

**Intervenant : Bernard Massera**, Ouvrier-retraité, syndicaliste, et co-auteur de *Chausson : Une dignité ouvrière – Un siècle dans l'automobile*, Syllepse, 2004.

Les enjeux politiques et les nombreuses divergences doctrinales qui entourent la conceptualisation et la catégorisation des droits sociaux ont fait obstacle à l'élaboration d'une définition unique de ces droits si hétérogènes. **Droits issus de la relation professionnelle** (droits des salariés par rapport à leurs employeurs), **droits à des prestations sociales** désignant les bénéfices résultant de la législation (aide sociale et droits contributifs), **droits individuels** (droit au logement, droit à la sécurité sociale), **droits collectifs** (action syndicale et droit de grève, protection de la famille), **droits libérés** (droits des travailleurs), **droits créances** (droits à des prestations)<sup>1</sup>....

Les droits sociaux sont encadrés par le droit du travail - ensemble de **droits individuels et collectifs issus de la relation professionnelle qui lie un salarié à son employeur** (durée journalière/hebdomadaire de travail, congés payés, salaire minimum, droit de grève, droit d'adhérer à un syndicat...) - et le **droit de la sécurité sociale - droits individuels à des prestations sociales** garantissant les individus contre les risques financiers liés au chômage, à la maladie, à la famille et à la vieillesse (indemnités chômage, pensions de retraite, pensions d'invalidité, indemnités journalières...). Ces droits ont été acquis à la suite de luttes sociales douloureuses. Indispensables pour la protection effective des travailleurs, ils sont tout aussi précieux que fragiles.

Forts du capital et des moyens de production qu'ils détiennent, les employeurs – par le biais des organisations qui les représentent (ex. MEDEF) - font pression sur les pouvoirs publics afin de restreindre les droits sociaux. Ils soutiennent que ces droits constituent une entrave à l'efficacité/productivité/rentabilité et donc à la compétitivité des entreprises françaises.

Une érosion des droits sociaux est constatée depuis plusieurs années (réduction du droit de grève, allongement de la durée de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein...). La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 sur le dialogue social et l'emploi, dite loi Rebsamen, publiée au Journal officiel le 18 août 2015, s'inscrit dans cette tendance de recul des droits des salariés. Nota : entrée en vigueur le 19 août 2015, de nombreuses mesures n'entreront en vigueur qu'en 2016 ou après la publication des décrets nécessaires.<sup>2</sup> Dans ce contexte de réforme, il convient de préciser le rôle et les missions des instances représentatives du personnel (I) ainsi que ceux des syndicats au niveau individuel et collectif (II).

## I. Les instances représentatives du personnel

### A - Les délégués du personnel

Les **délégués du personnel** sont une instance représentative du personnel instituée par le Front populaire en 1936. Supprimés sous le régime de Vichy, ils ont été rétablis à l'issue de la guerre en 1946.<sup>3</sup>

Le **taux de participation aux élections professionnelles** est un baromètre de représentativité et donc de degré de légitimité des délégués. Le poids des délégués dans les relations avec l'employeur dépend de leur degré de représentativité.<sup>4</sup> C'est l'occasion de rappeler l'importance de la participation aux élections professionnelles. En matière d'élections professionnelles, la participation fait la force.

Les employeurs de droit privé (entreprises individuelles, sociétés, associations...) ainsi que certains établissements du secteur public, sont soumis à l'obligation d'organiser les élections des délégués du personnel, dès lors qu'ils atteignent au moins 11 salariés.

<sup>1</sup><https://revdh.revues.org/635?lang=en>

<sup>2</sup><http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail>

article.aspx?secteur=PME&id\_art=6807&titre=Loi+sur+le+dialogue+social+et+l%E2%80%99emploi+%3A+pr%C

%A9sentation+des+principales+mesures+sociales

<sup>3</sup>[https://fr.wikipedia.org/wiki/D%C3%A9l%C3%A9gu%C3%A9\\_du\\_personnel](https://fr.wikipedia.org/wiki/D%C3%A9l%C3%A9gu%C3%A9_du_personnel)

<sup>4</sup>[https://fr.wikipedia.org/wiki/D%C3%A9l%C3%A9gu%C3%A9\\_du\\_personnel](https://fr.wikipedia.org/wiki/D%C3%A9l%C3%A9gu%C3%A9_du_personnel)

### a. Attributions générales du délégué du personnel

Le délégué du personnel est chargé

- de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés sur les salaires, toutes les questions organisant la vie du travailleur dans l'entreprise ainsi que l'application des textes organisant la relation de travail (question sur fiche de paie, problème d'entretien des locaux...),
- de saisir l'inspection du travail de toute plainte d'un salarié sur l'application du droit du travail et de l'accompagner en cas de visite de l'entreprise,
- de communiquer au comité d'entreprise (CE) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), quand ils existent, les observations des salariés sur les questions de leurs compétences,
- de saisir l'employeur en cas d'atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé ou aux libertés individuelles.<sup>5</sup>

### b. Attributions particulières en l'absence de CE

En l'absence de CE le délégué du personnel est consulté avant tout licenciement économique, exerce les missions du CE en matière économique, peut communiquer à l'employeur toute proposition pour améliorer l'organisation de l'entreprise, assure, avec l'employeur, le fonctionnement des institutions sociales de l'établissement et est consulté sur le reclassement des travailleurs handicapés.

### c. Attributions particulières en l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité. (*cf. paragraphe concernant CHSCT ci-dessous*)

### d. Les élections des délégués du personnel

Les délégués du personnel sont élus tous les 4 ans. L'obligation d'organiser les élections professionnelles pèse sur l'employeur. Si l'entreprise dispose d'un comité d'entreprise, l'élection des délégués du personnel et celle des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date.

Les délégués sont élus par un collège comprenant les ouvriers et employés et par un collège comprenant les ingénieurs, chefs de service, techniciens et agents de maîtrise.

**Pour être électeur, le salarié doit être** âgé d'au moins 16 ans, travailler depuis au moins 3 mois dans l'entreprise et n'avoir fait l'objet d'aucune condamnation privative du droit de vote.

**Sont éligibles en qualité de délégué du personnel :** les électeurs âgés d'au moins 18 ans, travaillant depuis 1 an minimum dans l'entreprise, sans lien familial avec l'employeur (vivant en couple avec lui ou ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré).

**Nota :** Aucune condition de nationalité n'est posée pour être élu et voter aux élections professionnelles. Si le salarié n'est pas alphabétisé, il ne faut pas que cela freine le souhait de se présenter aux élections mais il faut trouver de l'aide pour pouvoir être utile dans le rôle (ex. Il faut lire un contrat et les avenants avant de les signer).

### e. Moyens du délégué

Le temps passé en délégation est considéré et payé comme du temps de travail. Le délégué du personnel dispose d'un crédit de 10 heures par mois si l'entreprise a moins de 50 salariés, 15 heures par mois si l'entreprise a au moins 50 salariés.

Durant ses heures de délégation et en dehors de ses heures de travail, le délégué peut circuler dans l'entreprise et prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Les délégués du personnel bénéficient d'un local et de panneaux d'affichage mis à disposition par l'employeur. L'employeur et les délégués du personnel se réunissent au moins une fois par mois. Leurs demandes et les réponses de l'employeur sont inscrites sur un registre spécial, consultable par les salariés et l'inspection du travail.<sup>6</sup>

## B - Commissions régionales paritaires dans les TPE

La loi du 17 août 2015 prévoit la création d'une commission paritaire interprofessionnelle, instituée au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés.

La commission paritaire régionale interprofessionnelle est composée de vingt membres, salariés et employeurs d'entreprises de moins de onze salariés désignés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs [...]

1° Dix sièges sont attribués aux organisations syndicales de salariés [...]

2° Dix sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs [...]

<sup>5</sup><http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1972.xhtml>

<sup>6</sup><http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1972.xhtml>

Les membres de la commission sont désignés pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable. Pour être désignés, les membres de la commission doivent être âgés de 18 ans révolus et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ont pour compétence :

1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;

2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail et de santé au travail.

Les membres de la commission n'ont, pour l'exercice de leurs fonctions, pas accès aux locaux des entreprises.

L'employeur laisse au salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle le temps nécessaire à l'exercice de sa mission dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cinq heures par mois, en plus du temps passé aux séances de la commission.<sup>7</sup>

- Dans la pratique seuls 10 membres de la commission désignés par les organisations syndicales des salariés représenteront 200 000 salariés (environ 4,5 millions de salariés des entreprises de moins de onze salariés divisés par le nombre de régions) »<sup>8</sup>

Les pouvoirs et les fonctions des représentants territoriaux sont assez limités. Leur rôle se limitera à discuter et à donner les seules informations légales et conventionnelles (reste à voir comment, dans quel cadre ces informations seront données aux 200 000 salariés...). Le fait qu'ils ne puissent accéder aux locaux de l'entreprise les éloigne autant plus de la réalité du terrain des salariés des très petites entreprises.

Il est difficile de comprendre que le législateur n'ait accordé que 5 heures par mois à 10 membres pour représenter environ 200 000 salariés. A comparer, les délégués au comité d'entreprise ont un forfait de 20h et les délégués du personnel 10, 15, voire 20 heures en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise<sup>9</sup>.

La création de la commission paritaire interprofessionnelle, seule réelle avancée sociale instaurée par la loi sur le dialogue social doit être saluée. Cependant, l'on peut douter de la portée pratique de cette institution dont les fonctions et les moyens accordés sont très limités.

### **C - La délégation unique de représentation du personnel (DUP)**

L'employeur peut décider de mettre en place une délégation unique du personnel après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise. A ce jour les membres d'une délégation unique du personnel exercent à la fois les attributions des délégués du personnel et celles du comité d'entreprise.

**La loi du 17 août 2015**, prévoit l'ajout de l'exercice des fonctions de comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHST) par la DUP.

Une fois la loi du 17 août 2015 mise en œuvre, les membres de la DUP exerceront les attributions de délégué du personnel, de représentant du personnel au conseil d'entreprise et de comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail. Cette loi étend la délégation unique du personnel - déjà possible dans les entreprises de moins de 200 salariés - aux entreprises de moins de 300 salariés.

Le nombre des membres de la délégation unique varie suivant l'effectif de l'entreprise. Les délégués bénéficient d'heures de délégation. Ils se réunissent avec l'employeur.

La création de la délégation peut avoir lieu à l'occasion :

- de la constitution du comité d'entreprise,
- lors du franchissement du seuil de 50 salariés,
- ou du renouvellement du comité d'entreprise.

Les règles électorales sont celles applicables à l'élection des délégués du personnel. Les membres de la délégation unique sont convoqués par l'employeur, chaque mois, pour les 2 réunions prévues pour les délégués du personnel et le comité d'entreprise. Ces réunions se tiennent à la suite l'une de l'autre.<sup>10</sup>

### **D - Délégué au comité d'entreprise**

Si elle emploie au moins 50 salariés, l'entreprise doit mettre en place un comité d'entreprise (CE). Un comité d'entreprise peut être créé dans les entreprises de moins de 50 salariés par convention ou accord collectif. Ce

<sup>7</sup>[http://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.dojsessionid=707B343F78BE71ED7748F7E2EB6CCEAE3.tpdila20v\\_1?idDocument=JORFDOLE000030513128&type=contenu&id=2&typeLoi=&legislature=14](http://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.dojsessionid=707B343F78BE71ED7748F7E2EB6CCEAE3.tpdila20v_1?idDocument=JORFDOLE000030513128&type=contenu&id=2&typeLoi=&legislature=14)

<sup>8</sup><http://www.floche.net/2015/05/20/analyse-du-projet-de-loi-rebsamen-sur-le-dialogue-social/>

<sup>9</sup><http://www.floche.net/2015/05/20/analyse-du-projet-de-loi-rebsamen-sur-le-dialogue-social/>

<sup>10</sup><http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1775.xhtml>

comité est composé du **délégué du personnel au comité d'entreprise** élu par les salariés (DCE), du **délégué syndical** et présidé par l'**employeur**.

Le CE est chargé d'organiser et de gérer les activités sociales et culturelles pour les salariés à partir d'un budget donné par l'entreprise, de « contrôler » la marche économique (charges de travail, marchés, évolutions du statut de l'entreprise, perspectives ...) et de faire des propositions, des «vœux»..., de « contrôler » la vie sociale de l'entreprise (évolution des salaires, égalité hommes-femmes, rapport du médecin du travail, qualification et classification, formation, logement du personnel... )

Lorsqu'il est consulté par l'employeur, le CE émet des avis et des vœux. L'employeur doit rendre compte de façon argumentée des suites données aux avis et vœux du CE.

**Les délégués du personnel au comité d'entreprise** (DCE) sont élus en même temps que les délégués du personnel. Leur mandat est de quatre ans.

Les conditions pour être électeur et éligible en qualité de DCE sont les mêmes que celles énoncées ci-dessus pour les DP. Un même salarié peut cumuler les mandats de représentant du personnel au comité d'entreprise et de délégué du personnel.<sup>11</sup>

Les représentants du personnel au CE sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- par le collège des ouvriers et des employés,
- et par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens et agents de maîtrise.<sup>12</sup>

### **Les consultations du CE réformé par la loi du 17 août 2015**

« Les dix-sept thèmes actuels sur lesquels un employeur doit consulter le comité d'entreprise chaque année sont fondus en trois gros blocs de consultation annuels, sur les orientations stratégiques, la situation financière et économique, enfin la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Une rationalisation qui permettra peut-être de clarifier l'agenda, mais qui crée des fourretouts indigestes faisant reculer la pertinence des échanges et des avis rendus. En cas de projet de réorganisation, le texte renforce la centralisation des consultations, auprès d'instances les plus éloignées du terrain. « L'information et la consultation devraient être permanentes » Julien Gonthier, membre du secrétariat de l'Union syndicale Solidaires. « L'idée de regrouper toutes les obligations d'information-consultation du comité d'entreprise en trois grandes procédures annuelles émane directement du patronat. Cela met à mal une prérogative essentielle des CE, la veille économique. Pour les élus du personnel, il est essentiel de disposer d'informations économiques en continu. L'information et la consultation devraient être permanentes pour permettre aux salariés d'exercer leurs droits ». La loi « consiste à déconnecter les procédures d'information et de consultation des moments et des terrains où les choses se jouent. On remplace des obligations importantes par du pur formalisme. »<sup>13</sup>

## **E – Délégués du comité hygiène et sécurité – conditions de travail**

Créé à la libération et renforcé en 1982, le CHSCT et ses membres sont chargés de toutes les questions d'hygiène, de sécurité, et des modes de « production », de mener « une enquête » en cas d'accident pour en déterminer les causes et étudier les moyens de prévention des risques professionnels. Le CHSCT peut se faire assister par des experts. Le rôle fondamental des CHSCT est illustré par la diminution des accidents de travail depuis qu'ils ont été mis en place. La délégation du personnel du CHSCT - salariés de l'entreprise - est désignée pour 2 ans (mandat renouvelable) par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. **Comme mentionné ci-dessus, la loi du 17 août 2015** prévoit la possibilité pour les entreprises de moins de 300 salariés, de fusionner les fonctions de DP, CHSCT et DCE en une délégation unique du personnel, ce qui diluera et affaiblira le rôle du CHSCT, notamment en matière de prévention des risques professionnels. Le résultat concret de cette réforme est que les entreprises auront moins de délégués pour effectuer les missions respectives des instances représentatives du personnel.

## **II – Les syndicats**

La loi le Chapelier, promulguée le 14 juin 1791, interdisait les organisations ouvrières, notamment les corporations des métiers, mais également les rassemblements paysans et ouvriers ainsi que le compagnonnage. Elle interdisait de faire grève et de se constituer en syndicat<sup>14</sup>. Chaque ouvrier avait un livret qu'il devait porter sur lui, sur lequel les employeurs pouvaient mettre leurs remarques sur l'ouvrier...

Les **Canuts** étaient les ouvriers tisserands de la soie sur les machines à tisser. Ils se trouvaient principalement dans

<sup>11</sup><http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1977.xhtml>

<sup>12</sup><http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F96.xhtml>

<sup>13</sup><http://www.humanite.fr/pour-bailloigner-les-salaries-rebsamen-sattaque-aux-droits-syndicaux-570509>

<sup>14</sup>[https://fr.wikipedia.org/wiki/Loi\\_Le\\_Chapelier](https://fr.wikipedia.org/wiki/Loi_Le_Chapelier)

le quartier de la Croix-Rousse à Lyon (France) au XIX<sup>e</sup> siècle<sup>15</sup>. Les canuts revendiquaient de meilleures conditions de travail et des conditions de salaires égales pour tous. Leur première révolte en 1831 est considérée comme une des premières révoltes ouvrières en France. Le délit de coalition a été aboli et le droit de grève autorisé en 1864. Les syndicats n'ont cependant été légalisés qu'en 1884<sup>16</sup>. Apparaissent aussitôt de nombreux petits syndicats dans l'industrie : les bronziers, les ouvrières de l'aiguille, les typographes s'organisent... La CGT est créée en 1895. Cette confédération avait pour objectif « *de rassembler bourses du travail, fédération et syndicats... en dehors de toute école politique* ». La conception, le rôle et les pratiques des organisations syndicales ont été marqués par les divers courants de pensée, expressions politiques qui ont marqué le cours de l'histoire de la classe ouvrière.

## Organisation des syndicats

En France, les syndicats exercent leurs activités conformément aux termes des articles L. 2122-1 et suivants du Code du travail **par métier** (ex : syndicat d'ouvriers du bâtiment, des enseignants) et **au niveau territorial** (ex : section syndicale d'entreprise (SSE), union locale, union départementale, union régionale, etc). On parle de **fédération** pour désigner un regroupement de syndicats d'un même secteur d'activité (ex : la fédération des cheminots, de l'éducation, de l'énergie, de la métallurgie).

Les fédérations sont réunies dans les **confédérations**, qui sont organisées en 2 branches :

- professionnelle : par métier/convention collective
- interprofessionnelle (représentant différents territoires).

Aujourd'hui en France les syndicats majeurs sont : CGT (au niveau national : tradition de lutte, mener les conflits, les grèves...) et CFDT (tradition de négociation, plus réticente pour mobiliser dans les luttes), SUD (connu pour son côté revendicatif), CNT, FO...

Comment choisir son délégué lorsqu'on vote aux élections professionnelles ? Au niveau de l'entreprise, il convient de se renseigner concernant la pratique, la réactivité, la combativité, l'indépendance de tel ou tel délégué.

La **représentativité syndicale** est la capacité, pour des organisations syndicales de salariés, de parler au nom de ces derniers. La reconnaissance de cette capacité permet en particulier aux organisations de négocier et de signer, avec l'employeur ou les représentants du patronat, des accords s'appliquant à l'ensemble des salariés d'une entreprise, d'une branche d'activité au niveau local ou national, ou encore à tous les salariés de l'ensemble des secteurs d'activité<sup>17</sup>. La participation aux élections professionnelles est devenue un baromètre de représentativité majeur qui permet aux syndicats de salariés de peser dans les négociations avec leurs employeurs<sup>18</sup>. Pour être représentatif un syndicat doit obtenir 8% des voix aux élections professionnelles au niveau national et 10% au sein de l'entreprise. Il est important que chaque salarié ait conscience de l'importance de la participation individuelle. En effet, le poids des syndicats dans le cadre des luttes individuelles et collectives dépend directement de son taux de représentativité.

## Où contacter les syndicats ?

Au sein des entreprises : le salarié peut consulter les affichages syndicaux qui, en principe, indiquent où, quand et comment contacter les délégués.

Localement : dans la plupart des villes il y a une **Bourse du travail** qui peut donner l'adresse de tous les syndicats. On peut aussi se renseigner auprès des mairies.

Le salarié peut contacter par téléphone (annuaire) ou en s'y rendant les Unions départementales (CFDTY, CGT ...) et demander à l'union départementale de tel ou tel syndicat les coordonnées du syndicat géographiquement ou professionnellement compétent.

**Nota** : pour identifier la branche dont dépend le salarié, il convient de consulter la fiche de paye sur laquelle figurent le numéro siret et le code APE et/ou la convention collective applicable, (ces informations permettront à l'union départementale d'orienter le salarié vers la branche syndicale compétente).

## Le rôle des syndicats au niveau national

Les syndicats participent à des commissions paritaires, c'est-à-dire composées par les syndicats de travailleurs et de patrons, de différentes instances comme Pôle Emploi, le FONGECIF, la Sécurité sociale, etc... Ces instances paritaires assurent la gestion de ces organismes sociaux à tous les niveaux (nationaux, régionaux, etc...). Les syndicats interviennent, entre autres, sur la question du montant des cotisations qui viennent alimenter les caisses. S'ils ne parviennent pas à un accord au niveau national, le gouvernement peut décider de trancher ou de faire prendre la décision par la voie parlementaire.

<sup>15</sup> <https://fr.wikipedia.org/wiki/Canut>

<sup>16</sup> <https://fr.wikipedia.org/wiki/Syndicalisme>

<sup>17</sup> [https://fr.wikipedia.org/wiki/Repr%C3%A9sentativit%C3%A9\\_syndicale\\_en\\_France](https://fr.wikipedia.org/wiki/Repr%C3%A9sentativit%C3%A9_syndicale_en_France)

<sup>18</sup> [https://fr.wikipedia.org/wiki/Repr%C3%A9sentativit%C3%A9\\_syndicale\\_en\\_France](https://fr.wikipedia.org/wiki/Repr%C3%A9sentativit%C3%A9_syndicale_en_France)

D'autres instances paritaires composent les différentes commissions, en particulier celles de recours (par exemple lors de radiation ou de décision administrative contestée).

### Le financement des syndicats

Les organisations syndicales tirent leurs ressources des subventions publiques (attribuées en contrepartie des services rendus, - permanences juridiques, formations des salariés animées par les membres du syndicat, ex. formation des membres des CHSCT -) et des **cotisations de leurs adhérents** (entre 0,5 et 0,8% du salaire horaire). Ces cotisations permettent aux syndicats de fonctionner tout en étant aussi indépendants que possible et de les renforcer dans les rapports de force avec les patrons.

### Rôle des délégués syndicaux dans l'entreprise

Acquis des grèves de 1968, le délégué syndical est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise. Contrairement aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, il n'est pas élu. Le syndicat fait connaître à l'employeur ses réclamations, revendications ou propositions et négocie les accords collectifs par son intermédiaire.

Le délégué syndical représente son syndicat auprès de l'employeur (tous les syndicats ne défendent pas les mêmes idées !) et assure la défense des salariés.

Le délégué syndical a pour mission d'informer les travailleurs sur leurs droits, de lancer ou relayer les appels à la grève dans l'entreprise, de participer au Comité d'hygiène et sécurité des conditions de travail (C.H.S.C.T.), de formuler des propositions, des revendications ou des réclamations, d'assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire, d'assister les salariés auprès du conseil des prud'hommes, de négocier des accords collectifs avec le patron. Chaque année, les délégués syndicaux négocient avec l'employeur notamment sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail, les objectifs d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, les 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 : l'épargne salariale (intéressement, participation au plan d'épargne), les conditions de mise en place d'un régime de prévoyance maladie, le 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.

<i>Conditions à remplir</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❶ avoir 18 ans au moins ;</li> <li>❷ travailler dans l'entreprise depuis 1 an (4 mois en cas de création d'entreprise/d'ouverture d'établissement ou 6 mois dans les sociétés d'intérim)</li> <li>❸ jouir de ses droits civiques (ne pas avoir été condamné).</li> </ul>		
<i>Nombre de DS dans l'entreprise</i> (article R.2143-2 du Code du travail)	Entreprises de 50 à 999 salariés : 1 DS par syndicat Entreprise de 1 000 à 1 999 salariés : 2 DS par syndicat Entreprise de 2 000 à 3 999 salariés : 3 DS par syndicat Entreprise de 4 000 à 9 999 salariés : 4 DS par syndicat Entreprise de 10 000 salariés et plus : 5 DS par syndicat		
<i>Exercice des missions du DS</i> (on parle de <b>mandat syndical</b> ) <b>NB</b> : ces heures sont payées et le DS peut se déplacer librement dans ou au-dehors de l'entreprise	Chaque DS dispose d'heures :		
	<b>Heures de délégation</b> Entreprises de 50 à 149 salariés : 10 h/mois Entreprises de 150 à 499 salariés : 15 h/mois Entreprises de 500 salariés et plus : 20 h/mois	<b>Participation au Comité d'entreprise</b> 20 h/mois	<b>Crédit d'heures forfaitaire</b> Entreprises de 500 salariés et plus : 10h/an Entreprises de 1 000 salarié et plus : 15h/an

- En cas de non-respect du droit du travail, le salarié peut : contacter le syndicat afin qu'il interpelle l'employeur concernant le problème, le cas échéant si cela ne permet pas de rectifier la situation, le salarié ou le syndicat peut saisir l'inspection du travail pour faire appliquer le droit du travail. L'inspection du travail a un rôle de contrôle et peut dresser un procès-verbal qui permettra au juge de faire appliquer la loi. Si tout cela échoue, le salarié pourra, éventuellement, saisir le conseil des prud'hommes. Dans tous les cas, il convient de réfléchir afin d'employer les moyens adaptés pour faire respecter ses droits. La mise en place de mouvements sociaux (grèves, expressions collectives, manifestations...) peut être envisagée pour faire pression sur l'employeur car rien ne s'obtient sans rapport de force ne serait-ce que pour faire appliquer la loi.