Image not found or type unknown

Le délégué syndical, mandataire du syndicat représentatif dans l'entreprise

publié le **31/08/2014**, vu **5176 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

Le délégué syndical est un salarié de l'entreprise désigné par un syndicat représentatif en son sein. Il a pour attributions de négocier les accords collectifs et de présenter les revendications et propositions du syndicat. Pour remplir sa mission, le Code du travail lui confère un statut privilégié.

1. **Conditions de désignation**

Selon l'article L. 2143-3, alinéa 1er du Code du travail :

- « *Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.* »

1.1. Conditions d'effectif

Les délégués syndicaux ne peuvent être désignés que dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés.

Toutefois, dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical (C. trav. art. L. 2143-6).

Pour la Cour de cassation, si l'un des deux établissements d'une entreprise est inférieur à 50 salariés, un délégué syndical peut être désigné au niveau de l'entreprise (Cass. soc. 12 mars 1991, n° 89-61554).

1.2. Conditions liées au syndicat

La possibilité de désigner un ou plusieurs délégués syndicaux est réservée aux syndicats représentatifs qui ont constitué une section syndicale dans l'entreprise ou dans l'établissement.

- Sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières électionsdes 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 (C. trav. art. L. 2122-1).

***NB**. Les critères de l'article L. 2121-1, qui sont cumulatifs, sont les suivants : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, une ancienneté minimale de 2 ans à compter de la date de dépôt légal des statuts, l'audience (les 10 % des suffrages visés ci-dessus), l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience et les effectifs d'adhérents et les cotisations.*

- Quant à la section syndicale, elle est constituée dès lors que le syndicat établit la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise (Cass. soc. 8 juillet 2009, n° 09-60011).

1.3. Conditions liées au délégué syndical

Le délégué syndical doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques (C. trav. art. L. 2143-1).

NB. Le délai d'un an est réduit à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Par ailleurs, le délégué syndical doit être choisi 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 de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants (C. trav. art. L. 2143-3, al. 1er).

Il suffit que le salarié atteigne le score de 10 % à l'une de ces élections pour pouvoir être désigné en qualité de délégué syndical.

Ainsi, un salarié ayant obtenu plus de 10 % des suffrages exprimés aux élections des délégués du personnel peut être désigné délégué syndical, même s'il n'a pas atteint ce score aux élections du comité d'entreprise (Cass. soc. 28 septembre 2011, n° 11-10601).

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles n'a atteint le score de 10 % ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit cette condition, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement (C. trav. art. L. 2143-3, al. 2).

Précisons, enfin, que les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise ou d'établissement, de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement (C. trav. art. L. 2143-9) ou de membre du CHSCT (Cass. soc. 13 janvier 1999, n° 97-60483).

2. Nombre de délégués syndicaux

Le nombre de délégués syndicaux, dans l'entreprise ou l'établissement, est fixé comme suit (C. trav. art. R. 2143-2 et R. 2143-3) :

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

- 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.

Ce nombre peut éventuellement être majoré par une convention collective ou un accord d'entreprise.

3. **Modalités de désignation**

Les noms du ou des délégués syndicaux doivent être portés à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé (C. trav. art. D. 2143-4).

L'employeur doit ensuite les afficher sur des panneaux réservés aux communications syndicales

Enfin, la copie de la communication adressée à l'employeur doit être adressée, par le syndicat, à l'inspecteur du travail.

4. **Attributions du délégué syndical**

Les délégués syndicaux sont chargés de représenter l'organisation syndicale qui les a désignés auprès de l'employeur (C. trav. art. L. 2143-3).

Ainsi, la mission des délégués syndicaux consiste à représenter leur syndicat dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils ont été désignés.

Cette mission s'exerce principalement par la conclusion d'accords d'entreprise avec l'employeur, les syndicats ayant un monopole en cette matière (C. trav. art. L. 2232-12 et s.).

Les délégués syndicaux ont, ainsi, un rôle de premier plan en matière de négociation avec l'employeur, notamment dans les domaines suivants :

- protocole d'accord préélectoral pour les élections professionnelles ;
- participation et intéressement ;
- plan d'épargne d'entreprise ;
- négociation annuelle obligation ;
- droit d'expression,…

5. **Statut du délégué syndical**

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail (C. trav. art. L. 2411-3).

Cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les 12 mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

moins un an.

L’autorisation est enfin requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

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

- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Par ailleurs, 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 10 heures par an dans les entreprises d'au moins 150 salariés et 15 heures par an dans celles d'au moins 1000 salariés.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise (C. trav. L. 2143-20).

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.

Le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné (C. trav. art. L. 2143-11).

6. Contestation de la désignation des délégués syndicaux

La désignation d’un délégué syndical obéit à plusieurs conditions, tenant à l’effectif de l’entreprise, au syndicat désignataire ou, encore, au salarié lui-même.

Si ces conditions ne sont pas remplies, toute personne intéressée peut saisir le tribunal d’instance, afin qu’il annule la désignation du délégué syndical.

Selon l’article L. 2143-8 du Code du travail, le recours n’est recevable que s’il est introduit dans le délai de 15 jours suivant la notification de la désignation à l’employeur.

Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés