

# DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

---

## CADRE DE LA DÉSIGNATION

### DANS UNE ENTREPRISE À ÉTABLISSEMENT UNIQUE

#### Entreprises de plus de 50 salariés

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, 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*

Le cadre de désignation des délégués syndicaux et des représentants de la section syndicale est nécessairement le même, y compris dans l'appréciation de la représentativité syndicale ; la désignation d'un délégué syndical ne peut donc intervenir que dans le même périmètre que celui du représentant de la section syndicale.

*Cass. Soc. 14 décembre 2010 – n° 10-60.221*

#### Entreprises de moins de 50 salariés

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*

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*

#### Exemple jurisprudentiel

*Un délégué du personnel suppléant ne peut en principe pas être désigné délégué syndical. Mais dès lors que son employeur n'a pas contesté sa désignation dans les 15 jours, son mandat syndical est valable. Dès lors, s'il n'est pas réélu aux élections professionnelles suivantes, perdant ainsi son mandat de délégué du personnel suppléant, il conserve néanmoins son mandat syndical, et l'employeur est tenu de demander l'autorisation de le licencier auprès de l'inspection du travail.*

*Cass. Soc. 24 octobre 2008 – n° 06-42.269*

*Cass. Soc. 14 janvier 2009 – n° 07-44.894*

*L'employeur qui accepte la désignation d'un délégué syndical par un syndicat, dans une entreprise de moins de 50 salariés, ne peut s'opposer à la désignation d'un autre délégué par un autre syndicat au motif que l'effectif de l'entreprise est insuffisant, en application d'un principe constitutionnel d'égalité dans le cadre plus général du droit et de l'expression de la liberté syndicale.*

*Cass. Soc. 19 novembre 2008 – n° 08-60.395*

*Cass. Soc. 4 mars 2009 – n° 08-60.436*

### **Entreprises de plus de 500 salariés**

Dans les entreprises de cinq cents salariés et plus, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux 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*

### **Exemples jurisprudentiels**

*Dans une entreprise à établissements multiples, le seuil d'effectif de 500 salariés doit être apprécié par établissement distinct. Ainsi, si une entreprise est divisée en établissements distincts pour l'élection de comités d'établissement, la désignation d'un délégué syndical supplémentaire est subordonnée aux résultats des élections de ce comité d'établissement. Cela a pour effet de limiter la durée du mandat du délégué syndical supplémentaire jusqu'aux prochaines élections d'un comité d'établissement.*

*Cass. Soc. 14 janvier 2009 – n° 08-60.449*

*Si plusieurs syndicats ont présenté une liste commune à ces élections, ils ne peuvent désigner qu'un délégué syndical supplémentaire.*

*Cass. Soc. 18 novembre 2008 – n° 08-60.397*

## **ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENTS MULTIPLES**

### **Notion d'établissement distinct**

Comme dans le cadre des élections professionnelles, la notion d'établissement distinct est prise en compte par la jurisprudence pour la désignation des délégués syndicaux au sein de l'entreprise.

L'entreprise est considérée comme constituée d'établissements distincts au sens des délégués syndicaux, dès lors qu'au moins un établissement a atteint le seuil de 50 salariés.

*Cass. Soc. 5 décembre 2000 – n° 99-60.327*

Autrement dit, dès lors qu'est reconnue, au sein de l'entreprise, l'existence d'un établissement distinct, il en résulte que l'entreprise en comporte au moins 2.

*Cass. Soc. 15 janvier 2002 – Bull. civ. V, n° 15*

Mais la notion d'établissement distinct est relative à chaque institution représentative du personnel, ce qui implique quelques différences dans l'appréciation de l'existence ou non d'un établissement distinct en fonction des institutions représentatives concernées. Le périmètre de l'établissement distinct peut être différent d'un institution à l'autre.

*Conseil d'État – 6 mars 2002 – RJS 2002, p. 647, n° 834*

### **Exemples jurisprudentiels**

*En application de la loi du 20 août 2008, la Cour de cassation décide que la reconnaissance d'un établissement distinct pour la mise en place d'un comité d'établissement permet nécessairement la désignation d'un délégué syndical dans ce même périmètre. C'est en effet au niveau de l'élection des titulaires du comité d'établissement que l'audience déterminante de la représentativité syndicale est désormais mesurée. Il s'agit d'un revirement de jurisprudence puisqu'un arrêt du 18 décembre 2000 avait statué en sens inverse. Or, en 2000, les juges avaient retenu que la finalité du comité d'établissement et celle du délégué syndical étaient distinctes. En 2010, la jurisprudence retient une définition fonctionnelle des établissements distincts et allie la mission consultative générale du comité d'entreprise avec la mission de négociation confiée au délégué syndical.*

*Cass. Soc. 10 novembre 2010 – n° 09-60.451 et n° 09-72.856*

*Dans le même sens déjà, voir Cass. Soc., 18 novembre 2009, n° 08-16.260, Bull. civ. V n° 259*

*Le périmètre de désignation des délégués syndicaux, précédemment reconnu par une décision de justice, ne peut être remis en cause qu'au vu d'éléments nouveaux. Dans cette espèce, un tribunal d'instance avait reconnu que 2 sites de production d'une même entreprise constituaient un seul établissement distinct, dans le cadre d'une contestation relative à la désignation d'un délégué syndical pour les 2 sites. Plusieurs années plus tard, un syndicat désigné un délégué syndical pour l'un de ces 2 sites ; l'employeur conteste cette désignation en justice ; le tribunal saisi valide la désignation et décide que les 2 sites sont 2 établissements distincts. La Cour de cassation censure cette dernière décision, au motif que le second juge n'avait pas relevé d'évolutions depuis le premier jugement et ne pouvait donc remettre en cause l'établissement distinct dont le périmètre avait été défini par le premier juge.*

*Cass. Soc. 21 janvier 2009 – n° 08-60.452*

Pour désigner un délégué syndical d'établissement, un syndicat représentatif doit avoir constitué une section syndicale d'établissement comportant au moins deux adhérents conformément à l'article L. 2142-1 du Code du travail.

*Cass. Soc., 23 juin 2010 - n° 09-60.438, Bull. civ. V, n° 150*

Se retrouvent cependant des critères d'appréciation presque identiques à ceux retenus pour les élections des délégués du personnel : communauté de travail, direction unique, identité des revendications et des intérêts.

*Cass. Soc. 10 octobre 1990 – Bull. civ. V, n° 446*

### **Exemples jurisprudentiels**

*Dans le cadre de la désignation de délégués syndicaux, caractérisent l'existence d'établissements distincts :*

- *une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques, travaillant sous la direction du même représentant de l'employeur, peu important que celui-ci ne puisse pas se prononcer sur les revendications des salariés ;*

*Cass. Soc. 29 octobre 2003 – n° 02-60.836 – Bull. civ. V, n° 141*

- le fait qu'une société soit composée de 2 sites géographiquement différents, chaque site regroupant au moins 50 salariés, sous la direction chacun d'un responsable de site chargé d'y organiser le travail, et présentant des diversités incontestables tant au niveau des produits fabriqués, que des contraintes techniques et des conditions de travail ;

*Cass. Soc. 2 octobre 2001 – Bull. civ. V, n° 296*

### Modalités particulières de désignation du délégué d'établissement

Les conditions relatives à la désignation du délégué syndical dans une entreprise sont rapportées au niveau de l'établissement distinct :

- l'établissement distinct doit comprendre au moins 50 salariés ;
- la représentativité du syndicat désignataire s'apprécie au niveau de l'établissement ;
- une section syndicale doit être créée dans cet établissement ;
- l'effectif de 50 salariés ou plus doit être atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, au sein de l'établissement même.

*Articles R. 2143-1 et R. 2143-3 du Code du travail*

*Cass. Soc. 21 juillet 1986 – Bull. civ. V, n° 451*

☞ *Dans une entreprise comportant au moins 2 établissements, dont l'un seulement a atteint le seuil de 50 salariés, il y a lieu de désigner un délégué syndical unique pour toute l'entreprise.*

*Cass. Soc. 12 mars 1991 – Bull. civ. V, n° 130*

Contrairement aux élections professionnelles, la désignation d'un délégué syndical dans le cadre d'une entreprise à établissements multiples ne fait pas intervenir la DIRECCTE, pour la détermination du nombre d'établissements.

Seul le juge d'Instance peut statuer sur l'existence ou non d'établissements distincts, au sens des délégués syndicaux.

*Cass. Soc. 30 mai 2001 – Bull. civ. V, n° 193*

Lorsque sont mis en place des comités d'établissement, seuls peuvent désigner un délégué syndical au sein du périmètre couvert par l'un des comités, les syndicats qui ont obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires de ce comité. Ni un accord collectif ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent avoir pour effet de modifier ce périmètre légal d'appréciation de la représentativité syndicale. Doit dès lors être cassé le jugement qui, pour valider la désignation d'un délégué syndical opérée dans un établissement au sein duquel un syndicat n'a pas obtenu un score d'au moins 10 % retient qu'une note de la direction prise en application d'un accord collectif antérieur autorise une telle désignation dès lors que ce syndicat a obtenu un score d'au moins 10 % sur l'ensemble de l'entreprise.

*Cass. Soc. 6 janvier 2011 – n° 10-18.205*

*Cass. Soc. 14 décembre 2010 – n° 10-14.751*

Un accord collectif, même conclu avant la loi du 20 août 2008, peut déroger à la règle selon laquelle le périmètre d'implantation des délégués syndicaux doit correspondre à celui du comité d'établissement, en prévoyant un périmètre plus restreint. Et l'accord qui prévoit l'existence de délégués syndicaux d'établissement est nécessairement dérogatoire au périmètre légal de désignation des délégués syndicaux.

*Cass. Soc. 14 novembre 2012 – n° 11-27.490*

A défaut d'accord collectif précisant la délimitation de l'établissement distinct comme cadre de désignation des délégués syndicaux, celui-ci doit s'entendre d'un regroupement sous la direction d'un représentant de l'employeur, d'une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques. Le fait que le représentant de l'employeur ait délégation ou non pour répondre à ces revendications n'a pas d'influence sur ce périmètre.

*Cass. Soc. 14 novembre 2012 – n° 11-25.433*

### Désignation d'un délégué central

Dans les entreprises de deux mille salariés et plus comportant au moins deux établissements de cinquante 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 deux mille salariés comportant au moins deux établissements de cinquante 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 modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août*

### UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE (UES)

Malgré le silence de la loi, la notion d'unité économique et sociale entre plusieurs personnes morales juridiquement distinctes s'applique en matière de désignation des délégués syndicaux.

*Cass. Soc. 3 juillet 1985 – Bull. civ. V, n° 401*

Les critères de reconnaissance de l'unité économique et sociale sont les mêmes quelle que soit l'institution représentative du personnel commune à mettre en place : comité d'entreprise, délégués du personnel etc.

*Cass. Soc. 13 juillet 2004 – n° 03-60.412 – Bull. civ. V, n° 218*

*Cass. Soc. 19 septembre 2007 – n° 06-60.199*

### Caractéristiques de l'UES

L'unité économique et sociale suppose la réunion de plusieurs critères cumulatifs :

- d'une part, des critères caractérisant l'existence d'une unité économique :
  - unité de direction,
  - communauté d'intérêts,
  - activités complémentaires,
- d'autre part, des critères démontrant l'existence d'une unité sociale :
  - application des mêmes règles au personnel, issues de la même convention collective ou d'un règlement intérieur identique,
  - similitude des conditions de travail,
  - interchangeabilité des salariés, c'est-à-dire la possible permutation du personnel entre les sociétés composant l'UES.

### Exemples jurisprudentiels

*Sur le cumul de l'unité économique et de l'unité sociale : l'UES nécessite la présence en son sein d'une entité juridique qui exerce le pouvoir de direction sur l'ensemble des salariés inclus dans l'unité sociale.*

*Cass. Soc. 7 février 1990 – Bull. civ. V, n° 55*

*Cass. Soc. 23 mai 2000 – Bull. civ. V, n° 201*

*Sur l'unité économique : l'UES suppose une concentration des pouvoirs de direction, indépendamment de l'appartenance des sociétés intéressées à un même groupe.*

*Cass. Soc. 15 mai 2001 – Bull. civ. V, n° 173*

*Sur l'unité sociale : la circonstance qu'une société n'ait pas de salariés ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'une UES entre 2 entreprises pour la désignation d'un délégué syndical.*

*Cass. Soc. 24 novembre 2004 – Bull. civ. V, n° 297*

*Une UES peut exister entre 2 sociétés, même si l'activité de l'une, dans son ensemble, n'est complémentaire que de l'activité d'un secteur de production de l'autre, dès lors qu'il existe une permutabilité des salariés et une gestion commune des personnels.*

*Cass. Soc. 12 janvier 2005 – RJS 2005, n° 292, p.215*

### Modalités de reconnaissance d'une UES et désignation du délégué syndical

L'unité économique et sociale peut être reconnue par accord collectif entre employeurs et organisations syndicales concernées. Elle peut, à défaut d'accord collectif, être reconnue par le Tribunal d'Instance. L'élargissement ou la réduction du périmètre de l'UES obéit aux mêmes règles.

*Cass. Soc. 19 mars 2007 – RJS 2007, p. 556, n° 753*

L'existence d'une UES est appréciée par le juge à la date de la requête introductive d'instance.

*Cass. Soc. 27 juin 1990 – Bull. civ. V, n° 322*

Dès lors que l'effectif additionné des entreprises composant l'UES excède 50 salariés, il peut être désigné un délégué syndical commun à ces entreprises. Encore faut-il que le syndicat qui le désigne soit représentatif dans l'ensemble des entreprises. Et le délégué syndical devra remplir sa mission de représentation, notamment dans le cadre de la négociation d'accords collectifs, pour l'ensemble des salariés de l'UES.

*Cass. Soc. 26 novembre 2003 – n° 02-60.388*

Lorsque la désignation d'un délégué syndical s'effectue au niveau d'une UES, le seuil de 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles, fixé par les articles L. 2121-1 et L.2122-1 du Code du travail comme démonstration de la représentativité syndicale, se calcule en additionnant la totalité des suffrages obtenus lors des élections au sein des différentes entités composant l'UES. Il en résulte que le calcul de l'audience pour la désignation d'un délégué syndical au sein de l'UES tient compte de tous les suffrages ainsi obtenus par les syndicats affiliés à la même confédération syndicale.

*Cass. Soc. 22 septembre 2010 – n° 09-60.435*

*Cass. Soc. 5 avril 2011 - n° 10-18.523*

### Compatibilité de l'UES avec d'autres cadres de désignation des délégués syndicaux

Une UES ne peut exister qu'entre des entreprises juridiquement distinctes, et non entre une entreprise et l'établissement distinct d'une autre entreprise.

*Cass. Soc. 13 janvier 1999 – Bull. civ. V, n° 20*

Au sein de l'UES peut être reconnue l'existence d'établissements distincts.

#### Exemple jurisprudentiel

*Un établissement distinct ne peut être reconnu pour un site où se trouvent 2 employeurs différents n'appartenant pas à la même UES.*

*Cass. Soc. 20 décembre 2006 – n° 05-60.340 et 05-60.380*

*Par ailleurs, l'existence d'un comité de groupe n'est pas incompatible avec la désignation d'un délégué syndical au sein d'une UES formée par un certain nombre d'entreprises du groupe, la finalité des 2 institutions représentatives étant différentes.*

*Cass. Soc. 9 mai 1989 – Bull. civ. V, n° 346*

*Cass. Soc. 20 octobre 1999 – Bull. civ. V, n° 391*

Dès lors qu'est reconnue une UES entre plusieurs sociétés d'un même groupe, les mandats des délégués syndicaux désignés antérieurement à cette reconnaissance deviennent caducs, et il appartient aux organisations syndicales de procéder à la nouvelle désignation d'un délégué syndical dans ce nouveau périmètre qu'est l'UES ainsi reconnue.

*Cass. Soc. 29 avril 2009 – n° 07-19.880*

### NOMBRE DE DELEGUES SYNDICAUX

Dans les entreprises ou établissements distincts ou unités économiques et sociales, 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*



## CONDITIONS REQUISES POUR ÊTRE DÉSIGNÉ

### CONDITION D'ÂGE ET D'ANCIENNETÉ

Le délégué syndical doit être âgé de dix-huit ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins. Ce délai d'un an est réduit à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

*Article L. 2143-1 du Code du travail*

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur (fusion, absorption, transfert d'établissement), l'ancienneté acquise auprès de l'ancien employeur est conservée.

*Cass. Soc. 6 juin 2000 – n° 98-60.529*

### Dans les entreprises de travail temporaire

Dans les entreprises de travail temporaire, la condition d'ancienneté pour être désigné délégué syndical est fixée à six mois pour les salariés temporaires.

Elle est appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des dix-huit mois précédant la désignation du délégué syndical. Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

*Article L. 2143-2 du Code du travail*

### Travailleurs mis à disposition de l'entreprise

Le Code du travail exigeant seulement que le délégué syndical travaille dans l'entreprise, sans préciser s'il doit y être salarié, les travailleurs mis à disposition de ladite entreprise par une société extérieure, doivent pouvoir être désignés comme délégués syndicaux dans l'entreprise utilisatrice, à la condition de remplir les autres conditions de désignation, notamment celle relative à l'ancienneté.

*Cass. Soc. 30 mai 2001 – n° 99-60.466*

Seul le syndicat désignataire est habilité pour apprécier si les travailleurs mis temporairement à disposition de l'entreprise sont à même d'assurer leur mission syndicale auprès de l'entreprise d'accueil.

*Cass. Soc. 5 mars 1997 – n° 96-60.041*

### Contrats de travail suspendus

La jurisprudence admet que des salariés dont le contrat de travail est suspendu puissent être désignés en qualité de délégué syndical dans l'entreprise. Ils doivent néanmoins rester sous la subordination juridique de leur employeur.

*Cass. Soc. 27 mai 1998 – n° 97-60.036*

*Cass. Soc. 11 février 2004 – n° 02-60.558*

De même, un salarié en cours de préavis remplit en principe les conditions pour être désigné comme délégué syndical.

*Cass. Soc. 29 octobre 2003 – n° 02-60.638*

## CONDITION TENANT AUX DROITS CIVIQUES

Le candidat au mandat de délégué syndical doit n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

*Article L. 2143-1 du Code du travail*

## ÊTRE CANDIDAT AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Le délégué syndical est choisi 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 professionnelles, quel que soit le nombre de votants.

Il peut s'agir de l'élection au comité d'entreprise ou pour la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel.

*Article L. 2143-3 du Code du travail modifié par loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

### Exemple jurisprudentiel

*Un délégué du personnel suppléant ne peut en principe pas être désigné délégué syndical. Mais dès lors que son employeur n'a pas contesté sa désignation dans les 15 jours, son mandat syndical est valable. Dès lors, s'il n'est pas réélu aux élections professionnelles suivantes, perdant ainsi sa mandat de délégué du personnel suppléant, il conserve néanmoins son mandat syndical, et l'employeur est tenu de demander l'autorisation de le licencier auprès de l'inspection du travail.*

*Cass. Soc. 24 octobre 2008 – n° 06-42.269*

### S'il n'y a plus de candidat

S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, 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.

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

### En cas de carence au 1<sup>er</sup> tour des élections

Par ailleurs, lorsqu'en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles, un délégué syndical n'a pu être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, le représentant de la section syndicale désigné par une organisation syndicale de salariés affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel peut disposer, sur mandatement par son organisation syndicale, du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement.

Si, à l'issue des élections professionnelles suivant le mandatement du représentant de la section syndicale, l'organisation syndicale à laquelle il est adhérent n'est pas reconnue représentative et nomme un autre représentant de la section syndicale, celui-ci ne peut pas être mandaté jusqu'aux 6 mois précédant les dates des élections professionnelles dans l'entreprise.

*Article L. 2143-23 du Code du travail créé par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août*

## SYNDICATS INTÉRESSÉS

### SYNDICATS REPRÉSENTATIFS

L'article L. 2143-3 du Code du travail précise que seuls les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un délégué syndical. Cette représentativité va s'apprécier au niveau de désignation du délégué : entreprise, établissement distinct, unité économique et sociale.

Un syndicat ne peut désigner un délégué syndical que dans le champ géographique et professionnel déterminé par ses statuts, peu important son adhésion à une organisation reconnue représentative au plan national et interprofessionnel (comme une union syndicale par exemple).

*Cass. soc. 11 février 2009, n° 08-60.440, Bull. civ.V, n° 46*

*Cass. Soc. 22 septembre 2010 – n° 09-60.480*

Dans le même sens, sauf accord collectif plus favorable, une confédération et les organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent désigner ensemble un nombre de délégués syndicaux supérieur à celui prévu par la loi.

*Cass. Soc. 13 janvier 2010 – n° 09-60.155, Bull. civ.V, n° 13*

*Cass. Soc. 29 octobre 2010 – n° 09-67.969 et 09-68.207*

### SYNDICAT AYANT CONSTITUÉ UNE SECTION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

#### Constitution préalable ou simultanée

L'article L. 2143-3 du Code du travail précise aussi que le syndicat qui désigne un délégué syndical doit constituer une section syndicale.

Cette section syndicale peut être constituée préalablement à la désignation du délégué syndical. Elle peut aussi être constituée concomitamment : c'est la désignation du délégué syndical qui emporte création de la section syndicale.

*Cass. Soc. 27 mai 1997 – n° 96-60.367*

*Cass. Soc. 14 mars 2000 – n° 99-60.180*

Le syndicat qui procède à la désignation d'un délégué syndical dans l'entreprise n'a pas besoin de rapporter une liste de ses adhérents, pour prouver à l'employeur l'existence d'une section syndicale. Il lui suffit de démontrer sa représentativité.

#### Constitution de la section syndicale

Seul un syndicat représentatif dans l'entreprise, l'établissement ou l'UES peut y constituer une section syndicale. La représentativité peut être appréciée au regard de son affiliation à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel. À défaut, les critères généraux de représentativité doivent être réunis dans le périmètre de l'entité où est constituée la section syndicale.

Ce syndicat doit évidemment satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et être légalement constituée depuis au moins deux ans. Son champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Pour constituer une section syndicale, l'organisation syndicale intéressée doit avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise, l'établissement ou l'UES, cadre de la constitution de la section. L'employeur peut demander la liste de ces adhérents, sous réserve de respecter le principe constitutionnel de liberté syndicale.

*Article L. 2142-1 du Code du travail modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 - JO du 21 août*

### Finalité de la section syndicale

Une section syndicale est constituée pour assurer au sein de l'entreprise la représentation des intérêts matériels et moraux des membres du syndicat qui procède à sa constitution.

*Article L. 2142-1 du Code du travail modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 - JO du 21 août*

Ces intérêts sont tant individuels que collectifs.

*Article L. 2131-1 du Code du travail*

### Représentant syndical auprès de la section syndicale

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1 du Code du travail, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

*Article L. 2142-1-1 du Code du travail créé par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008*

La référence à l'article L. 2142-1 du Code du travail implique la nécessaire représentativité du syndicat sur le territoire géographique de l'entreprise et dans la branche professionnelle dont elle dépend. La désignation d'un représentant de la section syndicale concerne donc les syndicats qui sont représentatifs au niveau national, local, professionnel, interprofessionnel, mais qui ne peuvent démontrer leur représentativité dans l'entreprise, l'établissement distinct ou l'unité économique et sociale concernée, faute notamment d'un nombre d'adhérents suffisant.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Sont applicables au représentant de la section syndicale :

- les dispositions des articles L. 2143-1 et L. 2143-2 du Code du travail relatives aux conditions de désignation du délégué syndical ;
- celles des articles L. 2143-7 à L. 2143-10 et des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 2143-11 du Code du travail, relatives à la publicité, à la contestation, à l'exercice et à la suppression de son mandat ;
- celles du livre IV de la présente partie relatives à la protection des délégués syndicaux contre le licenciement.

*Article L. 2142-1-2 du Code du travail créé par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008*

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

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.

*Article L. 2142-1-3 du Code du travail créé par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008*

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Par disposition conventionnelle, ce mandat de représentant peut ouvrir 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 représentant de la section syndicale.

*Article L. 2142-1-4 du Code du travail créé par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008*



## PRISE D'EFFET DE LA DÉSIGNATION

La désignation prend effet par l'affichage de l'identité du salarié désigné et par la notification de cette même identité adressée à l'employeur par le syndicat qui a procédé à cette désignation. C'est bien le syndicat qui désigne le délégué syndical et non la section syndicale qu'il a constitué dans l'entreprise.

☞ *Une loi du 5 mars 2014 modifie les conditions de fin d'exercice du mandat syndical. Désormais, 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.*

*En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.*

*A défaut d'accord, l'autorité administrative peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.*

*Article L. 2143-11 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

## NOMBRE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX PAR ENTREPRISE OU ÉTABLISSEMENT

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*

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 cinquante 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*

Les seuils légaux et le nombre de délégués qu'il est permis de désigner peuvent en être augmentés par accord collectif. Mais en aucun cas, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur ne peut modifier ces seuils. Ceci implique que l'employeur peut revenir sur sa décision unilatérale d'accepter la désignation d'un délégué supplémentaire, mais à la condition d'en informer les organisations syndicales intéressées et de respecter le principe d'égalité inscrit dans la constitution relatif à l'exercice de la liberté syndicale.

### **Exemple jurisprudentiel**

*Lorsque l'entreprise voit son effectif diminuer en deçà d'un des seuils légaux susmentionnés, l'employeur qui s'oppose à la désignation d'un délégué syndical supplémentaire par un syndicat représentatif doit inviter les autres organisations syndicales à mettre un terme au mandat de leur délégué syndical supplémentaire, en application d'un principe constitutionnel d'égalité entre syndicats. Tel a déjà jugé la Cour de cassation dans une espèce où l'effectif de l'entreprise est descendu en dessous du seuil des 1000 salariés.*

*Cass. Soc. 4 mars 2009 – n° 08-60.411*

## AFFICHAGE DES NOMS DES PERSONNES DÉSIGNÉES

Les noms du ou des délégués syndicaux sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales.

La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

*Article L. 2143-7 du Code du travail*

## COMMUNICATION DE L'IDENTITÉ DES PERSONNES DÉSIGNÉES À L'EMPLOYEUR

Les nom et prénoms du ou des délégués syndicaux, du délégué syndical central et du représentant syndical au comité d'entreprise sont portés à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé.

*Article D. 2143-4 du Code du travail*

La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'inspecteur du travail.

*Article L. 2143-7 du Code du travail*

La notification de la désignation d'un délégué syndical doit porter mention du périmètre dans lequel cette désignation intervient : entreprise à établissement unique, établissement distinct, unité économique et sociale et ce, à peine de nullité.

*Cass. Soc. 24 octobre 2007 – n° 06-60.278*

Mais cette précision relative au périmètre n'est pas nécessaire si la notification porte désignation d'un délégué syndical en remplacement d'un précédent délégué pour lequel le périmètre de désignation avait déjà été précisé et n'avait pas été contesté par l'employeur.

*Cass. Soc. 11 février 2009 – n° 08-60.490*

## CONTESTATION DE LA DÉSIGNATION

### DÉLAI DE 15 JOURS À COMPTER DE L'OFFICIALISATION DE LA DÉSIGNATION

Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux légaux ou conventionnels sont de la seule compétence du juge judiciaire.

Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les 15 jours suivants la date à laquelle l'employeur a pris connaissance de la désignation, soit par affichage de celle-ci sur le panneau réservé aux communications syndicales, ou à compter de la réception de la notification qui lui est personnellement adressée par le syndicat désignataire.

*Article R. 2324-24 du Code du travail  
Cass. Soc. 9 juillet 1996 – n° 95-60.777*

Et, le mandat de délégué syndical prenant fin lors du renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise, la désignation, à l'issue de ces nouvelles élections, d'un délégué syndical fait courir, à compter de la date de cette désignation, le délai prévu par l'article R. 2324-24 du code du travail, même si le salarié désigné exerçait déjà cette mission avant le nouveau scrutin.

*Cass. Soc. 22 septembre 2010 – n° 09-60.435*

En d'autres termes, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, le mandat du délégué syndical prend fin lors du renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise, comme pour celui des représentants syndicaux au comité d'entreprise. Dès lors, le courrier par lequel un syndicat informe l'employeur du « maintien » du mandat du délégué syndical après le déroulement du scrutin s'assimile à une nouvelle désignation qui peut être contestée dans les quinze jours suivant sa notification.

*Cass. Soc. 10 mars 2010 - n° 09-60.347*

Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur puisse soulever ultérieurement une irrégularité pour priver le délégué désigné du bénéfice de son mandat de délégué syndical.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'État.

*Article L. 2143-8 du Code du travail*

### COMPÉTENCE DU JUGE D'INSTANCE

Les contestations liées à la désignation d'un délégué syndical sont de la compétence du juge d'instance, comme dans le cadre des élections professionnelles des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Le tribunal d'instance statue en dernier ressort. Un recours devant la Cour d'appel est donc impossible. Seul reste possible le pourvoi en cassation.

*Article R. 2143-5 du Code du travail*

### SAISINE ET DÉCISION DU TRIBUNAL D'INSTANCE

Le juge est saisi par voie de simple déclaration au greffe. Il statue dans les 10 jours sans frais, ni forme de procédure et sur avertissement donné 3 jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans un délai de 3 jours par lettre recommandée avec avis de réception.

La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours.

## Pourvoi en cassation

Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du Code de procédure civile, relatifs aux élections professionnelles. Le délai de pourvoi en cassation est de 10 jours sauf disposition contraire.

Le pourvoi est formé par déclaration orale ou écrite que la partie, ou tout mandataire muni d'un pouvoir spécial, fait, remet ou adresse par pli recommandé au secrétariat de la juridiction qui a rendu la décision attaquée.

*Article 999 du Code de procédure civile*

Le secrétaire de la juridiction qui a rendu la décision attaquée enregistre le pourvoi. Il mentionne la date à laquelle il est formé et délivre, ou adresse par lettre simple, récépissé de la déclaration, lequel reproduit l'énoncé des moyens de cassation et l'éventuel mémoire joint par le demandeur.

*Article 1001, 1004, 1005 du Code de procédure civile*

Le secrétaire adresse aussitôt au défendeur copie de la déclaration par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette notification rappelle le délai de 15 jours imparti au défendeur pour, à son tour, produire un mémoire en défense.

*Article 1002 du Code de procédure civile*

Le greffe de la Cour de cassation reçoit de la part de la juridiction qui a rendu la décision attaquée une copie de la déclaration et une copie de la décision attaquée. Il peut lui être adressé d'autres pièces ultérieurement.

*Article 1003 du Code de procédure civile*

Lorsque la déclaration du pourvoi ne contient pas l'énoncé, même sommaire, des moyens de cassation invoqués contre la décision attaquée, le demandeur doit, à peine d'irrecevabilité prononcée d'office, faire parvenir au greffe de la Cour de cassation, au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la déclaration, un mémoire contenant cet énoncé.

Ce mémoire peut être établi par le mandataire (avocat) de la partie sans nouveau pouvoir spécial.

*Article 1004 du Code de procédure civile*

Lorsqu'un mémoire est produit par le demandeur, celui-ci doit, à peine d'irrecevabilité prononcée d'office, en notifier, dans le mois de la déclaration, copie au défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

*Article 1005 du Code de procédure civile*

Le défendeur au pourvoi dispose d'un délai de quinze jours à compter de la notification du mémoire du demandeur ou de l'expiration du délai d'un mois précité pour remettre contre récépissé, ou adresser par lettre recommandée, au greffe de la Cour de cassation un mémoire en réponse. Dans le même délai, il notifie au demandeur, par lettre recommandée, une copie du mémoire en réponse.

*Article 1006 du Code de procédure civile*

Si un avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation a déclaré au greffe qu'il représentait une partie, la notification du mémoire peut être faite à cet avocat, le cas échéant, par voie de notification entre avocats. La remise à l'avocat, contre récépissé, d'une copie du mémoire, portant cachet à date du greffe, vaut notification.

*Article 1007 du Code de procédure civile*

Si la déclaration de pourvoi a été faite dans les formes de la procédure avec représentation obligatoire, le pourvoi n'en est pas moins recevable quelle que soit la procédure ultérieurement suivie, sous réserve qu'il y ait production du mémoire.

Le défendeur n'est pas tenu de se faire représenter par un avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation.

*Article 1008 du Code de procédure civile*