



## Délégués syndicaux d'établissement.

Par **MademoiselleC**, le 13/05/2014 à 16:46

Bonjour,

Au sein d'une entreprise privée de plus de milles salariés, divisée en plusieurs établissements, avec des DS d'entreprise désignés par les syndicats ayant reçu le suffrage suffisant lors des élections du CE.

Mais l'entreprise en question ayant des établissements situés plus ou moins loin du CE, avait permis aux syndicats pour les établissements se situant loin d'avoir des délégués syndicaux d'établissement.

L'élection du CE a été renouvelé, de nouveaux délégués syndicaux ont été désigné pour le CE, mais là est la question.

Comment faire pour ne pas renouveler la liberté donnée aux syndicats d'avoir des DS d'établissement en plus de ceux pour le CE? Car cela se révèle plus problématique qu'autre chose.

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **P.M.**, le 13/05/2014 à 16:53

Bonjour,

Il faudrait savoir pour qui c'est problématique et qui demande leur suppression...

Par **MademoiselleC**, le 13/05/2014 à 16:59

Cela devient problématique pour l'employeur, car cela fait beaucoup trop de crédit heure, ainsi il aimerait supprimer les DS d'établissements qui ne sont à la base qu'une tolérance de sa part.

En vous remerciant de votre réponse rapide.

Par **Juriste-social**, le 13/05/2014 à 17:01

Bonjour,

Il faudrait savoir si les établissements en question comportent au moins 50 salariés et si la désignation antérieure résultait d'un usage ou d'un accord.

Par **P.M.**, le **13/05/2014** à **17:02**

Il aurait dû y réfléchir avant mais reste à savoir si leur existence n'est pas simplement l'application des dispositions légales et si en plus chaque établissement par sa taille et son indépendance ne devrait pas avoir lui-même un Comité d'Entreprise...

Par **Juriste-social**, le **13/05/2014** à **17:15**

La règle légale n'est pas compliquée en soit : il ne peut y avoir de DS à deux niveaux (entreprise et établissement). Soit il existe un CE pour l'ensemble de l'entreprise et pas de comité d'établissement, alors les DS ne peuvent être désignés qu'au niveau de l'entreprise, soit il existe des CE par établissement, et les DS peuvent être désignés au niveau des établissements avec possibilité de désigner un DS central d'entreprise.

Dans votre cas, s'il y avait une "tolérance" relative la désignation de DS au niveau des établissements en plus des DS d'entreprise, il s'agit d'un usage qui peut être dénoncé par l'employeur selon les règles de dénonciation des usages d'entreprise.

A cet effet, il convient de procéder en quatre étapes :

- étape 1 : informer et consulter le CE (c'est assez recommandé en pratique) ;
- étape 2 : informer les délégués syndicaux, proposer une négociation ou répondre à une demande d'ouverture de négociation ;
- étape 3 : informer chaque salarié concerné ;
- étape 4 : respecter un délai de préavis avant d'appliquer la décision (absence de délai minimal)

Par **MademoiselleC**, le **13/05/2014** à **17:19**

Certains établissements ont un effectif d'au moins 50 salariés. Il n'y a qu'un CE commun à chaque établissement. Je sais seulement que c'est une possibilité qu'il a fait aux DS car des établissements se trouvent de l'autre côté du pays.

Par **P.M.**, le **13/05/2014** à **17:24**

Je faisais bien sûr allusion notamment aux établissements ayant plus de 50 salariés... D'autre part, la désignation de délégués syndicaux pour chaque établissement peut résulter en dehors d'un usage d'un Accord d'entreprise que l'employeur ne peut donc pas dénoncer de la même manière...

Par **Juriste-social**, le 13/05/2014 à 17:28

S'il s'agit d'une "tolérance", il ne s'agit vraisemblablement pas d'accord d'entreprise.

Par **MademoiselleC**, le 13/05/2014 à 17:34

Et s'il s'agit d'un accord ? (Ne pouvant confirmer cette affirmation à 100%)

Par **P.M.**, le 13/05/2014 à 17:36

Je ne crois pas avoir lu confirmation formellement de cela, d'autre part, je pense qu'il n'est pas inutile de rappeler [ces dispositions du Code du Travail...](#)

P.S. Les deux derniers messages se sont croisés et ceci confirme qu'il n'y avait pas confirmation formelle...

Par **Juriste-social**, le 13/05/2014 à 17:37

La dénonciation d'un accord ou d'une convention collective est libre. Elle n'a pas besoin d'être motivée. Autrement dit, il suffit d'informer les autres signataires de cette dénonciation ainsi que la Direccte dépositaire de l'accord initial. Avant dénonciation, il conviendra de consulter le CE.

Textes : C. trav., art. L. 2222-6 ; C. trav., art. L. 2261-9 et s.

Par **MademoiselleC**, le 13/05/2014 à 17:44

Je ne peux que sincèrement vous remercier pour l'aide que vous m'avez fourni. Mes cours ainsi que mes recherches ne m'ayant apporté aucune réponse.

Par **P.M.**, le 13/05/2014 à 17:45

Il convient d'abord de se référer à l'Accord pour connaître les conditions de sa dénonciation suivant l'[art. L2222-6 du Code du Travail](#) :

[citation]La convention ou l'accord prévoit les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.[/citation]

Par **P.M.**, le **13/05/2014** à **17:50**

J'ajoute qu'il est important de souligner les dispositions de l'[art. L2261-11](#) :  
[citation]**Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires** employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

**Dans ce cas, les dispositions de la convention ou de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure**[/citation]

Par **Juriste-social**, le **14/05/2014** à **09:29**

S'il s'agit d'un accord d'entreprise, il n'y aura pas plusieurs employeurs mais un seul employeur. La dénonciation par l'employeur suffira à l'extinction de l'accord, sauf maintien éventuel des avantages individuels acquis à défaut d'accord de substitution, mais là est un autre débat.

Par **P.M.**, le **14/05/2014** à **12:03**

Bonjour,  
Peu importe qu'il n'y ait bien sûr que l'unique employeur dans le cadre d'un Accord d'entreprise si c'est une seule des parties qui rompt l'Accord elle doit se conformer aux dispositions précitées comme on peut le lire et essayer de le comprendre...

Par **Juriste-social**, le **14/05/2014** à **13:37**

[citation]Peu importe qu'il n'y ait bien sûr que l'unique employeur dans le cadre d'un Accord d'entreprise [/citation]

Absolument pas, au contraire ça change tout.

[citation]Peu importe qu'il n'y ait bien sûr que l'unique employeur dans le cadre d'un Accord d'entreprise si c'est une seule des parties qui rompt l'Accord elle doit se conformer aux dispositions précitées comme on peut le lire et essayer de le comprendre...  
[/citation]

Vous n'avez visiblement pas compris l'article L.2261-11 du Code du travail auquel vous vous référer.

Cet article vise l'hypothèse où un accord réunit une partie employeur, **composé de plusieurs employeurs**.

Si, comme je l'ai déjà précisé, un accord d'entreprise **comporte un seul employeur**, la dénonciation par cet employeur, qui constitue l'unique "partie employeur", emportera extinction de l'accord sous les réserves que j'ai déjà émises.

En effet, à partir du moment où l'employeur dénonce un accord d'entreprise et qu'il ne l'applique plus, que vous voulez que fasse les syndicats signataires de cet accord ? Il est bien évident que dans ce cas, la dénonciation emporte extinction.

Donc non, vous ne pouvez affirmer que :

[citation][Peu importe qu'il n'y ait bien sûr que l'unique employeur dans le cadre d'un Accord d'entreprise /citation]

Par **P.M.**, le **14/05/2014** à **13:55**

Cela ne change rien du tout si vous pouviez comprendre le sens de la disposition légale qui ne vise pas spécialement les Accords en décidant qu'ils doivent impérativement être conclus par plusieurs employeurs mais vise à la fois les Conventions de branches et tous les Accords qu'ils soient de branche ou d'entreprise et doit donc être rédigé d'une manière générale...

D'ailleurs, il me semble que c'est vous-même qui avez indiqué parmi les textes de référence l'art. L2261-9 et suivants...

Votre position serait singulière car on ne peut pas différencier un Accord regroupant plusieurs employeurs ou ayant été signé par un seul dans une telle forme de rédaction et une simple recherche sur internet permet de s'en convaincre et de pouvoir affirmer que l'art. L2261-11 s'applique bien aux Accords d'entreprise qui par définition n'est signé que par un seul employeur...

Par **Juriste-social**, le **14/05/2014** à **14:27**

Vraiment déconcertant, vous n'avez rien compris.

Peu importe que cet article vise tous les accords, dans cette discussion on évoque l'hypothèse d'un accord d'entreprise ! Alors on parle de l'accord d'entreprise et pas d'un accord de branche ou national.

Et je n'ai pas dit que cet article ne s'appliquait pas à l'accord d'entreprise ! Puisque un accord d'entreprise peut comporter une partie "syndicat" qui peut être composée de plusieurs syndicats !

Un accord d'entreprise comporte un employeur puisqu'il s'agit d'une seule entreprise (sauf exception dont il n'est pas question ici). Donc, lorsque cet employeur dénonce l'accord, alors cet accord cesse de produire ses effets.

En revanche, et en application de l'article L2261-11, s'il s'agissait d'un syndicat sur plusieurs qui avait dénoncé, alors l'accord aurait continué à produire ses effets, sauf hypothèse d'un syndicat majoritaire mais là encore est un autre débat !

J'ai donc à bon escient indiqué cet article pour informer de manière générale que les règles relatives à la dénonciation figurent pour le principal aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et s.

Pour ce qui est de l'accord d'entreprise qui est dénoncé par l'unique employeur on se réfère à l'article L.2261-10 :

[citation]**Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs** ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure. [/citation]

Vous avez commis une erreur alors admettez-le au lieu d'induire en faux les éventuels lecteurs qui pourraient lire la réponse apportée à la question posée dans ce sujet.

Enfin, pour ce qui est des réponses que vous auriez trouvées sur le net...sans commentaire...

Je préfère me fier aux textes qui sont limpides !

Par **P.M.**, le **14/05/2014 à 14:45**

Je parle depuis le début d'un Accord d'entreprise et je maintiens que l'art. L2261-11 du Code du Travail s'applique bien dans le cas d'une dénonciation par le seul employeur avec obligation de négociation d'un accord de substitution après le délai de prévenance et qu'à défaut le dit Accord d'entreprise ne sera rompu qu'à l'issue du délai d'un an...

Je n'ai commis aucune erreur et vais rectifier les vôtres qui ne croyez qu'en vous-même déjà par [ce dossier](#)

J'en ai d'autres sous le coude...

On a vu que vous lorsque vous prétendez que êtes le seul à comprendre de quoi il s'agit dans ce sujet vous pouviez être démenti immédiatement...

En plus, vous confirmez enfin que les effets de la rupture ne sont pas immédiat en vous référant à l'art. L2261-10 qui utilise les mêmes termes généraux mais seulement au bout d'un an, c'est toujours ça de gagné par rapports à vos affirmations précédentes erronées...

Par **Juriste-social**, le **14/05/2014 à 14:56**

Faire référence à d'autres sujets pour essayer de faire croire que vous avez raison dans ce sujet... Etes vous à ce point là en manque d'argument ???

En outre, je suis au regret de vous apprendre que personne ne perdra son temps à lire ces sujets... Inutiles que je mette en lien tous les sujets où j'ai relevé vos erreurs et insuffisances, avec l'appui parfois d'autres membres du forum... Vous êtes d'un ridicule...

Enfin ou avez lu que les effets étaient immédiats ???? J'ai simplement indiqué à l'auteure de la question que la dénonciation par l'employeur emportera extinction de l'accord. Je ne suis pas rentré dans les détails concernant les modalités de dénonciation puisque j'ai pris le soin de citer dès le départ les textes de référence qui contiennent toutes les règles concernant la dénonciation.

Vous n'êtes pas assez bon pour me "coincer" malheureusement car je n'ai pas commis d'erreur.

Bref, libre à vous d'appliquer l'article L.2261-11 et de vous ridiculiser...

Par **P.M.**, le **14/05/2014** à **15:21**

Je n'ai fait absolument pas allusion à d'autres sujets mais bien à celui-ci par les messages postés le 13/05/2014 de 17:24 jusqu'à 17:36 par les uns et les autres ce qui vous a d'ailleurs amené à envisager enfin la possibilité d'un Accord d'entreprise...

Si vous estimez que de parler de l'extinction de l'accord est un terme suffisamment précis qui ne peut pas faire penser que c'est immédiat...

Si vous estimez aussi qu'il suffit de citer les textes de référence dont l'art. L2261-11 c'est que vous n'avez aucune pédagogie et que vous n'êtes pas fait pour répondre sur les forums...

Si vous estimez que la LAMY - liaisons sociales - est ridicule je vous laisse la responsabilité de vos délires...

Par **Juriste-social**, le **14/05/2014** à **15:34**

Envisager la possibilité d'un accord d'entreprise ? A croire que vous venez de débarquer dans ce sujet... Je vous laisse avec votre bonne foi toute relative.

Je serai curieux que vous donniez les références des articles LAMY ou LIAISONS SOCIALES qui affirmeraient qu'en cas de dénonciation par l'employeur d'un accord d'entreprise, il conviendra d'appliquer l'article L.2261-11 et d'attirer l'attention, comme vous l'avez fait, sur le fait que malgré la dénonciation de l'employeur l'accord d'entreprise restera en vigueur dans les relations avec les autres parties, soit entre les syndicats !!! Quelle incohérence ou inepties est-ce là ?

Vous continuez à vous enfoncer dans vos erreurs.

Comme j'ai pu le souligner, en application de l'article L.2261-10, la dénonciation par l'employeur suffira à produire les effets de la dénonciation à l'égard des ou du syndicat partie à l'accord.

Par **P.M.**, le **14/05/2014** à **16:09**

Votre mauvaise foi est patente dans tous les sujets où vous intervenez et je n'ai plus de

temps à perdre avec vous qui ne faites qu'affirmer des contre-vérités et est incapable reconnaître autre chose que ce qu'il croit y compris quand on lui fournit un dossier...  
J'ai suffisamment informée l'intéressée y compris dans le cadre de la renonciation à un Accord d'entreprise que vous vous refusiez même à envisager vous limitant à la dénonciation d'un usage et donc cela me suffit...  
Vous pouvez bien sûr continuer à prêcher suivant vos pratiques habituelles et déloyales

Par **Juriste-social**, le **14/05/2014** à **16:24**

On attend toujours les références de ces fameux articles LAMY et LAISONS SOCIALES afin que je puisse les reproduire et que tout le monde puisse voir par soi-même.

D'habitude, lorsque vous êtes certain de vous, vous n'hésitez pas à mettre les liens, pourquoi abstenez-vous maintenant ?

Vos pratiques douteuses sont de plus en plus certaines...

Par **P.M.**, le **14/05/2014** à **17:05**

C'est un livre pour apprendre à lire qu'il vous faudrait, c'est indiqué dans le dossier que j'ai proposé pour qui sait lire...

Le lien est fourni, il suffit de cliquer sur la partie colorée, personne ne sera dupe de votre nouveau mensonge...

Vous ne savez faire que ça d'occuper un forum inutilement pour faire fuir ceux qui veulent exposer des sujets intéressants...

Vous êtes vraiment lamentable...

Par **Juriste-social**, le **14/05/2014** à **17:18**

Le lien que vous avez fourni ne concerne pas LIAISONS SOCIALES et l'article du LAMY n'évoque n'affirme absolument pas les erreurs que vous avez commis.

Il s'agit d'entreprises dans le cadre d'une UES !! Soit plusieurs employeurs, d'où la référence à l'article L2261-11...

C'est vous qui êtes "lamentable", à piocher des infos sur le net, sans les comprendre, vous n'êtes même pas en capacité de raisonner par vous même, alors que l'article L2261-10 est celui applicable à l'accord d'entreprise dénoncé par un UNIQUE employeur...

Allez, ça me rassure, vous êtes toujours d'un niveau "lamentable".

Dire que vous avez posté 19708 messages ! Je n'ose imaginer le nombre de messages erronés...



Depuis que je suis sur ce forum, je ne cesse de relever vos erreurs ou insuffisances...

Par **P.M.**, le **14/05/2014** à **17:31**

Vous allez vous moquer des lecteurs longtemps...

Vous ne respectez décidément personne, le dossier a pour titre :

[citation]Lamy Négociation Collective - 2013[/citation]

Il est écrit juste au-dessus :

[citation]WK-RH est le site Lamy-Liaisons Sociales dédié aux acteurs des ressources humaines : information, documentation, actualité et offres d'emploi pour faciliter votre vie professionnelle."[/citation]

Basta !

Par **Juriste-social**, le **14/05/2014** à **17:50**

Et je vous répondrai qu'on ne voit toujours pas de lien LAMY et LIAISONS SOCIALES corroborant vos affirmations !

D'autant plus que je viens de démontrer que le lien que vous avez fourni évoquait l'hypothèse d'une UES avec plusieurs employeurs...

Enfin, admettez que vous avez eu tort !

Par **P.M.**, le **14/05/2014** à **18:14**

Vous tentez de changer votre moyen de mentir...

Vous ne le voyez pas le lien parce que vous n'êtes pas capable de le comprendre car si le dossier cite le cas de la dénonciation des deux accords d'entreprises dans le cadre d'une UES, il cite ensuite ceux d'Accords d'entreprise qui ne sont pas dans ce cadre ...

Mais c'est encore une nouvelle tentative de vouloir tromper le lecteur soit volontairement soit par ignorance et incompréhension...

Il y est ensuite mentionné :

[citation]A noter aussi que, dans l'hypothèse de la dénonciation, cette consultation pourra être suivie d'une autre consultation du comité d'entreprise portant, celle-là, sur la négociation qui peut s'engager conformément à l'article L. 2261-11 du Code du travail (voir infra).[/citation]

C'est ma dernière réponse contre vos mensonges...

Par **Juriste-social**, le **15/05/2014** à **09:21**

[citation]cette consultation pourra être suivie d'une autre consultation du comité d'entreprise portant, celle-là, sur la négociation **qui peut s'engager** conformément à l'article L. 2261-11

du Code du travail (voir infra).[/citation]

"qui peut" : Bien évidemment que le CE doit être consulté dans l'hypothèse d'une dénonciation relevant de l'article L.2261-11. Mais encore faut-il être dans le cadre de la dénonciation visée par cet article !

Un accord d'entreprise dénoncé par l'employeur unique (et non pas par une partie des employeurs signataires -hypothèse visée par l'article L.2261-11 que vous ne comprenez pas) sera soumis aux dispositions de l'article L2261-10 !

Par **P.M.**, le **15/05/2014** à **09:50**

Bonjour,

C'est lui qui ne comprend rien mais qui prétend que ce sont les autres et mensongèrement que le dossier du LAMY - LAISONS SOCIALES ne mentionnait pas cet article du Code du Travail...

Mais je ne lui réponds même pas car ça l'instruirait et ce n'est pas ce qu'il recherche mais à rester dans son ignorance folle...