

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX : FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION

CRÉDIT D'HEURES DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

DÉFINITIONS

Les salariés titulaires d'un mandat de délégué syndical disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, pendant lequel ils ne sont pas présents à leur poste de travail.

Ces absences autorisées sont appelées heures de délégation. Il est également dit que les représentants syndicaux disposent d'un crédit d'heures pour exercer leur mission représentative.

Le temps de réunion ne s'impute pas sur le temps de délégation légal.

Des dispositions de la convention collective peuvent augmenter ce temps d'absence autorisé.

Article L. 2143-13 du Code du travail

NOMBRE D'HEURES DE DÉLÉGATION

Délégué syndical d'entreprise ou d'établissement

Le délégué syndical dispose d'au moins :

- 10 heures par mois dans les établissements de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements de plus de 500 salariés ;

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Article L. 2143-13 du Code du travail

Voir F20 sur l'utilisation des heures de délégation

Délégué central

Dans les entreprises de 2 000 salariés et plus comportant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises.

L'ensemble des dispositions relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Article L. 2143-5 du Code du travail

Le délégué syndical central dispose de 20 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.

Article L. 2143-15 du Code du travail

Partage des heures de délégation

Dans les entreprises ou établissements où 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.

Article L. 2143-14 du Code du travail

Crédit d'heures supplémentaires pour la négociation collective

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 :

- 0 heures par an dans les entreprises de 500 salariés et plus ;
- 15 heures par an dans celles de 1000 salariés et plus.

Article L. 2143-16 du Code du travail

Représentant de la section syndicale

Depuis 2008, dans les entreprises de plus de 50 salariés où un syndicat n'est pas assez représentatif pour y désigner un délégué syndical, il peut constituer une section syndicale assortie d'un représentant. Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à 4 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire, comme pour les délégués syndicaux.

Article L. 2142-1-3 du Code du travail

Représentants syndicaux au comité d'entreprise

Les représentants syndicaux au comité d'entreprise y ont droit également dans les entreprises de plus de 500 salariés.

Le temps passé aux séances du comité par les représentants syndicaux au comité d'entreprise est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation dans les entreprises de 501 salariés et plus.

Article L. 2325-9 du Code du travail

Bénéficient également de ce crédit d'heures de 20 heures par mois les représentants syndicaux au comité central d'entreprise dans les entreprises de 501 salariés et plus, mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Article L. 2325-6 du Code du travail

TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Article L. 2143-17 du Code du travail

Temps de réunion

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.

Article L. 2143-18 du Code du travail

Exemple jurisprudentiel

Une instance devant une juridiction, introduite par l'employeur, ne constitue pas une réunion organisée à l'initiative de l'employeur. Les heures passées en audience et en préparation de celle-ci s'imputent donc sur le crédit d'heures légales du délégué syndical.

Cass. soc. 9 avril 1987 – Bull. civ. V, n° 226

TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué syndical salarié temporaire pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail.

Ces heures de délégation sont réputées rattachées, en matière de rémunération et de charges sociales, au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été désigné comme délégué syndical.

Article L. 2143-19 du Code du travail

UTILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION

Les heures de délégation doivent être consacrées à l'exercice des fonctions représentatives qui sont confiées en vertu de la loi ou de la convention collective, dans l'intérêt individuel ou collectif des salariés. Elles peuvent ainsi être utilisées :

- pour la préparation des réunions de l'instance à laquelle ils appartiennent ;
- pour prendre contact avec les salariés dans l'enceinte ou en dehors de l'entreprise ;
- pendant ou en dehors des heures de travail.

☞ Le temps passé aux réunions organisées par la loi ou la convention collective, ou encore à l'initiative de l'employeur, ne doit pas être déduit du crédit d'heures. Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif à tout point de vue.

Dès lors qu'elles n'excèdent pas le contingent légal ou conventionnel, les heures de délégation sont sensées être utilisées à bon escient par leur titulaire, c'est-à-dire dans le cadre du mandat représentatif et dans les limites des missions attribuées par la loi ou la convention collective.

En conséquence, les représentants syndicaux n'ont en principe pas à justifier l'usage qu'ils font de leur crédit d'heures, au moment où ils s'absentent de leur poste de travail. Cette présomption s'intègre dans le cadre plus large de la nécessaire indépendance dont disposent les représentants du personnel pour exercer leurs missions représentatives.

Mais, lorsqu'un représentant syndical a épuisé son crédit d'heures légal ou conventionnel, il doit démontrer l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant le recours à des heures de délégation pour en obtenir le paiement et ne pas être sanctionné pour absence injustifiée. Les circonstances exceptionnelles supposent une activité inhabituelle et soudaine exigeant un surcroît inopiné de travail pour le représentant.

Exemple jurisprudentiel

Le crédit d'heures d'un représentant du personnel ou syndical peut être pris en dehors de l'horaire normal de travail et en sus du temps de travail effectif lorsque les nécessités du mandat le justifient. L'utilisation du crédit d'heures est présumée conforme à son objet. Dès lors, doit être approuvé l'arrêt qui décide qu'un employeur ne peut imputer par avance le contingent d'heures de délégation d'un représentant du personnel travaillant exclusivement la nuit sur son horaire de travail, limitant, ce faisant, sa liberté d'utilisation de son crédit d'heures de jour et de nuit.

Cass. Soc. - 11 juin 2008. n° 07-40.823

La recevabilité d'une contestation de l'utilisation des heures de délégation par l'employeur devant le Conseil de Prud'hommes est subordonnée à deux conditions préalables :

- les heures de délégation doivent avoir été payées au représentant. A défaut, l'employeur est considéré comme fautif et peut être condamné à verser des dommages-intérêts.

Cass. Soc. 21 novembre 2000 – n° 98-40.730

- l'employeur doit avoir invité le salarié mandaté à préciser les activités accomplies pendant les heures contestées.

Cass. Soc. 23 mai 2007 – n° 06-42.972

Le représentant du personnel ou syndical est donc amené à indiquer à l'employeur ses activités au cours des heures de délégation litigieuses, sans pour cela devoir se justifier. Il ne s'agit pas de renverser la charge de la preuve de la mauvaise utilisation des heures de délégation. Cette démonstration incombe au seul employeur qui les conteste.

Cass. soc. 10 octobre 1989 - Bull. civ. V, n° 578

Aucune disposition légale n'impose la pratique dans l'entreprise des bons de délégation. Ce sont le plus souvent des carnets à souches, utilisés par les représentants du personnel ou syndicaux pour informer l'employeur des heures de délégation prises ou à prendre. Toutefois, la convention collective, le règlement intérieur, un usage d'entreprise peut prévoir leur systématisation.

☞ *L'employeur ne peut utiliser les bons de délégation pour contrôler, a priori, la bonne utilisation du crédit d'heures par les représentants ou limiter la liberté de circulation dont bénéficient ces représentants dans l'exercice de leur mandat. Il pourrait être poursuivi pour délit d'entrave.*

RÉCAPITULATIF DU CRÉDIT D'HEURES MENSUEL POUR TOUS LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX DANS L'ENTREPRISE

Effectif de l'entreprise	Délégués syndicaux		Représentants syndicaux au comité d'entreprise	Représentant de la section syndicale
	D'entreprise	Centraux		
- 11	-	-	-	-
11 à 49	-	-	-	-
50 à 99	10	-	-	-
100 à 150	10	-	-	4
151 à 199	15	-	-	4
200 à 299	15	-	-	4
300 à 499	15	-	-	4
500	15	-	-	4
501 à 999	20	-	20	4
1000 à 1499	20	-	20	4
1500 à 1999	20	-	20	4
2000 et plus	20	20	20	

Le crédit d'heures de délégation légal peut être augmenté par voie de convention ou d'accord collectif.

NOMBRE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

EN FONCTION DE L'EFFECTIF

Le nombre de délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est calculé compte tenu de l'effectif des salariés.

Article L. 2143-12 du Code du travail

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

Article R. 2143-1 du Code du travail

☞ *Ni un usage de l'entreprise ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent modifier les dispositions légales relatives au nombre des délégués syndicaux ; il s'ensuit que l'employeur qui décide unilatéralement d'autoriser la désignation de délégués syndicaux alors même que la condition d'effectif n'est pas remplie, peut unilatéralement décider de revenir à l'application des textes légaux qui n'ont cessé d'être applicables, sous réserve de ne pas méconnaître le principe d'égalité entre tous les syndicats concernés et, pour répondre à l'exigence de loyauté qui s'impose en la matière, de les en informer préalablement.*

Cass. Soc. 25 janvier 2012 – n° 11-14.151

DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS

Dans les entreprises de plus de 50 salariés seulement, un syndicat représentatif dans l'entreprise qui y constitue une section syndicale, peut désigner un délégué syndical.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de cinquante salariés ou plus a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Article L. 2143-3 du Code du travail modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

Dispositions réglementaires fixant un nombre minimal

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.

Article R. 2143-2 du Code du travail

Dans les entreprises comportant des établissements distincts de 50 salariés ou plus, le nombre des délégués syndicaux est fixé de la même façon, mais par établissement et non plus au niveau de l'entreprise.

Article R. 2143-4 du Code du travail

Entreprises de plus de 500 salariés

Dans les entreprises de 500 salariés et plus, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu, lors de l'élection du comité d'entreprise :

- un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés
- et s'il compte au moins un élu dans l'un des 2 autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Article L. 2143-4 du Code du travail modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

Entreprises de plus de 2 000 salariés

Dans les entreprises de 2000 salariés et plus comportant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Article L. 2143-5 du Code du travail

Cette disposition légale permet au syndicat représentatif de désigner une personne supplémentaire, par rapport au nombre minimal fixé par réglementaire ou conventionnelle.

DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Nombre fixé par disposition conventionnelle

Des accords collectifs peuvent permettre la mise en place d'une section syndicale et la désignation de délégués syndicaux.

Le bénéfice de ces dispositions conventionnelles n'est pas réservé aux seuls syndicats signataires.

Cass. Soc. 29 mai 2001 – n° 98-23.078

Cass. Soc. 13 février 2008 – n° 07-60.142

Il semble qu'un usage d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur ne puisse déroger au seuil légal de 50 salariés pour mettre en place des délégués syndicaux, même dans un sens plus favorable aux salariés.

Cass. Soc. 30 mai 2001 – n° 00-60.150

Ces mêmes dispositions conventionnelles qui autorisent la désignation de délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés fixent le nombre de délégués syndicaux qu'il est possible de désigner pour chaque section syndicale.

Délégués du personnel désignés comme délégué syndical

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent également désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Article L. 2143-6 du Code du travail

MOYENS D'ACTION

☞ *Les représentants de la section syndicale disposent des mêmes moyens d'action que les délégués syndicaux.*

Article L. 2142-1-1 du Code du travail créé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

UTILISATION DES MOYENS D'ACTION DE LA SECTION SYNDICALE

Comme moyens d'action, la section syndicale dispose :

- d'un panneau d'affichage dans l'établissement, distinct de celui affecté aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ;
- d'un local aménagé doté du matériel nécessaire ;
- 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 ;
- d'un crédit d'heures supplémentaires pour ses délégués syndicaux appelés à participer à une négociation collective.

La section syndicale n'étant pas une personne physique, mais une représentation « abstraite » du syndicat, ce sont les délégués syndicaux, les représentants de la section syndicale, voir les adhérents du syndicat dans l'entreprise, qui la font exister.

Le délégué syndical est donc amené à utiliser tous les moyens d'actions que la loi attribue aux sections syndicales.

Articles L. 2142-1 à L. 2142-10 du Code du travail

DÉPLACEMENTS ET CIRCULATION

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 et y prendre tous 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.

Article L. 2143-20 du Code du travail

Exemples jurisprudentiels

La liberté de déplacement des délégués syndicaux est d'ordre public et ne saurait être limitée par le règlement intérieur de l'entreprise ou soumis à autorisation préalable de l'employeur.

Cass. crim. 4 février 1986 – Bull. crim. n° 46

Pour l'accomplissement de leurs missions, et la préservation de la confidentialité qui s'y rattache, les salariés investis d'un mandat syndical dans l'entreprise, doivent pouvoir disposer d'un matériel ou procédé excluant l'interception de leurs communications téléphoniques et l'identification de leurs correspondants.

Cass. soc. 6 avril 2004 – Bull. civ. V, n° 104

Un employeur ne peut imposer aux délégués syndicaux de remplir des bons de délégation, après avoir surpris des conversations téléphoniques avec d'autres salariés mandatés. La pratique des bons de délégation ne peut en effet être détournée de son objet d'information préalable d'un déplacement pour l'exercice d'un mandat représentatif.

Cass. soc. 10 mai 2006 – Jurisprudence sociale Lamy n° 191-5

Sauf circonstances exceptionnelles, c'est seulement pendant leurs heures de délégation, ou en dehors de leurs heures habituelles de travail, que les délégués syndicaux peuvent se déplacer librement dans l'entreprise.

Cass. crim. 8 octobre 1991 – Dalloz 1992 Sommaires p. 298

FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 3142-7 du Code du travail.

Article L. 2145-1 du Code du travail

La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder 18 jours, alors que pour d'autres salariés mandatés, elle est au maximum de 12 jours.

Article L. 3142-9 du Code du travail

Le droit à congé est ouvert aux délégués syndicaux, au représentant de la section syndicale et au représentant syndical auprès du comité d'entreprise.

ATTRIBUTIONS DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

REPRÉSENTATION DU SYNDICAT

Les délégués syndicaux sont avant tout les représentants dans l'entreprise ou l'établissement du syndicat qui a procédé à leur désignation.

À ce titre, ils peuvent notamment :

- animer la section syndicale ;
- afficher des communications syndicales sur les panneaux réservés à cet effet ;
- tenir des réunions dans le local affecté aux sections syndicales ;
- distribuer des tracts syndicaux ;
- participer aux négociations collectives avec un crédit d'heures supplémentaire d'au moins 10 heures par an ;
- agir en justice pour défendre les intérêts collectifs de la profession représentée par le syndicat ou pour défendre les salariés devant le Conseil de Prud'hommes ;
- intervenir dans les conflits collectifs, en particulier dans leur règlement.

Au sein du comité d'entreprise

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 comité d'entreprise ou d'établissement.

Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise ou d'établissement.

Article L. 2143-22 du Code du travail

NÉGOCIATION COLLECTIVE

En tant que représentant du syndicat qui a procédé à sa désignation dans l'entreprise, le délégué syndical est le négociateur privilégié dans le cadre des accords collectifs de travail intéressant l'entreprise ou l'établissement et pour la conclusion desquels l'organisation syndicale est invitée.

Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement

Dans le cadre de la négociation collective d'accords d'entreprise ou d'établissement, la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, parties à cette négociation, comprend obligatoirement le délégué syndical de cette organisation, dans les entreprises qui en sont pourvues.

En cas de pluralité de délégués représentant le même syndicat, la délégation comprend au moins 2 délégués syndicaux.

Article L. 2232-17 du Code du travail

Exemples jurisprudentiels

Le délégué syndical étant investi de plein droit du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise, il appartient au syndicat d'informer en temps utile les parties qu'elle entend suspendre le mandat donné à son délégué.

Cass. soc. 19 février 1992 – Bull. civ. V, n° 106

Le délégué syndical est automatiquement mandaté pour représenter son syndicat auprès du chef d'entreprise et dispose des pleins pouvoirs pour négocier, qu'elle que soit l'importance de l'accord.

Cass. soc. 19 février 1992 – n° 90-10.896

Toutefois, le délégué d'un syndicat représentatif d'une catégorie seulement de salariés, comme la CGC pour les cadres, n'est habilité à signer un accord que pour cette seule catégorie de salariés.

Cass. soc. 24 juin 1998 – n° 97-11.281

Négociation annuelle obligatoire

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit engager chaque année une négociation sur les matières suivantes :

- les salaires ;
- la durée du travail ;
- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
- le régime de prévoyance maladie ;
- l'intéressement, la participation et l'épargne salariale ;
- le travail handicapé.

Articles L. 2242-1 à L. 2242-14 du Code du travail

Le délégué syndical est le représentant évident pour négocier et conclure les accords pouvant résulter de la négociation annuelle obligatoire.

Ces accords sont en effet des accords d'entreprise tels que prévus à l'article L. 2232-17 du Code du travail précité.

Le Code du travail précise que les informations préalables à la négociation doivent être transmises aux délégués syndicaux.

Article L. 2242-2 du Code du travail

Lorsque l'employeur ne prend pas l'initiative de cette négociation obligatoire, les organisations syndicales représentatives peuvent la demander, par l'intermédiaire de leur délégué syndical.

Protocole d'accords préélectoraux

Le délégué syndical a un rôle à jouer dans l'organisation des élections professionnelles du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

L'accord d'entreprise ou d'établissement conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées s'appelle le protocole d'accord préélectoral. Y sont en principe organisées toutes les opérations électorales.

Les syndicats autorisés à négocier cet accord, et qui doivent donc être invités à la négociation par l'employeur sont les suivants :

- ceux qui satisfont « aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance », légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés » ;
- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- ceux ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- ceux qui sont affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Article L. 2314-3 du Code du travail modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 22 août

La convocation doit normalement être adressée au délégué syndical ou au représentant de la section syndicale présent dans l'entreprise qui en est pourvue.

Cass. Ass. plén., 5 juillet 2002, Bull. Ass. plén., n° 2
Cass. Soc., 4 juillet 1990, Bull. civ. V, n° 351

Le délégué syndical n'a pas à justifier d'un mandat spécial de son syndicat pour négocier et conclure un protocole d'accord préélectoral.

Cass. soc. 12 février 2003 – n° 01-60.904

Droit d'expression

Les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Article L. 2281-1 du Code du travail

L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Article L. 2281-2 du Code du travail

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives ayant désigné un délégué syndical, les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies dans un accord conclu entre l'employeur et ces organisations représentatives.

Le délégué syndical est donc habilité à négocier et conclure les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sur le droit d'expression des salariés.

Dans la mesure où ce sont des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, cette négociation se déroule conformément à l'article L. 2232-17 du Code du travail susmentionné.

Sur les violences au travail

Les délégués syndicaux ont un rôle important en matière de discrimination, harcèlement moral ou sexuel, stress au travail et plus largement dans les situations de violences sur le lieu de travail.

Les violences au travail sont notamment définies dans un accord national interprofessionnel du 26 mars 2010. Les comportements violents visés par cet accord sont :

- d'ordre physique, psychologique ou sexuel ;
- commis par un ou plusieurs individus, employeurs, salariés, et même tiers à l'entreprise ;
- ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ;
- affectant la santé, la sécurité ou l'environnement social de la victime.

Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

L'environnement de travail où se produit la violence concerne toutes les relations professionnelles et tout mode de fonctionnement d'une entreprise : méthodes de management, relations avec la clientèle, interventions d'entreprises d'extérieures, manque de communication interne, organisation des tâches et du temps de travail.

L'accord va dans le sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, qui reconnaît qu'une méthode de gestion puisse caractériser un agissement constitutif de harcèlement moral.

Cass. Soc. 10 novembre 2009 – n° 07-45.321

Plus précisément, l'accord retient la définition de la violence telle qu'issue des travaux du Bureau International du Travail (BIT) : « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail ».

Les délégués syndicaux peuvent intervenir dans la négociation collective des mesures d'identification des problèmes, de prévention et d'amélioration, si l'entreprise choisit la voie de la négociation collective pour appliquer et adapter les différentes législations et les accords nationaux interprofessionnels sur le stress, le harcèlement et la violence au travail.

Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, étendu à toutes les entreprises par arrêté du 23 avril 2009 – JO du 6 mai 2009

Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

L'accord sur le stress cite en exemples :

- des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail ;
- celles destinées à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes ;
- celles ayant pour objet de donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail ;
- celles qui permettent d'assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail ;
- des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur ;
- la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face ;
- l'information et la consultation des travailleurs et/ou leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

Dans le cadre de la gestion de situations de violences au travail, les partenaires sociaux invitent les différents acteurs concernés à mettre en œuvre une véritable méthodologie de traitement des plaintes de salariés, notamment sous la forme d'accords collectifs particuliers. Quelques principes minimaux sont listés : le respect de la confidentialité et de l'anonymat, le déclenchement rapide d'une enquête interne, une rédaction détaillée et étayée de la plainte, la mise en place de relais extérieurs, via la médecine du travail notamment.

Par ailleurs et surtout, les représentants syndicaux au sein ou à l'extérieur de l'entreprise sont habilités à agir en justice pour défendre les intérêts collectifs de la profession représentée par le syndicat ou pour défendre les salariés devant le Conseil de Prud'hommes. Ce sont donc des personnes ressources importantes pour les victimes.

Articles L. 2132-3 du Code du travail

☞ *Seules les organisations syndicales représentatives peuvent agir en justice pour défendre les intérêts individuels d'une personne victime de violence, de harcèlement, de discrimination sur le lieu de travail.*

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations, l'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

La représentativité syndicale doit être effective au niveau de l'entreprise, au niveau national ou départemental.

Article L. 1134-2 du Code du travail

Dans le cadre des recours fondés sur le harcèlement moral ou sexuel, le syndicat doit être représentatif au niveau de l'entreprise seulement, et doit recueillir l'accord écrit de l'intéressé pour ester en justice.

Articles 1154-2 et L. 1247-1 du Code du travail

Accords de groupe

Le champ d'application d'un accord ou d'une convention de groupe est constitué, comme son nom l'indique, de toute ou partie des entreprises de ce groupe.

Article L. 2232-30 du Code du travail

La convention ou l'accord est négocié et conclu entre :

- d'une part, l'employeur de l'entreprise dominante du groupe, ou un ou plusieurs représentants mandatés à cet effet, des employeurs des entreprises concernées par le champ d'application de l'accord ;
- d'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par l'accord.

Article L. 2232-31 du Code du travail

Pour cette négociation, les syndicats de salariés désignent un ou plusieurs coordinateurs syndicaux de groupe. Ceux-ci sont choisis parmi les délégués syndicaux du groupe.

Article L. 2232-3 du Code du travail

INFORMATIONS ET CONSULTATIONS OBLIGATOIRES

Similitudes avec le comité d'entreprise

Dans de multiples domaines du droit du travail les délégués syndicaux sont informés et consultés dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les membres du comité d'entreprise :

Formation professionnelle continue

Sur le plan de formation, l'employeur communique ainsi aux délégués syndicaux :

- les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation du comité à ce sujet ;

Article L. 2323-33 du Code du travail

- le résultat éventuel de la négociation obligatoire en matière de formation professionnelle, qui doit avoir lieu tous les 3 ans, dans le cadre de la branche professionnelle ou au niveau interprofessionnel ;

Article L. 2241-6 du Code du travail

- les conclusions éventuelles des services de contrôle sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle ;

Article L. 2323-68 du Code du travail

- le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, complétée par les informations relatives :

- aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience,
- à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions,
- aux conditions financières de leur exécution,
- aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe.

Articles L. 2323-36 et L. 6321-2 à L. 6321-12 du Code du travail

- la déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et, le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social ;

- les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives notamment à l'objet, la durée et le coût, les conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi que les résultats obtenus pour :

- les congés individuels de formation,
- les congés de bilan de compétences,
- les congés de validation des acquis de l'expérience,
- les congés pour enseignement accordés.
- le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation ; L'employeur précise, en ce qui concerne les bénéficiaires des périodes et contrats de professionnalisation les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, notamment :
 - les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires,
 - les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation,
 - les conditions d'organisation des actions de formation et de suivi,
 - les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation,
 - les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation.

Le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées dans le bilan ci-dessus et le bilan relatif au plan de formation précité.

Articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du Code du travail

Accueil des stagiaires dans l'entreprise

Sur les conditions d'accueil en stage des jeunes, élèves et étudiants en formation technologique ou professionnelle, ainsi que celles des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation, les délégués syndicaux reçoivent les mêmes informations que le comité d'entreprise.

Article L. 2323-38 du Code du travail

Égalité hommes/femmes

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Article L. 2323-57 du Code du travail

Bilan social

Les délégués syndicaux reçoivent communication du projet de bilan social dans les mêmes conditions que les membres des comités d'entreprise ou d'établissement.

Article L. 2323-72 du Code du travail

OBLIGATION DE DISCRÉTION

Au regard de la liberté d'expression syndicale, les délégués syndicaux ne sont pas en principe tenus à une obligation de discrétion et de confidentialité, comme les membres du comité d'entreprise.

Toutefois, lorsque le délégué syndical est représentant au comité d'entreprise, il est astreint aux mêmes obligations que les membres élus du comité en la matière.

En outre, le Code du travail pose une limite relative aux secrets de fabrication : « Les délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ».

Article L. 2143-21 du Code du travail

Enfin, les délégués syndicaux et autres représentants de la section syndicale dans l'entreprise peuvent être limités dans leur droit d'expression par :

- l'application des dispositions relatives à la presse. La loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse interdit notamment l'injure et la diffamation publiques, les fausses nouvelles et la provocation ;

Article L. 2142-5 du Code du travail

- l'article 10 § 2 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme, selon lequel la loi peut apporter des limites à la liberté d'expression "qui constituent des mesures nécessaires dans une société démocratique... à la protection de la réputation ou des droits d'autrui [ou] pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles..." .

Cass. Soc. - 5 mars 2008 - n° 06-18.907

