

LA DESIGNATION DES DELEGUES SYNDICAUX

De nouvelles conditions de désignation des délégués syndicaux ont été posées par la loi du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et au temps de travail.

Ainsi, en principe, les délégués syndicaux ne peuvent être désignés que dans les entreprises d'au moins 50 salariés par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement qui constituent une section syndicale parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au CE ou de la DUP ou des DP, quel que soit le nombre de votants.

La loi a également aménagé des dispositions transitoires. La jurisprudence est venue préciser les dispositions de cette loi.

La CCN 51 prévoit une disposition plus souple que les dispositions légales s'agissant des conditions d'effectif.

1. Quelles sont les conditions requises pour la désignation des délégués syndicaux en matière d'effectifs ?
2. Quel est le cadre géographique de la désignation des délégués syndicaux ?
3. Quelles sont les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ?
4. Quelles sont les conditions d'existence de la section syndicale ?
5. Quelles conditions doit remplir un salarié pour être désigné délégué syndical ?
6. Quelles étaient les dispositions transitoires relatives à la désignation des délégués syndicaux prévues par la loi du 20 août 2008 ?
7. Quelle était la durée d'application des dispositions transitoires relatives à la désignation des délégués syndicaux prévues par la loi du 20 août 2008 ?
8. Quelles sont les conséquences d'une désaffiliation syndicale s'agissant de la désignation d'un délégué syndical ?
8. Un salarié déjà titulaire d'un mandat peut-il être désigné comme délégué syndical ?
9. Quelles sont les formalités de la désignation ?
10. Quel est nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés ?
11. Dans quelle hypothèse une organisation syndicale peut-elle désigner un délégué syndical supplémentaire ?
12. Dans quelles conditions un délégué syndical central peut-il être désigné ?
13. Quelles sont les modalités de contestation de la désignation d'un délégué syndical ?
14. La désignation d'un délégué syndical a-t-elle une durée limitée ?

1. Quelles sont les conditions requises pour la désignation des délégués syndicaux en matière d'effectifs ?

Article L.2143-3 du Code du travail

Article L.2143-6 du Code du travail

Article R.2143-3 du Code du travail

Article 02.01.3 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

En principe, les délégués syndicaux ne peuvent être désignés que dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Toutefois, la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 est, quant à elle, beaucoup moins restrictive puisqu'elle ne retient pas l'exigence de cinquante salariés pour la désignation de délégués syndicaux:

En effet, l'Article 02.01.3 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 dispose :

«L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements, quelle que soit leur importance

La désignation d'un ou de plusieurs délégués syndicaux est reconnue dans toutes les entreprises et leurs établissements, dès lors que l'effectif est au moins de 11 salariés.

*La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue dans les conditions légales et réglementaires. Il en est de même pour la désignation des délégués syndicaux.
(...)).*

La loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail pose de nouvelles conditions de désignation des délégués syndicaux.

Il convient donc de combiner les dispositions légales avec les dispositions conventionnelles. Soulignons au préalable que les nouvelles règles énoncées ci-après s'appliquent à compter des résultats des premières élections professionnelles pour lesquelles la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure au 21 août 2008. Dans l'attente de ces premières élections postérieures au 21 août 2008, la loi a néanmoins prévue des dispositions transitoires (voir question n°6).

Ainsi, à compter des premières élections pour lesquelles la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure au 21 août 2008 :

- **Dans les entreprises de 50 salariés et plus**, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement (voir fiche relative à la représentativité syndicale) qui constituent une section syndicale (voir question n°4) pourront désigner un ou des délégués syndicaux, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au CE ou de la DUP ou des DP, quel que soit le nombre de votants.

- **Dans les entreprises de 11 à 50 salariés**, la loi prévoit que les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical.

Toutefois, la CCN 51 ne retient pas l'exigence de cinquante salariés pour la désignation de délégués syndicaux (voir article 02.01.3 de la CCN cité ci-dessus). Un salarié peut donc également être désigné délégué syndical dans une entreprise de 11 à 50 salariés s'il a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au CE ou de la DUP ou des DP, quel que soit le nombre de votants et s'il est désigné par une organisation

syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement qui constitue une section syndicale.

- **Dans les entreprises de moins de 11 salariés**, la désignation des délégués syndicaux n'est pas possible.

2. Quel est le cadre géographique de la désignation des délégués syndicaux ?

Article L.2143-3 du Code du travail

Article R.2143 -3 du Code du travail

Selon la structure de l'Association, les délégués syndicaux peuvent être désignés soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de chaque établissement distinct.

Depuis un arrêt du 10 novembre 2010, la Cour de cassation est revenue sur la définition jurisprudentielle de la notion d'établissements distincts pour la désignation des délégués syndicaux. Pour la Cour de cassation, la reconnaissance d'un établissement distinct pour la mise d'un comité d'établissement permet nécessairement la désignation d'un délégué syndical dans ce même périmètre géographique (Cass.soc.10 novembre 2010, n°10-60104). Ainsi, si des comités d'établissements sont institués, il est donc permis aux syndicats de désigner des délégués syndicaux dans le cadre de ces établissements. Le périmètre de désignation des délégués syndicaux est donc le même que celui retenu lors des dernières élections pour la mise en place du comité d'entreprise ou d'établissement, sauf accord collectif en disposant autrement (Cass.soc.18 mai 2011, n°10-60383). Et, un accord collectif, même conclu avant la loi du 20 août 2008, peut prévoir un périmètre de désignation des délégués syndicaux plus restreint que le périmètre d'implantation du comité d'entreprise (Cass.soc.14 novembre 2012, n°11-27.490).

Se reporter à la fiche pratique relative au cadre géographique des élections pour en savoir plus sur la mise en place des comités d'établissements.

Deux cas de figure peuvent donc se présenter :

- Des comités d'établissements ont été mis en place, la désignation des délégués syndicaux s'effectue alors au niveau des établissements.

Le nombre de délégués est fixé par établissement sans avoir à prendre en compte l'effectif global de l'entreprise (cf. article R.2143-2 du code du travail pour la détermination du nombre de délégués syndicaux).

-Un comité d'entreprise a été mis en place, les délégués syndicaux sont désignés au niveau de l'entreprise.

Dès lors que des établissements distincts ont bien été reconnus, les délégués syndicaux bénéficient donc d'un crédit d'heures au titre de leur mandat de délégués syndicaux d'établissement, en fonction de l'effectif de l'établissement (Voir la fiche les heures de délégation).

3. Quelles sont les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement?

Article L.2121-1 du Code du travail

Article L.2122-1 du Code du travail

Article L.2122-2 du Code du travail

Article L.2122-3 du Code du travail
 Article L.2122-4 du Code du travail
 Articles D.2135-1 et suivants du Code du travail
 Circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008
 Circulaire DGT n°6 du 27 juillet 2011

Jusqu'alors, bénéficiaient de la représentativité de plein droit, les 5 confédérations suivantes :

- Confédération générale du travail (CGT) ;
- CGT Force ouvrière (FO) ;
- Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
- Confédération générale des cadres (CFE-CGC).

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail supprime la présomption irréfutable de représentativité dont bénéficiait tout syndicat affilié à une organisation représentative au plan national, si bien que les 5 confédérations syndicales susvisées ne seront désormais plus reconnues automatiquement comme représentatives.

Désormais, les syndicats devront faire la preuve de leur représentativité sur la base de critères cumulatifs appréciés périodiquement (voir fiche pratique relative à la représentativité syndicale).

La loi prévoit toutefois le maintien de certaines présomptions de représentativité à titre provisoire (voir questions n°6 et n°7).

Le nouvel article L2121-1 du Code du travail issu de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail énumère ainsi 7 « nouveaux » critères de représentativité :

- **le respect des valeurs républicaines.** Ce critère se substitue à l'ancien critère de « l'attitude patriotique pendant l'Occupation » devenu obsolète ;

- **l'indépendance.** C'est-à-dire principalement l'indépendance à l'égard de l'employeur ou d'un groupement d'employeurs ;

- **la transparence financière.** La loi prévoit notamment une procédure de certification et de publicité des comptes des organisations syndicales (articles D.2135-1 et suivants du Code du travail) ;

- **une ancienneté minimale** de deux ans dans le champ professionnel et géographique de l'entreprise. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts.

- **l'influence, caractérisée par l'activité et l'expérience ;**

- **les effectifs d'adhérents et les cotisations ;**

Remarque : A noter que s'agissant de ces six premiers critères, la loi n'en donnant pas de définition précise, la jurisprudence antérieure concernant l'appréciation des différents critères de représentativité reste en vigueur.

- A ces six critères s'ajoute le critère de **l'audience électorale** appréciée en fonction des résultats aux élections professionnelles.

Cette audience est évaluée à partir des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires du Comité d'Entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des Délégués du Personnel (DP) et ceci, quel que soit le nombre de votants.

Se reporter à la fiche pratique relative à la représentativité syndicale pour de plus amples informations sur cette question.

4. Quelles sont les conditions d'existence de la section syndicale ?

Article L.2143-3 du Code du travail

La possibilité de désigner un délégué syndical est reconnue aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement qui constituent une section syndicale. La constitution d'une section syndicale est subordonnée à la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise ou l'établissement.

Ainsi, en cas de contestation sur l'existence d'une section syndicale, le syndicat doit pour établir la preuve de l'existence ou de la constitution d'une section syndicale démontrer la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise, dans le respect du contradictoire, à l'exclusion des éléments susceptibles de permettre l'identification des adhérents du syndicat, dont seul le juge peut prendre connaissance (Cass.soc.8 juill.2009, n°09-60011).

5. Quelles conditions doit remplir un salarié pour être désigné délégué syndical ?

Article L.2143 -1 du Code du travail

Article L.2143-3 du Code du travail

Circulaire DGT n°6 du 27 juillet 2011

Pour être valablement désignés, les délégués syndicaux doivent être âgés de 18 ans accomplis et jouir de leurs droits de vote politiques.

Le délégué syndical doit par ailleurs travailler dans l'entreprise. Lorsque l'entreprise est divisée en établissements distincts, un délégué syndical ne peut pas être désigné dans un établissement autre que celui dans lequel il travaille (Cass.soc.14 février 1980, n°79-60.317).

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu fait toujours partie du personnel et peut à ce titre être désigné délégué syndical (Cass.soc.11 février 2004, n°02-60.558).

Pour pouvoir être désigné délégué syndical, le salarié doit en outre avoir travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins. L'ancienneté d'un an dans l'entreprise, exigée pour la désignation d'un délégué syndical, peut résulter d'un ou plusieurs contrats de travail successifs et distincts, séparés par une ou plusieurs périodes d'interruption (Cass.soc.15 mai 1991, n°90-60.310).

Les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise sont exclus du droit d'être désignés en qualité de délégués syndicaux. D'après la jurisprudence, seuls les salariés qui ont reçu une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler au chef d'entreprise peuvent être exclus du droit d'être désignés comme délégués syndicaux (Cass.soc.21 mai 2003, n°01-60.882). Toutefois, la jurisprudence s'écarte de plus en plus du critère formaliste. Ainsi, le salarié qui préside le CHSCT ou qui figure sur les PV de réunion du CE en qualité de représentant de l'employeur ne peut être désigné en qualité de délégué syndical. Cette exclusion est générale et concerne lesdits salariés même en l'absence de délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilé au chef d'entreprise (Cass.soc.25 janvier 2006, n°04-60.515, n°05-60.158).

En outre, tout salarié pourra être désigné délégué syndical s'il a recueilli au moins 10 % des voix au premier tour des dernières élections professionnelles du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel. Il doit avoir obtenu au moins 10 % des voix sur son nom, en tant que membre titulaire ou membre suppléant.

La condition d'audience de 10% pour être désigné DS peut indifféremment être remplie à l'occasion des élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (Cass.soc.28 septembre 2011, n°11-10601).

A noter que la Cour de cassation a jugé que le périmètre de désignation du DS ne détermine pas nécessairement l'appréciation du score de 10%. Ainsi, dans les entreprises comportant des établissements distincts, un salarié peut être désigné comme délégué syndical au niveau de l'entreprise, si le score de 10% a été obtenu aux élections des délégués du personnel dans un établissement distinct (Cass.soc.28 novembre 2012, n°12-13.628).

Cette audience de 10% doit se calculer sur le seul collège au sein duquel le salarié a présenté sa candidature (Cass.soc.29 juin 2011, n°10-19921). Ainsi, pour obtenir ce pourcentage, on rapporte le nombre de voix obtenu par le candidat au nombre de bulletins valables recueillis pour l'ensemble des listes dans son collège (Circulaire DGT n°6 du 27 juillet 2011). A noter que la circulaire DGT du 27 juillet 2011 donne des illustrations pour le calcul de l'audience électorale qui doit être notamment recueilli pour être désigné délégué syndical.

S'il ne reste plus aucun candidat répondant à ces conditions, le DS pourra être choisi parmi les autres candidats aux élections ou, à défaut, parmi les adhérents du syndicat au sein de l'entreprise ou de l'établissement. La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser l'interprétation de cette disposition dans différentes affaires. Ainsi, il a été jugé que cette faculté ne pouvait pas s'exercer dans l'hypothèse où les candidats ayant obtenus 10% aux dernières élections renonçaient à exercer un mandat de délégué syndical au profit de la candidature comme délégué syndical d'un salarié n'ayant pas présenté sa candidature lors des dernières élections (Cass.soc.29 juin 2011, n°10-60394).

En revanche cette faculté peut s'exercer dans l'hypothèse où aucun des candidats présents sur la liste du syndicat n'a atteint ce score de 10 % dans le périmètre de désignation ou lorsque le seul candidat remplissant le score de 10% a décidé de se rallier à une autre organisation syndicale après les élections (Cass.soc.27 février 2013, n°12-15.807 et n°12-18.828).

Remarque : un salarié ayant obtenu 10% des suffrages exprimés aux dernières élections peut être désigné par un syndicat autre que celui sous l'étiquette duquel il a obtenu ce score lors des dernières élections (Cass.soc.28 septembre 2011, n°10-26762). Dans cette affaire il s'agissait d'un salarié qui avait obtenu 10% des suffrages exprimés sous l'étiquette CFDT. Quelques mois après, il a été désigné DS par la CGC. Cette dernière désignation est jugée valable pour la Cour de cassation.

Dans le même sens, un syndicat peut désigner comme délégué syndical, un salarié ayant obtenu les 10% sur la liste d'une autre organisation syndicale pour laquelle il exerce par ailleurs le mandat d'élu au CE et/ou DP (Cass.soc.17 avril 2013, n°12-22.699). Il s'agissait en l'espèce d'un salarié élu membre du CE et DP sous l'étiquette syndicale CNT et désigné DS sous cette même étiquette syndicale qui, par la suite, a démissionné de son mandat DS/CNT et qui a ensuite été désigné DS par la CFTC tout en gardant ses mandats DP/CE.

6. Quelles étaient les dispositions transitoires relatives à la désignation des délégués syndicaux prévues par la loi du 20 août 2008 ?

Article 11 IV de la loi du 20 août 2008

Article 13 de la loi n°2008-879 du 20 août 2008

Les délégués syndicaux régulièrement désignés à la date de publication de la loi (soit le 21 août 2008) conservaient leur mandat et leurs prérogatives jusqu'aux premières élections professionnelles organisées dans l'entreprise ou l'établissement dont la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure au 21 août 2008.

En outre, pendant cette période, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement pouvait désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter

auprès de l'employeur, conformément aux règles existantes avant l'entrée en vigueur de cette loi.

Après le résultat des élections, ces délégués syndicaux pouvaient conserver leurs mandats et leurs prérogatives si les nouvelles conditions de désignation décrites ci-dessus sont remplies.

A noter que les syndicats présumés représentatifs au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et ceci, jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure au 21 août 2008, étaient :

- les syndicats affiliés aux organisations syndicales de salariés représentatives aux niveaux national et interprofessionnel à la date de publication de la loi qui sont à ce jour : CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC ;
- tout syndicat représentatif à ce niveau à la date de publication de la loi ;
- et tout syndicat constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à une organisation syndicale de salariés représentative aux niveaux national et interprofessionnel à la date du 21 août 2008.

7. Quelle était la durée d'application des dispositions transitoires relatives à la désignation des délégués syndicaux prévues par la loi du 20 août 2008 ?

La Cour de Cassation a apporté certaines précisions quant à la durée d'application de ces dispositions transitoires :

Ainsi, lorsque des élections étaient organisées pour la première fois après le 21 août 2008 et qu'aucune organisation syndicale n'avait présenté de candidature au 1^{er} tour, faute de pouvoir mesurer l'audience électorale, la Cour de Cassation a jugé qu'à condition qu'un PV de carence ait été dûment établi, la période transitoire continuait à s'appliquer. Cette possibilité prenait fin au plus tard le 22 août 2012 ou jusqu'à ce que l'employeur organise de nouvelles élections permettant une nouvelle mesure de l'audience électorale (Cass.coc.10 février 2010, n°09-60244).

Toutefois, lorsqu'aucune organisation syndicale n'avait présenté de candidats au 1^{er} tour mais que des salariés avaient été élus au 2nd tour, la période transitoire prenait fin (Cass.soc.18 mai 2011, n°10-60258). La période transitoire n'était donc prolongée qu'en cas d'absence de résultats aux deux tours de scrutins.

La Cour de cassation a également précisé que des élections partielles ne mettaient pas fin à la période transitoire. Seules les élections générales dont la première réunion de négociation du protocole préélectoral était postérieure au 21 août 2008 mettaient fin à la période transitoire (Cass.soc.6 janvier 2011, n°10-60169).

8. Quelles sont les conséquences d'une désaffiliation syndicale s'agissant de la désignation d'un délégué syndical ?

La jurisprudence a eu l'occasion de se prononcer sur les conséquences en termes de désignation d'un délégué syndical de la désaffiliation confédérale d'un syndicat. Elle a jugé que l'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats au 1^{er} tour des élections constitue un élément essentiel du vote des électeurs. Ainsi, si un syndicat n'est plus affilié à une confédération syndicale qui a obtenu le pourcentage de suffrages exprimés pour être reconnue représentative au cours des dernières élections, ce syndicat perd la représentativité acquise sous cette étiquette et ne peut plus désigner de délégué syndical (Cass.soc.18 mai 2011, n°10-21705). En revanche, un délégué syndical peut être nommé par la confédération syndicale quittée, s'il existe une section syndicale de cette confédération dans l'entreprise (Cass.soc.18 mai 2011, n°10-60300).

9. Un salarié déjà titulaire d'un mandat peut-il être désigné comme délégué syndical?

Article L.2143 -9 du Code du travail

Un délégué syndical peut cumuler d'autres mandats, ce qui entraîne le cumul des crédits d'heures affectés à chacun de ces mandats.

Toutefois le cumul des mandats de membre élu du comité d'entreprise et de délégué syndical dans les entreprises de moins de 300 salariés est interdit puisque le délégué syndical est de droit représentant syndical au CE, sauf si le syndicat renonce à avoir un représentant syndical au CE (Cass.soc.18 juill. 2000, n°98-42.625). En outre, le cumul de mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires en cas de cumul des fonctions de délégué syndical central d'entreprise lorsque celle-ci a moins de 2000 salariés et de délégué syndical d'établissement.

10. Quelles sont les formalités de la désignation ?

Article L.2143 -3 du Code du travail

Article L.2143 -7 du Code du travail

Article D.2143 -4 du Code du travail

La désignation d'un délégué syndical est soumise à certaines formalités, qui sont également applicables en cas de révocation ou de remplacement d'un délégué syndical.

Les noms et prénoms du ou des délégués syndicaux, du délégué syndical central doivent être portés à la connaissance du chef d'entreprise, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre récépissé. La date portée sur l'avis de réception ou sur le récépissé fait foi entre les parties.

Seul un syndicat peut procéder à la désignation d'un délégué syndical.

Ainsi, sauf mandat donné à cette fin par le syndicat, une section syndicale ne peut procéder à une telle désignation (Cass. Soc. 16 mai 1979, n°79-60.045).

Les noms du ou des délégués syndicaux doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales. C'est le syndicat qui procède à l'affichage du nom du délégué, par l'intermédiaire de la section syndicale. A noter que le défaut d'affichage n'entraîne pas la nullité de la désignation (Cass.soc.28 mai 1975, n°74-60.146). Toutefois, ce défaut ne permet pas de faire courir le délai de 15 jours pour contester la désignation.

L'employeur ne peut pas s'opposer à l'affichage du nom de l'intéressé. A défaut, il se rend coupable du délit d'entrave.

En outre, la copie de la communication adressée au chef d'entreprise doit être adressée simultanément à l'inspecteur du travail compétent ou à l'autorité qui en tient lieu.

Le syndicat qui désigne un délégué doit donc, en même temps qu'il écrit à l'employeur, adresser copie de ce courrier à l'inspecteur du travail dont dépend l'entreprise ou l'établissement.

11. Quel est nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés ?

Article L.2143-3 du Code du travail

Article L.2143-4 du Code du travail

Article L.2143-7 du Code du travail

Article R.2143 -1 du Code du travail

Article R.2143-2 du Code du travail

Article R.2143 -3 du Code du travail

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement distinct	Nombre de délégués syndicaux par section syndicale
Jusqu'à 999 salariés	1 ⁽¹⁾
De 1000 à 1999 salariés	2
De 2000 à 3999 salariés	3
De 4000 à 9999 salariés	4
Plus de 10 000 salariés	5

⁽¹⁾ + 1 délégué syndical supplémentaire dans les entreprises d'au moins 500 salariés et dans certaines conditions (voir question n°12)

Le seuil d'effectif est considéré comme atteint s'il l'a été pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes (pour le calcul de l'effectif, voir fiche Le calcul de l'effectif et ses incidences).

Le nombre légal de délégués syndicaux désignés par chaque section syndicale peut être augmenté par convention ou accord collectif, mais ne peut pas être modifié par usage ou engagement unilatéral de l'employeur (Cass.soc.10 juillet 2002).

12. Dans quelle hypothèse une organisation syndicale peut-elle désigner un délégué syndical supplémentaire ?

Article L.2143-4 du Code du travail

Dans les entreprises de 500 salariés ou plus, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical (DS) supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du CE et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce DS supplémentaire doit être choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au CE ou des DP, quel que soit le nombre de votants

13. Dans quelles conditions un délégué syndical central peut-il être désigné?

Article L.2143-5 du Code du travail

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

Ce DS central doit être désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut des DP, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 2000 salariés qui comportent au moins deux 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 d'entreprise.

Même si un syndicat ne possède qu'un seul délégué d'établissement, il est en droit de désigner celui-ci comme délégué syndical d'entreprise (Cass.soc.16 déc.1992, n°91-60.214).

A noter que dans les entreprises de moins de 2000 salariés, le cumul des fonctions de délégué syndical d'établissement et de délégué syndical central n'ouvre droit à aucun crédit d'heures supplémentaire au titre des fonctions de délégué syndical central. Cela résulte de l'article L 2143-15 du code du travail qui prévoit un crédit d'heures supplémentaires pour les délégués centraux visés au premier alinéa de l'article L2143-5, soit ceux des entreprises d'au moins 2000 salariés (voir fiche Les heures de délégation).

13. Quelles sont les modalités de contestation de la désignation d'un délégué syndical ?

Article L.2143 -8 du Code du travail

Article R.2143 -5 du Code du travail

Le droit de contester la désignation d'un délégué syndical est ouvert à l'employeur, aux autres organisations syndicales et à toute personne justifiant d'un intérêt à agir (salarié de l'entreprise ou de l'établissement même s'ils ne sont pas syndiqués).

Les contestations sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. La contestation en justice n'est recevable que si elle est introduite dans les 15 jours qui suivent l'accomplissement des formalités de désignation.

Pour l'employeur, le délai de 15 jours court à compter de la date de la lettre du syndicat l'informant de la désignation (date figurant sur l'accusé de réception ou date figurant sur le récépissé).

Pour les syndicats et les salariés, le délai de 15 jours commence à courir à compter du jour où le nom du délégué syndical a été porté à leur connaissance (affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales ou autres moyens).

Le premier jour du délai est le lendemain de celui de la réception de la lettre de notification. Passé ce délai de 15 jours, la désignation est purgée de tout vice. Toutefois si l'employeur a connaissance, postérieurement à l'expiration du délai de 15 jours, d'un fait nouveau de nature à remettre en cause la validité d'une désignation, il peut introduire un recours dans le délai de 15 jours suivant la connaissance qu'il a eue de ce fait (Cass.soc.10 mai 1994, n°93-60.366).

De plus, le délai de 15 jours qui s'applique pour contester la désignation d'un délégué syndical ne s'applique pas en cas de désignation frauduleuse (Cass.soc.5 mars 1986, n°85-60.562). On parle de fraude lorsque la désignation est faite non pas dans l'intérêt du personnel mais dans celui du salarié désigné. C'est notamment le cas lorsqu'il apparaît que la désignation a été faite uniquement pour protéger le salarié contre un licenciement imminent. C'est à l'employeur qu'il appartient d'apporter la preuve de la fraude.

14. La désignation d'un délégué syndical a-t-elle une durée limitée ?

Article L.2143 -6 du Code du travail

Article L.2143 -11 du Code du travail

Circulaire DGT n°6 du 27 juillet 2011

Le mandat des délégués syndicaux n'est pas limité dans le temps.

Le mandat d'un délégué syndical prend néanmoins fin dans les hypothèses suivantes (non cumulatives) :

- lorsque le syndicat ou le délégué syndical y met un terme ;
- en cas de départ du salarié de l'entreprise ou, le cas échéant de l'établissement distinct dans lequel il a été désigné ;
- en cas de décès de l'intéressé ;

- lorsque le syndicat qui a désigné le délégué syndical a réalisé une audience inférieure à 10 % des suffrages aux élections professionnelles et n'est donc plus représentatif ;
- lorsqu'en tant que candidat, le délégué syndical obtient moins de 10% de suffrages sur son nom aux élections professionnelles ;
- lorsque le délégué du personnel désigné comme délégué syndical perd son mandat de DP.

A noter que pour les trois derniers cas de fin de mandat énoncés ci-dessus, aucune condition de forme n'est requise pour constater la perte du mandat. Le seul fait que, malgré la perte automatique de son mandat, un ancien délégué syndical poursuive ses missions dans l'entreprise, ne peut être considérée comme une nouvelle désignation, susceptible d'être purgée de tout vice en l'absence de contestation dans les 15 jours (Circ.DGT n°6 du 27 juillet 2011).