



# FÉDÉRATION SYNDICALISTE FORCE OUVRIÈRE DE LA COMMUNICATION

## Secteur juridique

Paris, octobre 2016

### Le délégué syndical Mémento rapide

On verra ici uniquement les points principaux nécessaires à l'activité quotidienne du DS.

#### A) Les missions du DS.

Les délégués syndicaux représentent, d'une part, le syndicat auprès de l'employeur et des salariés et, d'autre part, la section syndicale qu'ils animent (collecte des cotisations, affichage et distribution des documents syndicaux, organisation des réunions syndicales). Ils présentent les revendications dans le cadre de leurs missions de défense des intérêts des salariés. Ils sont également les interlocuteurs de l'employeur pour négocier les accords collectifs.

Pour FO-Com, au delà de son rôle technique, le DS est avant tout un animateur d'équipe. En liaison avec le DSC, il pilote la section, mais aussi les DP de son secteur, et les CHSCT. Il décline sur le terrain les orientations fédérales, et il fait remonter vers le responsable des filiales les difficultés qu'il rencontre, mais aussi ses besoins en formation et auprès des appuis, notamment du secteur juridique.

Il veille à ce qu'aucun militant ne reste isolé dans son mandat.

Le plus souvent, c'est le DS qui sera le représentant FO-Com lors des réunions DP. Il peut aussi être désigné pour représenter l'organisation au comité d'entreprise ou au CHSCT.

Représentants FO-Com, ils sont l'interlocuteur naturel de l'employeur en matière de dialogue social.

#### B) Information et consultation du DS.

Les délégués syndicaux sont informés et reçoivent communication dans les mêmes conditions que les membres du CE :

- une fois par an sur le bilan du temps partiel dans l'entreprise (voir no 196) et sur le bilan de la réduction du temps de travail ;
- sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise ;
- sur le plan de formation de l'entreprise ;
- sur le bilan social.

Ils sont également informés du droit conventionnel (autrement dit des accords et conventions collectives) applicable dans l'entreprise, selon les modalités définies par accord de branche, ainsi qu'une fois par an des modifications des accords collectifs

60 Rue Vergniaud  
75640 Paris Cedex 13

Hotline 01 40 78 30 43

juridic@fo-com.com  
<http://www.fo-com.com>

#### Responsable

- **Robert Cabeza**  
Master II Droit et  
Management Social.  
Membre de l'AFDT

#### Juristes

- **Philippe Chevrier**  
Master II Droit Social  
Master I Droit et Justice

Contentieux

- **Florent Faessel**  
Master II Droit Social

Relations collectives de  
travail et IRP

- **Thierry Gandil**  
Ingénieur

Droit Statutaire  
Contentieux Administratif

applicables dans l'entreprise (suppression, modifications, entrées en vigueur ; C. trav., art. L. 2262-6).

Ils ont accès à la base de données économique et sociale.

Ils sont consultés, en vue de la transmission de leur avis à l'inspecteur du travail, sur la mise en place du travail en continu, du travail de fin de semaine, du travail de nuit, à défaut d'accord collectif ainsi que sur la dérogation au travail de nuit et la durée maximale quotidienne du travail de nuit. L'employeur doit aussi les consulter sur les modalités de paiement des contreparties au travail de nuit, à défaut d'accord collectif.

## **C) Les moyens du DS.**

### **1) Les heures de délégation.**

#### a) Le crédit d'heures

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, au moins égal à (C. trav., art. L. 2143-13) :

- 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.

Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer en qualité de délégué central , et à celles dont dispose globalement chaque section syndicale en vue de préparer les négociations .

L'article 28 de la loi travail a introduit un nouveau système de décompte des heures de délégation pour les DS en forfait-jours. À défaut d'accord collectif, le crédit d'heure est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre de jours travaillés fixé dans la convention de forfait-jours, chaque demi-journée correspondant à 4 heures.

Ainsi, un DS qui est sur un secteur de plus de 500 personnes aura, non pas 24 heures de délégation, mais 3 jours de moins par mois, soit 36 jours à déduire de son forfait. Si est sur un forfait à 211 jours, il ne devra plus en effectuer que  $211 - 36 = 175$  jours travaillés.

La variation des effectifs en deçà ou au-delà des seuils ainsi fixés doit être prise en compte dès le mois suivant pour la fixation du nombre d'heures de délégation (Cass. soc., 6 nov. 1991, no 88-42.895).

Ce crédit d'heures peut être augmenté par accord d'entreprise, mais pas diminué.

#### b) Utilisation du crédit d'heures

Les heures de délégation des délégués syndicaux doivent être utilisées pour des activités qui se rapportent à leur mission, celle-ci consistant à représenter leur syndicat dans l'entreprise (Cass. soc., 23 janv. 1990, no 86-43.817). Elles sont

utilisées à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, en toute liberté, **sans contrôle préalable de l'employeur.**

Chaque syndicat peut librement répartir entre ses délégués syndicaux le crédit d'heures accordé à chacun. Il en informe l'employeur (C. trav., art. L. 2143-14). Cette possibilité ne concerne pas le délégué syndical central (Cass. soc., 3 mars 1993, no 89-43.497).

Le temps passé à des réunions à l'initiative de l'employeur n'est pas imputable sur le crédit d'heures et est considéré comme temps de travail effectif (C. trav., art. L. 2143-18).

#### c) Paiement du crédit d'heures

Les heures prises dans le cadre du crédit d'heures sont considérées de plein droit comme temps de travail, et payées à l'échéance normale (C. trav., art. L. 2143-17). Lorsque les nécessités du mandat imposent que les heures de délégation soient prises en dehors des horaires de travail, ces heures sont payées en heures supplémentaires (Cass. soc., 21 nov. 2000, no 98-40.730).

Le principe est le même que pour le crédit d'heures des autres représentants du personnel.

#### d) Circonstances exceptionnelles

Les délégués syndicaux ont la possibilité de dépasser leur crédit d'heures légal en cas de circonstances exceptionnelles. Ont été considérées comme telles :

- les tentatives de renégociation d'un accord pendant le délai de prévenance suite à la dénonciation de cet accord par l'employeur (Cass. soc., 28 juin 1989, no 86-43.951) ;
- la participation au congrès de son syndicat, dès lors que le délégué syndical agit bien dans le cadre de son mandat (Cass. soc., 28 févr. 1996, no 92-42.185) ;
- le licenciement imprévu de trois salariés (Cass. soc., 28 oct. 2003, no 02-42.067).

Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu de payer ces heures s'il estime qu'elles ne sont pas justifiées. C'est alors au salarié de saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir le paiement des heures prises en dépassement de son crédit d'heures (Cass. soc., 10 juin 1997, no 94-42.546).

## **II) Libre circulation des délégués syndicaux**

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise, y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés (C. trav., art. L. 2143-20).

## **III) La protection contre le licenciement.**

Les DS sont des salariés protégés pendant toute la durée de leur mandat et pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions dès lors qu'ils ont exercé leur mandat pendant au moins un an (Cass. soc., 25 oct. 2005, no 02-45.158).

La protection s'applique même si l'employeur a introduit un recours contestant la désignation (Cass. soc., 29 oct. 1998, no 97-44.269) et même si les conditions de la désignation d'un DS ne sont pas remplies dès lors que l'employeur ne l'a pas contestée dans les délais (Cass. soc., 24 sept. 2008, no 06-42.269 ; Cass. soc., 14 janv. 2009, no 07-44.894).

Le fait que la désignation soit par la suite annulée est sans incidence : elle n'annule pas rétroactivement le statut protecteur (Cass. soc., 16 déc. 2014, no 13-15.081)

## **D) Le remplacement d'un délégué syndical**

La loi n'a pas institué de délégués syndicaux suppléants. Toutefois, un syndicat peut remplacer un délégué syndical temporairement éloigné de l'entreprise. Il suffit de respecter les formes prescrites pour la désignation : information de l'employeur, affichage et communication simultanée à l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 2143-7, al. 3). En revanche, seul un accord collectif peut prévoir un système de suppléance habituelle des délégués syndicaux, tel le remplacement du délégué durant ses périodes de congés (Cass. soc., 14 janv. 2004, no 02-60.316).

## **E) Le nombre de délégués syndicaux.**

### **1) Calcul selon l'effectif**

En fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, chaque syndicat représentatif peut désigner (C. trav., art. R. 2143-1 à R. 2143-3) :

- 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.

Les effectifs s'apprécient selon les règles générales.

Le nombre de DS peut être augmenté par accord collectif. En revanche, ni un usage ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent le modifier. Par conséquent, si un employeur a décidé unilatéralement d'augmenter le nombre de DS, il peut de même revenir de façon unilatérale aux dispositions du Code du travail (Cass. soc., 5 mars 2008, no 07-60.305 ; Cass. soc., 4 mars 2009, no 08-60.436). Il doit veiller néanmoins à respecter le principe d'égalité entre tous les syndicats concernés et les informer préalablement (Cass. soc., 25 janv. 2012, no 11-14.151).

Dans les entreprises comportant des établissements distincts occupant au moins 50 salariés, le nombre de délégués est fixé par établissement suivant les limites précitées.

### **2) En cas de réduction de l'effectif**

*Entreprises qui passent sous le seuil de 50 salariés.*

Dans ce cas, la suppression du mandat du délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs. Une simple déclaration votée par le CE ne vaut pas accord (Cass. soc., 23 juin 1998, no 96-42.548). À défaut d'accord, le Direccte peut décider de mettre fin au mandat (C. trav., art. L. 2143-11 ; C. trav., art. R. 2143-6).

La diminution de l'effectif doit être importante, c'est-à-dire atteindre au moins 10 % de l'effectif, et durable, à savoir constatée pendant au moins 24 mois sur les trois années de référence (Circ. DRT no 2011-6, 27 juill. 2011).

Même si ces conditions de suppression sont remplies, le DIRECCTE peut apprécier l'opportunité de la demande qui lui est présentée. Il vérifie que la baisse ne présente pas de caractère frauduleux et qu'il n'y a pas de motif d'intérêt général qui justifie le maintien de l'institution. Sa décision peut faire l'objet d'un recours hiérarchique ou d'un recours contentieux.

*Entreprises dont les effectifs se réduisent mais qui demeurent au-dessus du seuil de 50 salariés.*

Aucune procédure légale n'est prévue : la réduction du nombre de délégués intervient automatiquement (Avis ministre du Travail, JO AN 2 oct. 1982). À noter que l'employeur doit inviter tous les syndicats à ramener au seuil légal le nombre de leurs DS. À défaut, il ne peut pas s'opposer à la désignation de DS en surnombre (Cass. soc., 4 mars 2009, no 08-60.411).

En cas de litige, le tribunal d'instance est compétent.

### 3) Délégué syndical supplémentaire

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif peut désigner **un** délégué syndical supplémentaire à la double condition d'avoir obtenu lors de l'élection du comité d'entreprise, en qualité de titulaire ou de suppléant :

- un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés ;
- au moins un élu dans l'un quelconque des deux autres collèges (C. trav., art. L. 2143-4).

Ce DS supplémentaire doit être choisi parmi les candidats aux élections qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CE ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Le délégué supplémentaire peut être désigné au niveau de l'établissement distinct, à condition que celui-ci compte au moins 500 salariés et soit doté d'un comité d'établissement (Cass. soc., 14 janv. 2009, no 08-60.449).

En cas de liste commune présentée par des syndicats, il ne peut être désigné qu'un seul DS supplémentaire, choisi d'un commun accord (Cass. soc., 18 nov. 2008, no 08-60.397).

Le DS supplémentaire a le même statut que les autres délégués syndicaux. Son mandat prend fin lors de l'élection suivante.

### 4) Délégué syndical central

Dans les entreprises comportant **au moins deux établissements de 50 salariés** chacun ou plus, un délégué syndical central peut être désigné par un syndicat qui a

démontré sa représentativité au niveau de l'ensemble de l'entreprise. Il doit donc avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Pour cela, sont additionnés les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans l'entreprise (Cass. soc., 28 sept. 2011, no 10-26.545). Les conditions de cette désignation diffèrent selon l'effectif (C. trav., art. L. 2143-5 ; C. trav., art. D. 2143-4) :

*Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement, peut être désigné. Il bénéficie d'un crédit spécifique de 20 heures de délégation, et de la même protection que les autres délégués syndicaux. Contrairement au délégué syndical d'établissement, il n'est pas nécessaire qu'il se soit présenté à une élection (Cass. soc., 16 nov. 2011, no 10-28.201) ;*

*Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, le délégué syndical central doit obligatoirement être choisi parmi l'un des délégués syndicaux d'établissement déjà désignés. Il ne bénéficie pas d'un crédit d'heures spécifique.*

Un accord d'entreprise peut autoriser un syndicat à désigner des délégués syndicaux centraux supplémentaires en fonction du nombre d'établissements dans lesquels ils sont représentatifs (Cass. soc., 29 mai 2013, no 12-26.955)

## **5) Couverture en cas d'accident.**

Lorsqu'un DS participe à des négociations ou des concertations à un niveau autre que celui de l'entreprise (accords de branche, observatoires... ) l'article L.412-8 du code de la sécurité sociale dispose qu'ils sont couverts par la législation sur les accidents du travail pour les accidents survenus à l'occasion de ces missions.

## **F) Les évolutions dues à la loi Rebsamen.**

Afin de favoriser l'engagement syndical, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », accorde de nouveaux droits aux représentants des salariés et améliore la reconnaissance et la qualité de leurs parcours.

### **1) Les entretiens de prise et de fin de mandat.**

La loi Rebsamen (art. 4) institue le droit pour tout représentant du personnel titulaire, tout délégué syndical ou tout titulaire d'un mandat syndical (par exemple, les représentants syndicaux au CE et les représentants de section syndicale) de demander à bénéficier, en début de mandat, d'un entretien individuel avec son employeur (C. trav., art. L. 2141-5, al. 3 nouveau).

L'entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat dans l'entreprise au regard de son emploi. Comme le précise le texte, il ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

Au cours de cet entretien, le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix employée par l'entreprise.

La loi Rebsamen (art. 4) prévoit aussi qu'au terme de leur mandat, les représentants du personnel titulaires et les titulaires d'un mandat syndical disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans

leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, peuvent bénéficier d'un entretien avec l'employeur pour procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (C. trav., art. L. 2141-5, al. 4 nouveau et art. 4 de la loi).

Le critère du plancher d'heures de délégation ouvrant droit à cet entretien correspondant aux heures de délégation dont dispose le titulaire du mandat et non celles effectivement utilisées.

## **2) Une garantie d'évolution salariale.**

L'article 6 de la loi Rebsamen institue une garantie d'évolution salariale pour les titulaires d'un mandat syndical (C. trav., art. L. 2141-5-1 nouveau).

Sauf accord collectif (de branche ou d'entreprise) plus favorable, les salariés précités doivent bénéficier d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par :

- les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (à ancienneté comparable) ;
- ou, à défaut, par les salariés de l'entreprise.

L'assiette de la garantie d'évolution salariale correspond à la rémunération telle que définie par l'article L. 3221-3 du Code du travail, soit le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés en espèces ou en nature en raison de l'emploi. Sont donc exclues, sauf accord collectif plus favorable, les gratifications, les libéralités et les indemnités versées par l'employeur.

## **3) La reconnaissance des compétences acquises durant le mandat.**

L'article 5 de la loi Rebsamen crée un dispositif national de reconnaissance des compétences acquises par les représentants du personnel au titre de leur mandat.

Les ministres du Travail et de la Formation professionnelle établiront une liste de compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle, ces compétences seront inscrites au répertoire national des certifications professionnelles.

Cette certification permettra aux salariés visés d'obtenir des dispenses, dans le cadre, notamment, d'une démarche de VAE (validation des acquis de l'expérience) (C. trav., art. L. 6112-4 nouveau et L. 6123-1 modifié).

La mise en œuvre de la certification est prévue pour le premier semestre 2016. La conception de la certification implique l'identification des compétences transversales pouvant être acquises dans le cadre de l'exercice d'un mandat, phase qui implique notamment une concertation approfondie avec les partenaires sociaux.

#### 4) Accès et exercice du mandat.

L'article L. 2141-5 prévoit qu'un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier les fonctions syndicales et électives avec la vie professionnelle.

En application de l'article 4 de la loi Rebsamen, ce texte est complété pour prévoir que l'accord doit aussi déterminer les mesures permettant de concilier les fonctions électives et syndicales avec « la vie personnelle ».

Par ailleurs, il doit désormais favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions syndicales et électives.

#### 5) Heures de délégation des délégués syndicaux

L'article 9 de la loi Rebsamen élargit les possibilités d'utilisation par les DS de leurs heures de délégation.

Désormais, en effet, chaque délégué syndical peut utiliser ses heures de délégation (excepté celles réservées à la négociation d'entreprise) pour participer, au titre de son organisation (C. trav., art. L. 2143-16-1 nouveau) :

- à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise (notamment au niveau de la branche ou au niveau national et interprofessionnel) ;
- aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Cette disposition vise à sécuriser la pratique consistant pour certaines organisations syndicales à faire appel à des salariés exerçant des fonctions de DS dans leur entreprise, pour participer à des négociations de branche ou interprofessionnelles dans le cadre de leur crédit d'heures.

### **G) Les évolutions dues à la loi travail.**

En dehors de la couverture en cas d'accident hors de l'entreprise et du décompte des heures de délégation pour les salariés en forfait jours, cette loi n'a pas apporté de droits nouveaux aux DS.

Les quelques mesures qu'on y peut relever relèvent plus du gadget que de la volonté de valoriser le rôle des OS dans l'entreprise.

#### 1) Des formations communes.

L.2135-11 et L.2212-1 du Code du travail

Désormais, le DS peut bénéficier de formations communes avec les employeurs, ces formations visant à « améliorer les pratiques du dialogue social » dans l'entreprise.

Les OS ne décident pas du contenu de ces formations, qui sont gérées par l'Institut National du Travail, elle ne peuvent que participer à la définition du contenu, des conditions dans lesquelles elles seront dispensées et des modalités de financement par le biais d'accords collectifs.

En revanche, la loi prévoit que par défaut, ces formations sont financées par les ressources des OS, via les crédits du fond de financement des syndicats.



## 2) L'utilisation des outils numériques.

L2142-6 du code du travail

Jusqu'ici, il fallait un accord d'entreprise pour que les OS puissent mettre à disposition des salariés leur communication sur le site internet de l'entreprise.

Cette obligation de conclure un accord est supprimée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Mais cette suppression est de pure façade.

En effet, le nouveau texte décide qu'à défaut d'accord, les syndicats pourront mettre à disposition des salariés des publications et tracts **sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe**. Il suffit donc à l'employeur, qui est seul décisionnaire, de ne pas créer de site syndical interne pour empêcher tout usage par les OS des ressources internes.

## 3) La mise à disposition des locaux par les collectivités territoriales.

L.1311-18 du Code général des collectivités territoriales.

Cette possibilité existait déjà auparavant. Elle est ici formalisée.

1. Nécessité d'une demande de l'OS
2. Fixation des conditions d'utilisation par l'autorité territoriale
3. Fixation de la contribution éventuelle par l'organe délibératif territorial

Sauf disposition contraire prévue dans la convention de mise à disposition ; l'OS qui a bénéficié pendant au moins 5 ans d'un local et qui s'en voit retirer l'usage a droit à une indemnité, qui ne saurait excéder le préjudice subi (Conseil constitutionnel, décision 2013-736DC)