

Délégué syndical

Un syndicat peut créer une section syndicale dans l'entreprise à condition d'avoir au moins 2 adhérents. Le syndicat peut désigner un salarié de l'entreprise pour représenter la section syndicale. Lorsqu'un syndicat est représentatif dans l'entreprise, il désigne un délégué syndical (DS). Quels sont le rôle et les moyens d'action du DS dans l'entreprise ? Nous faisons un point sur la réglementation.

Les informations concernant le mandat du délégué syndical diffèrent selon l'effectif de l'entreprise.

Représentation du personnel dans l'entreprise

Quel est le rôle du délégué syndical 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 formuler des propositions, des revendications ou des réclamations.

En l'absence d'accord existant, chaque année, le délégué syndical négocie 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 concernant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

En l'absence d'accord existant, l'employeur doit aussi engager chaque année une négociation avec le délégué syndical sur les sujets suivants :

Épargne salariale (intéressement 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.

Quel salarié peut être désigné délégué syndical ?

Conditions d'âge et d'ancienneté

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

Être âgé d'au moins 18 ans

Travailler dans l'entreprise depuis **1 an minimum** (ou depuis 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement)

N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité concernant ses droits civiques.

Choix du salarié désigné

Un syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner le DS parmi les membres de la délégation du personnel au **CSE** dès lors que celui-ci a un crédit d'heures de délégation.

Le syndicat est représentatif s'il réunit l'ensemble des **7 critères** suivants :

Respect des valeurs républicaines (respect de la liberté d'opinion politique par exemple)

Indépendance (financière par exemple)

Transparence financière (respect des obligations comptables par exemple)

Ancienneté de 2 ans minimum dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation (à compter de la date de dépôt légal des statuts)

Influence, déterminée principalement par l'activité et l'expérience

Effectifs d'adhérents et cotisations (nombre suffisant d'adhérents pour que leurs cotisations représentent la partie principale de leurs ressources, ce qui garantit le critère d'indépendance)

Audience suffisante aux élections professionnelles (le syndicat doit avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés lors du 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE).

Quelles sont les formalités à accomplir par le syndicat lors de la désignation du DS ?

Le syndicat informe l'employeur de l'identité du DS par 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.

Quel est le nombre de délégués syndicaux dans l'entreprise ?

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les membres de la délégation du personnel au **CSE** dès lors que celui-ci a un crédit d'heures de délégation.

Un délégué syndical bénéficie-t-il d'un crédit d'heures pour exercer sa mission ?

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

Le délégué syndical utilise le crédit d'heures dont il bénéficie au titre de son mandat de représentant du personnel au CSE pour exercer ses missions.

Quelles sont les conditions de déplacement du délégué syndical ?

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. Cela ne doit pas gêner le travail des salariés.

À quel moment se termine le mandat du délégué syndical ?

Le mandat prend fin automatiquement au plus tard lors du 1^{er} tour des élections professionnelles suivantes, et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise

Il peut aussi prendre fin dans les cas suivants :

Retrait par le syndicat du mandat de DS au salarié qu'il avait désigné

Démission de son mandat

Rupture du contrat de travail (démission de son emploi par exemple).

Le délégué syndical est-il protégé contre le licenciement ?

Oui le délégué syndical est protégé contre le licenciement. Son licenciement peut intervenir après autorisation de l'inspecteur du travail.

Le statut de **salarié protégé** permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions de délégué syndical. Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Il existe 2 périodes pendant lesquelles le DS bénéficie d'une protection contre le licenciement :

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

À la fin du mandat, le délégué syndical bénéficie d'une protection contre le licenciement fixée à 6 mois.

Quel est le rôle du délégué syndical 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.

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. Cette périodicité varie selon qu'un accord a été conclu ou non avec les syndicats.

Un accord conclu entre les syndicats et l'employeur peut prévoir le calendrier, la périodicité, les thèmes et les conditions 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.

Les thèmes de la négociation diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise :

En l'absence d'accord, les délégués syndicaux négocient chaque année 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.

En l'absence d'accord, les délégués syndicaux négocient chaque année 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.

Quel salarié peut être désigné délégué syndical ?

Conditions d'âge et d'ancienneté

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

Être âgé d'au moins 18 ans

Travailler dans l'entreprise depuis **1 an minimum** (ou depuis 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement)

N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité concernant ses droits civiques.

Choix du salarié désigné

Un syndicat représentatif dans l'entreprise désigne le DS parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont obtenu à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au **1^{er} tour** des dernières élections au CSE.

Quelles sont les formalités à accomplir par le syndicat lors de la désignation du DS ?

Le syndicat informe l'employeur de l'identité du DS par 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.

Quel est le nombre de délégués syndicaux dans l'entreprise ?

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.

Un délégué syndical bénéficie-t-il d'un crédit d'heures pour exercer sa mission ?

Le délégué syndical bénéficie, 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.

Délégué syndical

Le crédit d'heures diffère selon la taille de l'entreprise :

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

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

Délégué syndical central

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

Le délégué syndical peut-il cumuler plusieurs mandats ?

Oui, le délégué syndical peut cumuler plusieurs mandats.

Attention

Dans une entreprise de moins de 300 salariés, le délégué syndical est automatiquement représentant syndical au CSE. Lorsque le DS est élu au CSE, il doit faire un choix. En effet, le mandat de représentant syndical au CSE **n'est pas compatible** avec celui de membre élu au CSE.

Quelles sont les conditions de déplacement du délégué syndical ?

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. Cela ne doit pas gêner le travail des salariés.

À quel moment se termine le mandat du délégué syndical ?

Le mandat du délégué syndical s'achève automatiquement au plus tard lors du **1^{er} tour** des élections professionnelles suivantes et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise

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 la Dreets prend une décision après vérification en l'absence d'accord.

Si le syndicat retire le mandat de DS au salarié qu'il avait désigné

À la suite de la démission de son mandat

En cas de rupture du contrat de travail (démission de son emploi par exemple).

Le délégué syndical est-il protégé contre le licenciement ?

Oui le délégué syndical est protégé contre le licenciement. Son licenciement peut intervenir après autorisation de l'inspecteur du travail.

Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions de délégué syndical. Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Il existe 2 périodes pendant lesquelles le DS bénéficie d'une protection contre le licenciement :

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

À la fin 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.

Quel est le rôle du délégué syndical 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.

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. Cette périodicité varie selon qu'un accord a été conclu ou non avec les syndicats.

Un accord conclu entre les syndicats et l'employeur peut prévoir le calendrier, la périodicité, les thèmes et les conditions 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.

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.

Quel salarié peut être désigné délégué syndical ?

Conditions d'âge et d'ancienneté

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

Être âgé d'au moins 18 ans

Travailler dans l'entreprise depuis **1 an minimum** (ou depuis 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement)

N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité concernant ses droits civiques.

Choix du salarié désigné

Un syndicat représentatif dans l'entreprise désigne le DS parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont obtenu à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au CSE.

Quelles sont les formalités à accomplir par le syndicat lors de la désignation du DS ?

Le syndicat informe l'employeur de l'identité du DS par 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.

Quel est le nombre de délégués syndicaux dans l'entreprise ?

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 **si les 2 conditions suivantes sont réunies :**

Avoir obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du CSE

Avoir au moins 1 élu dans l'un des 2 autres collèges (agent de maîtrise et cadre).

Ce DS est choisi parmi les candidats aux élections professionnelles. Ces candidats doivent avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires 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.

Un DS bénéficie-t-il d'un crédit d'heures pour exercer sa mission ?

Le délégué syndical bénéficie, 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.

Délégué syndical

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

Délégué syndical supplémentaire

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

Délégué syndical central

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

Le délégué syndical peut-il cumuler plusieurs mandats ?

Oui, le délégué syndical peut cumuler plusieurs mandats.

Quelles sont les conditions de déplacement du délégué syndical ?

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. Cela ne doit pas gêner le travail des salariés.

À quel moment se termine le mandat du délégué syndical ?

Le mandat du délégué syndical s'achève automatiquement au plus tard lors du 1^{er} tour des élections professionnelles suivantes et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise

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 la Dreets prend une décision après vérification en l'absence d'accord.

Si le syndicat retire le mandat de DS au salarié qu'il avait désigné

À la suite de la démission de son mandat

En cas de rupture du contrat de travail (démission de son emploi par exemple).

Le délégué syndical est-il protégé contre le licenciement ?

Oui le délégué syndical est protégé contre le licenciement. Son licenciement peut intervenir après autorisation de l'inspecteur du travail.

Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions de délégué syndical. Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Il existe 2 périodes pendant lesquelles le DS bénéficie d'une protection contre le licenciement :

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

À la fin 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.

Quel est le rôle du délégué syndical 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.

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. Cette périodicité varie selon qu'un accord a été conclu ou non avec les syndicats.

Un accord conclu entre les syndicats et l'employeur peut prévoir le calendrier, la périodicité, les thèmes et les conditions 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.

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.

Quel salarié peut être désigné délégué syndical ?

Conditions d'âge et d'ancienneté

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

Être âgé d'au moins 18 ans

Travailler dans l'entreprise depuis **1 an minimum** (ou depuis 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement)

N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité concernant ses droits civiques.

Choix du salarié désigné

Un syndicat représentatif dans l'entreprise désigne le DS parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont obtenu à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au **1^{er} tour** des dernières élections au CSE.

Quelles sont les formalités à accomplir par le syndicat lors de la désignation du DS ?

Le syndicat informe l'employeur de l'identité du DS par 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.

Quel est le nombre de délégués syndicaux dans l'entreprise ?

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 **si les 2 conditions suivantes sont réunies :**

Avoir obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du CSE

Avoir au moins 1 élu dans l'un des 2 autres collèges (agent de maîtrise et cadre).

Ce DS est choisi parmi les candidats aux élections professionnelles. Ces candidats doivent avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au **1^{er} tour** des dernières élections des titulaires 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.

Un DS bénéficie-t-il d'un crédit d'heures pour exercer sa mission ?

Le délégué syndical a, en fonction de la taille de l'entreprise, 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.

Délégué syndical

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

Délégué syndical supplémentaire

Le délégué syndical supplémentaire a un crédit de **24** heures par mois.

Délégué syndical central

Le délégué syndical central a 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 s'il ne les atteint pas déjà dans le cadre de son mandat de délégué syndical d'établissement.

Exemple

Dans une entreprise de 3 000 salariés qui possède 2 établissements (un de 2 700 salariés et un de 300 salariés), le délégué syndical d'établissement (300 salariés) bénéficie d'un crédit de 18 heures par mois. Ce crédit sera porté à 24 heures s'il est désigné délégué syndical central de l'entreprise (18 heures + 6 heures).

Le délégué syndical peut-il cumuler plusieurs mandats ?

Oui, le délégué syndical peut cumuler plusieurs mandats.

Quelles sont les conditions de déplacement du délégué syndical ?

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. Cela ne doit pas gêner le travail des salariés.

À quel moment se termine le mandat du délégué syndical ?

Le mandat du délégué syndical s'achève automatiquement au plus tard lors du 1^{er} tour des élections professionnelles suivantes et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise

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 la Dreets prend une décision après vérification en l'absence d'accord.

Si le syndicat retire le mandat de DS au salarié qu'il avait désigné

À la suite de la démission de son mandat

En cas de rupture du contrat de travail (démission de son emploi par exemple).

Le délégué syndical est-il protégé contre le licenciement ?

Oui le délégué syndical est protégé contre le licenciement. Son licenciement peut intervenir après autorisation de l'inspecteur du travail.

Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions de délégué syndical. Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Il existe 2 périodes pendant lesquelles le DS bénéficie d'une protection contre le licenciement :

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

À la fin 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.

Questions – Réponses

- Syndicat dans l'entreprise : quelles sont les règles ?
- Qu'est-ce qu'une section syndicale ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

[Toutes les questions réponses](#)

Et aussi...

- [Représentant de la section syndicale \(RSS\)](#)

Et aussi...

- [Représentant de la section syndicale \(RSS\)](#)

Textes de référence

- Code du travail : articles L2143-1 à L2143-2
Conditions d'âge et d'ancienneté pour être délégué syndical
- Code du travail : articles L2143-3 à L2143-5
Désignation des délégués syndicaux dans les entreprises de 50 salariés et plus
- Code du travail : article L2143-6
Délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Code du travail : articles L2143-9 à L2143-12
Mandat du délégué syndical
- Code du travail : articles L2143-13 à L2143-19
Heures de délégation du délégué syndical
- Code du travail : Article L2143-22
Attributions complémentaires dans les entreprises de moins de 300 salariés
- Code du travail : articles R2143-1 à R2143-3
Conditions de désignation des délégués syndicaux dans les entreprises de 50 salariés et plus



Ville de
Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00