



Délégué syndical

Vérfié le 29 mai 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le délégué syndical est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise qui a créé une section syndicale. Il négocie des accords collectifs. Il représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Pour accomplir sa mission, le délégué syndical bénéficie de moyens. Il peut cumuler différents mandats.

Entreprise de moins de 50 salariés

Dans une entreprise (ou établissement) de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>), comme délégué syndical. Cette désignation est possible si le syndicat représentatif a créé une section syndicale.

Rôle dans l'entreprise

Le délégué syndical (DS) assure le lien entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Il anime la section syndicale.

Il représente son syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés.

Il peut notamment :

- Formuler des propositions, des revendications ou des réclamations
- Assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire
- Assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable pour un éventuel licenciement

Chaque année, les délégués syndicaux négocient avec l'employeur notamment sur les sujets suivants :

- Salaires, durée et organisation du temps de travail
- Objectifs d'égalité professionnelle entre hommes et femmes
- Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

L'employeur doit aussi engager chaque année, en l'absence d'accord existant, une négociation avec les délégués syndicaux sur les sujets suivants :

- Épargne salariale (intéressement, participation ou plan d'épargne)
- Conditions de mise en place d'un régime de prévoyance maladie
- Droit d'expression des salariés

L'employeur et les syndicats peuvent également à tout moment, en dehors des négociations obligatoires, négocier sur des thèmes qu'ils choisissent.

Désignation

Conditions d'âge et d'ancienneté

Le salarié candidat aux fonctions de délégué syndical doit répondre aux 3 conditions suivantes :

- Avoir 18 ans
- Travailler dans l'entreprise depuis un an minimum (ou 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement)
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques

Choix du salarié désigné

Un syndicat représentatif dans l'entreprise désigne le DS parmi les membres **titulaires** de la délégation du personnel au CSE (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>).

Information

Le syndicat informe l'employeur de l'identité du DS soit par lettre recommandée avec accusé de réception soit par lettre remise contre récépissé.

La lettre doit mentionner le mandat confié au salarié et le cadre dans lequel cette désignation est effectuée (entreprise, établissement par exemple).

Une copie de ce courrier est adressée à l'inspecteur du travail qui suit l'entreprise.

Le syndicat affiche le nom du DS sur le panneau réservé aux communications syndicales.



À savoir : en cas de remplacement du DS ou de cessation de ses fonctions en cours de mandat, la même procédure est appliquée.

Nombre de délégués syndicaux

1 seul délégué syndical peut être désigné parmi les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE.

Crédit d'heures

Le délégué syndical ne dispose pas de crédit d'heures de délégation. Un accord collectif peut prévoir l'attribution d'un crédit d'heures de délégation.

Il utilise son crédit d'heures dont il bénéficie au titre de son mandat de représentant du personnel au CSE (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>) pour exercer ses missions.

Cumul de mandats

La fonction de délégué syndical est compatible avec le mandat de membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE).

Liberté de déplacement

Pour l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical peut se déplacer en dehors de l'entreprise durant ses heures de délégation.

Il peut circuler librement dans l'entreprise et prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Il peut également prendre contact avec un salarié à son poste de travail (sous réserve de ne pas gêner le travail des salariés).

Fin de mandat

Le mandat du délégué syndical s'achève automatiquement aux élections professionnelles suivantes.

Il peut aussi prendre fin notamment :

- si le syndicat retire le mandat de DS au salarié qu'il avait désigné,
- ou à la suite de la démission par le délégué de son mandat ou de son emploi.

Protection contre le licenciement

Le statut de **salarié protégé** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>) permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions en tant que délégué syndical. Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Pendant le mandat

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat du délégué syndical.

Après la cessation du mandat

À l'expiration du mandat, le délégué syndical bénéficie d'une protection contre le licenciement fixée à 12 mois à condition d'avoir exercé ses fonctions pendant au moins 1 an.

Entre 50 et 499 salariés

Dans une entreprise (ou un établissement) d'au moins 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical. Cette désignation est possible si le syndicat représentatif a créé une section syndicale. Elle intervient lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

Rôle dans l'entreprise

Le délégué syndical (DS) assure le lien entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Il anime la section syndicale.

Il représente son syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés.

Le DS formule des propositions, des revendications ou des réclamations auprès de l'employeur.

Il peut assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire pour un éventuel licenciement.

L'employeur doit négocier avec les syndicats. Cette négociation porte sur certains thèmes. La périodicité des négociations peut être fixée par accord entre l'employeur et les syndicats.

Accord conclu entre l'employeur et syndicats

Un accord conclu entre les syndicats et l'employeur peut prévoir le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation. La périodicité de cet accord ne peut pas être supérieure à 4 ans.

La négociation porte notamment sur les sujets suivants :

- Salaires
- Durée et organisation du temps de travail
- Épargne salariale
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Qualité de vie au travail

En l'absence d'accord conclu entre l'employeur et les syndicats

Entreprise de moins de 300 salariés

En l'absence d'accord, chaque année, les délégués syndicaux négocient avec l'employeur notamment sur les sujets suivants :

- Salaires
- Durée et organisation du temps de travail
- Épargne salariale
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Qualité de vie au travail

Entreprise de plus de 300 salariés

En l'absence d'accord, chaque année, les délégués syndicaux négocient avec l'employeur notamment sur les sujets suivants :

- Salaires
- Durée et organisation du temps de travail
- Épargne salariale
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Qualité de vie au travail
- Accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

L'employeur et les syndicats peuvent également à tout moment, en dehors des négociations obligatoires, négocier sur des thèmes qu'ils choisissent.

Désignation

Conditions d'âge et d'ancienneté

Le salarié candidat aux fonctions de délégué syndical doit répondre aux 3 conditions suivantes :

- Avoir 18 ans
- Travailler dans l'entreprise depuis un an minimum (ou 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement)
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques

Choix du salarié désigné

Le syndicat représentatif dans l'entreprise désigne le DS parmi les candidats aux élections professionnelles. Il doit avoir recueilli à titre personnel et dans son collège au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au **CSE** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>).

Lorsque l'ensemble des élus ayant atteint 10% des suffrages renoncent par écrit à leur droit d'être désigné DS et en l'absence de candidat justifiant de ce score électoral, le syndicat peut désigner un candidat qui a réalisé un score inférieur à 10%.

Puis, en l'absence de candidat ayant réalisé un score inférieur à 10%, le syndicat peut désigner :

- Un de ses adhérents dans l'entreprise
- Un ancien élu ayant atteint la limite de 3 mandats successifs au CSE

Information

Le syndicat informe l'employeur de l'identité du DS soit lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise contre récépissé.

La lettre doit mentionner le mandat confié au salarié et le cadre dans lequel cette désignation est effectuée (entreprise, établissement par exemple).

Une copie de ce courrier est adressée à l'inspecteur du travail qui suit l'entreprise.

Le syndicat affiche le nom du DS sur le panneau réservé aux communications syndicales.

➡ **À savoir** : en cas de remplacement du DS ou de cessation de ses fonctions en cours de mandat, la même procédure est appliquée.

Nombre de délégués syndicaux

Délégué syndical

1 seul délégué syndical peut être désigné par un syndicat représentatif.

Délégué syndical central

Dans une entreprise ayant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement comme délégué syndical central d'entreprise.

Crédit d'heures

Le délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est considéré comme du temps de travail.

Le délégué syndical

Répondez aux questions successives et les réponses s'afficheront automatiquement

Entreprise de 50 à 150 salariés

Le crédit d'heures du délégué syndical est égal **12** heures par mois.

Entreprises de 151 à 499 salariés

Le crédit d'heures du délégué syndical est égal **18** heures par mois.

Le délégué syndical central

Le délégué syndical central ne dispose pas d'un crédit d'heures spécifique.

Le crédit d'heures du délégué syndical d'établissement est porté à **24** heures au maximum.

Par exemple : dans une entreprise de 200 salariés qui dispose de 2 établissements de 100 salariés chacun, le délégué syndical d'établissement dispose d'un crédit de 12 heures par mois. Ce crédit sera porté à 24 heures maximum s'il est désigné délégué syndical central de l'entreprise (12 heures + 12 heures).

Cumul de mandats

La fonction de délégué syndical est compatible avec les mandats suivants :

- Membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE)
- Représentant syndical au CSE
- Délégué syndical central

➔ **À savoir** : dans une entreprise de moins de 300 salariés, le délégué syndical est automatiquement représentant syndical au CSE.

Liberté de déplacement

Pour l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical peut se déplacer en dehors de l'entreprise durant ses heures de délégation.

Il peut circuler librement dans l'entreprise et prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Il peut également prendre contact avec un salarié à son poste de travail (sous réserve de ne pas gêner le travail des salariés).

Fin de mandat

Le mandat du délégué syndical s'achève automatiquement aux élections professionnelles suivantes.

Il peut aussi prendre fin notamment :

- Si l'effectif de l'entreprise descend durablement en dessous de 50 salariés. Dans ce cas :
 - Soit un accord est négocié entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives
 - Soit sur décision de la Direccte après vérification en l'absence d'accord
- Si le syndicat retire le mandat de DS au salarié qu'il avait désigné
- Ou à la suite de la démission par le délégué de son mandat ou de son emploi

Protection contre le licenciement

Le statut de **salarié protégé** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>) permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions en tant que délégué syndical. Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Pendant le mandat

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat du délégué syndical.

Après la cessation du mandat

À l'expiration du mandat, le délégué syndical bénéficie d'une protection contre le licenciement fixée à 12 mois à condition d'avoir exercé ses fonctions pendant au moins 1 an.

Entre 500 et 1999 salariés

Dans une entreprise (ou un établissement) d'au moins 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical. Cette désignation est possible si le syndicat représentatif a créé une section syndicale. Elle intervient lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

Rôle dans l'entreprise

Le délégué syndical (DS) assure le lien entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Il anime la section syndicale.

Il représente son syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés.

Le DS formule des propositions, des revendications ou des réclamations auprès de l'employeur.

Il peut assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable :

- À une sanction disciplinaire
- Pour un éventuel licenciement

L'employeur doit négocier avec les syndicats. Cette négociation porte sur certains thèmes. La périodicité des négociations peut être fixée par accord entre l'employeur et les syndicats.

Accord conclu entre l'employeur et syndicats

Un accord conclu entre les syndicats et l'employeur peut prévoir le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation. La périodicité de cet accord ne peut pas être supérieure à 4 ans.

La négociation porte notamment sur les sujets suivants :

- Salaires, durée et organisation du temps de travail et épargne salariale
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

En l'absence d'accord conclu entre l'employeur et les syndicats

En l'absence d'accord, chaque année, les délégués syndicaux négocient avec l'employeur notamment sur les sujets suivants :

- Salaires, durée et organisation du temps de travail et épargne salariale
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail
- Accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

L'employeur et les syndicats peuvent également à tout moment, en dehors des négociations obligatoires, négocier sur des thèmes qu'ils choisissent.

Désignation

Conditions d'âge et d'ancienneté

Le salarié candidat aux fonctions de délégué syndical doit répondre aux 3 conditions suivantes :

- Avoir 18 ans
- Travailler dans l'entreprise depuis un an minimum (ou 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement)
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques

Choix du salarié désigné

Le syndicat représentatif dans l'entreprise désigne le DS parmi les candidats aux élections professionnelles. Il doit avoir recueilli à titre personnel et dans son collège au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au CSE (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>).

Lorsque l'ensemble des élus ayant atteint 10% des suffrages renoncent par écrit à leur droit d'être désigné DS et en l'absence de candidat justifiant de ce score électoral, le syndicat peut désigner :

- Un candidat qui a réalisé un score inférieur à 10%

Puis, en l'absence de candidat ayant réalisé un score inférieur à 10%, le syndicat peut désigner :

- Un de ses adhérents dans l'entreprise
- Un ancien élu ayant atteint la limite de 3 mandats successifs au CSE

Information

Le syndicat informe l'employeur de l'identité du DS soit lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise contre récépissé.

La lettre doit mentionner le mandat confié au salarié et le cadre dans lequel cette désignation est effectuée (entreprise, établissement par exemple).

Une copie de ce courrier est adressée à l'inspecteur du travail qui suit l'entreprise.

Le syndicat affiche le nom du DS sur le panneau réservé aux communications syndicales.

➔ **À savoir** : en cas de remplacement du DS ou de cessation de ses fonctions en cours de mandat, la même procédure est appliquée.

Nombre de délégués syndicaux

Délégué syndical

Le nombre de délégués syndicaux dépend de l'effectif de l'entreprise.

Nombre de délégués syndicaux en fonction de l'effectif de l'entreprise

Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués syndicaux
De 50 à 999 salariés	1
De 1 000 à 1 999 salariés	2

Délégué syndical supplémentaire

Un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire à condition :

- D'avoir obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du CSE
- Et d'avoir au moins un élu dans l'un des deux autres collèges

Ce DS est choisi parmi les candidats aux élections professionnelles. Ces candidats doivent avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE.

Délégué syndical central

Dans une entreprise ayant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement comme délégué syndical central d'entreprise.

Crédit d'heures

Le délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est considéré comme du temps de travail.

Le délégué syndical

Le crédit d'heures du délégué syndical est égal **24** heures par mois.

Le délégué syndical supplémentaire

Le délégué syndical supplémentaire dispose d'un crédit de **24** heures par mois.

Le délégué syndical central

Le délégué syndical central ne dispose pas d'un crédit d'heures spécifique.

Le crédit d'heures du délégué syndical d'établissement est porté à **24** heures au maximum.

Par exemple : dans une entreprise de 800 salariés qui dispose de 2 établissements de 400 salariés chacun, le délégué syndical d'établissement dispose d'un crédit de 18 heures par mois. Ce crédit sera porté à 24 heures maximum s'il est désigné délégué syndical central de l'entreprise (18 heures + 6 heures).

Cumul de mandats

La fonction de délégué syndical est compatible avec les mandats suivants :

- Membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE)
- Représentant syndical au CSE
- Délégué syndical central

Liberté de déplacement

Pour l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical peut se déplacer en dehors de l'entreprise durant ses heures de délégation.

Il peut circuler librement dans l'entreprise et prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Il peut également prendre contact avec un salarié à son poste de travail (sous réserve de ne pas gêner le travail des salariés).

Fin de mandat

Le mandat du délégué syndical s'achève automatiquement aux élections professionnelles suivantes.

Il peut aussi prendre fin notamment :

- Si l'effectif de l'entreprise descend durablement en dessous de 50 salariés. Dans ce cas :
 - Soit un accord est négocié entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives
 - Soit sur décision de la Direccte après vérification en l'absence d'accord
- Si le syndicat retire le mandat de DS au salarié qu'il avait désigné
- Ou à la suite de la démission par le délégué de son mandat ou de son emploi

Protection contre le licenciement

Le statut de **salarié protégé** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>) permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions en tant que délégué syndical. Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Pendant le mandat

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat du délégué syndical.

Après la cessation du mandat

À l'expiration du mandat, le délégué syndical bénéficie d'une protection contre le licenciement fixée à 12 mois à condition d'avoir exercé ses fonctions pendant au moins 1 an.

2000 salariés ou plus

Dans une entreprise (ou un établissement) d'au moins 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical. Cette désignation est possible si le syndicat représentatif a créé une section syndicale. Elle intervient lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

Rôle dans l'entreprise

Le délégué syndical (DS) assure le lien entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Il anime la section syndicale.

Il représente son syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés.

Le DS formule des propositions, des revendications ou des réclamations auprès de l'employeur.

Il peut assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable :

- À une sanction disciplinaire
- Pour un éventuel licenciement

L'employeur doit négocier avec les syndicats. Cette négociation porte sur certains thèmes. La périodicité des négociations peut être fixée par accord entre l'employeur et les syndicats.

Accord conclu entre l'employeur et syndicats

Un accord conclu entre les syndicats et l'employeur peut prévoir le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation. La périodicité de cet accord ne peut pas être supérieure à 4 ans.

La négociation porte notamment sur les sujets suivants :

- Salaires, durée et organisation du temps de travail et épargne salariale
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

En l'absence d'accord conclu entre l'employeur et les syndicats

En l'absence d'accord, chaque année, les délégués syndicaux négocient avec l'employeur notamment sur les sujets suivants :

- Salaires, durée et organisation du temps de travail et épargne salariale

- Salaires, durée et organisation du temps de travail et épargne salariale
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail
- Accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

L'employeur et les syndicats peuvent également à tout moment, en dehors des négociations obligatoires, négocier sur des thèmes qu'ils choisissent.

Désignation

Conditions d'âge et d'ancienneté

Le salarié candidat aux fonctions de délégué syndical doit répondre aux 3 conditions suivantes :

- Avoir 18 ans
- Travailler dans l'entreprise depuis un an minimum (ou 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement)
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques

Choix du salarié désigné

Le syndicat représentatif dans l'entreprise désigne le DS parmi les candidats aux élections professionnelles. Il doit avoir recueilli à titre personnel et dans son collège au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au CSE (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>).

Lorsque l'ensemble des élus ayant atteint 10% des suffrages renoncent par écrit à leur droit d'être désigné DS et en l'absence de candidat justifiant de ce score électoral, le syndicat peut désigner :

- Un candidat qui a réalisé un score inférieur à 10%

Puis, en l'absence de candidat ayant réalisé un score inférieur à 10%, le syndicat peut désigner :

- Un de ses adhérents dans l'entreprise
- Un ancien élu ayant atteint la limite de 3 mandats successifs au CSE

Information

Le syndicat informe l'employeur de l'identité du DS soit lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise contre récépissé.

La lettre doit mentionner le mandat confié au salarié et le cadre dans lequel cette désignation est effectuée (entreprise, établissement par exemple).

Une copie de ce courrier est adressée à l'inspecteur du travail qui suit l'entreprise.

Le syndicat affiche le nom du DS sur le panneau réservé aux communications syndicales.

➡ **À savoir** : en cas de remplacement du DS ou de cessation de ses fonctions en cours de mandat, la même procédure est appliquée.

Nombre de délégués syndicaux

Délégué syndical

Le nombre de délégués syndicaux dépend de l'effectif de l'entreprise.

Nombre de délégués syndicaux en fonction de l'effectif de l'entreprise

Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués syndicaux
De 2 000 à 3 999 salariés	3
De 4 000 à 9 999 salariés	4
Au-delà de 9 999 salariés	5

Délégué syndical supplémentaire

Un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire à condition :

- D'avoir obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du CSE
- Et d'avoir au moins un élu dans l'un des deux autres collèges

Ce DS est choisi parmi les candidats aux élections professionnelles. Ces candidats doivent avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE.

Délégué syndical central

Dans une entreprise ayant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner un DS central différent des délégués syndicaux d'établissement.

Crédit d'heures

Le délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est considéré comme du temps de travail.

Le délégué syndical

Le crédit d'heures du délégué syndical est égal à **24** heures par mois.

Le délégué syndical supplémentaire

Le délégué syndical supplémentaire dispose d'un crédit de **24** heures par mois.

Le délégué syndical central

Le délégué syndical central dispose d'un crédit de **24** heures par mois.

Si le délégué syndical central est déjà délégué syndical d'établissement son crédit d'heures est porté à **24** heures au maximum.

Par exemple : dans une entreprise de 3000 salariés qui dispose de 2 établissements (un de 2700 salariés et un de 300 salariés), le délégué syndical d'établissement (300 salariés) dispose d'un crédit de 18 heures par mois. Ce crédit sera porté à 24 heures maximum s'il est désigné délégué syndical central de l'entreprise (18 heures + 6 heures).

Cumul de mandats

La fonction de délégué syndical est compatible avec les mandats suivants :

- Membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE)
- Représentant syndical au CSE
- Délégué syndical central

Liberté de déplacement

Pour l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical peut se déplacer en dehors de l'entreprise durant ses heures de délégation.

Il peut circuler librement dans l'entreprise et prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Il peut également prendre contact avec un salarié à son poste de travail (sous réserve de ne pas gêner le travail des salariés).

Fin de mandat

Le mandat du délégué syndical s'achève automatiquement aux élections professionnelles suivantes.

Il peut aussi prendre fin notamment :

- Si l'effectif de l'entreprise descend durablement en dessous de 50 salariés. Dans ce cas :
 - Soit un accord est négocié entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives
 - Soit sur décision de la Direccte après vérification en l'absence d'accord
- Si le syndicat retire le mandat de DS au salarié qu'il avait désigné
- Ou à la suite de la démission par le délégué de son mandat ou de son emploi

Protection contre le licenciement

Le statut de **salarié protégé** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>) permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions en tant que délégué syndical. Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Pendant le mandat

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat du délégué syndical.

Après la cessation du mandat

À l'expiration du mandat, le délégué syndical bénéficie d'une protection contre le licenciement fixée à 12 mois à condition d'avoir exercé ses fonctions pendant au moins 1 an.

Textes de référence

- Code du travail : articles L2143-1 à L2143-2 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195666&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195666&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Conditions d'âge et d'ancienneté pour être délégué syndical

- Code du travail : articles L2143-3 à L2143-5 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198558&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198558&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Désignation des délégués syndicaux dans les entreprises de 50 salariés et plus
- Code du travail : article L2143-6 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198559&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198559&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Code du travail : articles L2143-9 à L2143-12 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189508&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189508&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Mandat du délégué syndical
- Code du travail : articles L2143-13 à L2143-19 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195670&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195670&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Heures de délégation du délégué syndical
- Code du travail : articles R2143-1 à R2143-3 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018535804&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018535804&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Conditions de désignation des délégués syndicaux dans les entreprises de 50 salariés et plus