandat, le délégué syndical (mais également le représentant du personnel titulaire ou le titulaire d'un mandat syndical) bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur.

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé. Ils sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales. La lettre qui informe l'employeur doit mentionner le mandat confié au salarié (en l'espèce, délégué syndical) et le cadre (établissement, entreprise, UES) dans lequel cette désignation est effectuée.

La copie de la communication adressée par le syndicat à l'employeur est adressée simultanément à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux sont de la seule compétence du tribunal judiciaire (juridiction issue de la fusion des tribunaux d'instance et des tribunaux de grande instance), selon les modalités fixées par l'article L. 2143-8 et R. 2143-5 du code du travail.

Quel est le nombre de délégués syndicaux ?

Cas général

Le nombre des délégués syndicaux dont dispose chaque section syndicale est fixé soit par entreprise, soit par établissement distinct.

Dans les entreprises, le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- De 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
- De 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
- De 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
- De 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;
- Au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts d'au moins 50 salariés, le nombre des délégués syndicaux est fixé par établissement conformément aux dispositions mentionnées ci-dessus.

Délégué syndical supplémentaire

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du CSE et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli sur leur nom et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE, quel que soit le nombre de votants.

Délégué syndical central

Le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné.

Selon la Cour de cassation, « le mandat de délégué syndical prenant fin lors du renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise, la désignation, à l'issue de ces nouvelles élections, d'un délégué syndical, fait courir à compter de la date de cette désignation le délai prévu par l'[article R. 2314-24](#) du code du travail même si le salarié désigné exerçait déjà cette mission avant le nouveau scrutin » ([Cass. soc., 22 sept. 2010](#)).

En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de 50 salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord, le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS - DDETS) peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.

Le mandat du délégué syndical peut également prendre fin :

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

Par ailleurs, si un membre de la délégation du personnel au CSE a été désigné comme délégué syndical, la perte de ce mandat entraîne la fin de son mandat de délégué syndical.

L'entretien professionnel mentionné à l'[article L. 6315-1 du code du travail](#) doit systématiquement être proposé, par l'employeur, au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un mandat syndical.

À noter : Depuis le 1^{er} avril 2021, en application du décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020, les anciennes « directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi » (DIRECCTE) et « directions régionales de la cohésion sociale » (DRCS) sont regroupées pour devenir les « directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités » (DREETS).

[En savoir+ sur la mise en place des DREETS.](#)

Quelles sont 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 et anime la section syndicale.

Mais c'est essentiellement sa fonction de négociateur qui fonde sa spécificité. En effet, le code du travail prévoit que les conventions ou les accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, sous réserve de la mise en place, dans l'entreprise, d'un [conseil d'entreprise](#).

- représentant syndical au comité social et économique (CSE) ;
- membre de la délégation du personnel au CSE.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies à ce comité. Cette disposition ne trouve toutefois pas à s'appliquer dans les entreprises de moins de 50 salariés dans lesquelles il n'est donc pas possible de désigner un représentant syndical auprès du CSE ; sur cette question, on peut se reporter aux précisions figurant dans l'arrêt de la Cour de cassation du 8 septembre 2021.

Quels sont les moyens des délégués syndicaux ?

Le crédit d'heures (ou heures de délégation) du délégué syndical

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- douze heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- dix-huit heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- vingt-quatre heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

- Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les temps de délégation.
- Dans les entreprises ou établissements où, en application des articles L. 2143-3 et L. 2143-4 du code du travail, sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de leur mandat de délégué syndical. Ils en informent l'employeur.

Le délégué syndical central (DSC) désigné dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés (voir ci-dessus) dispose de 24 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement (par exemple, au titre de membre de la délégation du personnel au CSE). En d'autres termes :

- s'il n'est pas également délégué syndical d'établissement (ce qui n'est possible que dans les entreprises d'au moins 2000 salariés), le DSC dispose, à ce titre, d'un crédit d'heures spécifique de 24 heures par mois ;
- s'il est déjà délégué syndical d'établissement, il ne dispose pas d'un crédit d'heures spécifique au titre de son mandat de DSC, mais son crédit d'heures sera porté à 24 heures par mois s'il ne les atteint pas déjà dans le cadre de son mandat de délégué syndical d'établissement.

- Chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation, hormis celles dévolues à la section syndicale (voir ci-dessus), pour participer, au titre de son organisation, à des

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, pour l'exercice de ses fonctions.

Les délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Les moyens de la section syndicale

La section syndicale dispose par ailleurs :

- d'un panneau d'affichage dans l'établissement, distinct de celui affecté aux communications du CSE ;
- 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. Sur ce point, on signalera que, selon la Cour de cassation (arrêt du 21 septembre 2011), « en vertu des articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du code du travail, l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité ; que, dès lors, les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif visant à faciliter la communication des organisations syndicales ne peuvent, sans porter atteinte au principe d'égalité, être limitées aux seuls syndicats représentatifs et doivent bénéficier à tous les syndicats qui ont constitué une section syndicale ».

Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

- douze heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;
- dix-huit heures par an dans celles d'au moins 1 000 salariés.

En outre :

- dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués ;
- dans les entreprises ou établissements d'au moins 1 000 salariés, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Quel est le nombre de délégués syndicaux ?

Quelle est la durée du mandat ?

Quelles sont les missions du délégué syndical ?

Peut-il y avoir cumul de mandats ?

Quels sont les moyens des délégués syndicaux ?

De quelles garanties les délégués syndicaux bénéficient-ils ?

Lire en complément

- [La protection en cas de licenciement](#)
- [Les règles de décompte des effectifs](#)

Textes de référence

- Articles L. 2143-1 à L. 2143-22, L. 2146-1, L. 2146-2, R. 2143-1 à R. 2143-3, D. 2143-4, R. 2143-5 et R. 2143-6 du Code du travail
 - [Décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020](#) (mise en place des DREETS - JO du 10)
 - Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 (JO du 24)
-