

VADE MECUM

Désignation d'un délégué syndical en école associative (Code du travail)

Jusqu'à présent, chaque syndicat représentatif pouvait décider de constituer une section syndicale dans n'importe quelle entreprise, quel que soit son effectif, ce qui lui permettait de collecter des cotisations syndicales dans l'entreprise, d'afficher librement des communications sur des panneaux réservés à cet usage, de diffuser des publications et tracts aux travailleurs de l'entreprise au sein de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail ou encore, pour les adhérents du syndicat, de se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors de locaux de travail. Aussi, il n'était pas rare qu'un salarié devienne délégué syndical alors même qu'il ne s'était jamais présenté à une élection professionnelle. Selon la loi (n° 2008-789) du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, l'ensemble des règles vise à donner davantage de poids aux syndicats, puisque leur légitimité est désormais fondée sur leurs résultats aux élections professionnelles.

=====

Procédure de désignation

=====

Pour être désigné Délégué Syndical dans une entreprise de droit privé, l'adhérent doit:

- être âgé de 18 ans minimum;
- travailler dans l'entreprise depuis au moins un an;
- jouir pleinement de ses droits civiques.
- être élu Délégué du Personnel

L'ancienneté peut-être atteinte par le cumul de plusieurs contrats successifs et distincts (sauf convention de stage).

Pour la désignation du délégué syndical dans les établissements de moins de 50 salariés, telle que prévue par l'article L2143-6 du Code du travail, les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical (la condition des 10% pour les entreprises de plus 50 salariés ne s'applique pas).

Le syndicat représentatif désignant le délégué syndical doit porter son nom à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé. La désignation prend effet à la date de réception par l'employeur du courrier.

Une copie de cette information doit être adressée simultanément à l'Inspection du travail. Les noms du ou des délégués syndicaux doivent être affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales.

Les contestations sur la désignation des délégués doivent être portées devant le Tribunal d'instance dans les quinze jours qui suivent l'accomplissement des formalités.

=====

Section syndicale

=====

Depuis la loi du 20/08/2008 une section syndicale d'entreprise peut être créée dans n'importe quelle entreprise par des syndicats qui possèdent plusieurs membres dans l'entreprise ou l'établissement. En principe, seuls les syndicats qui ont constitué une Section syndicale d'entreprise (SSE) dans l'entreprise peuvent désigner un ou plusieurs délégués. Or, selon la jurisprudence antérieure au texte de 2008, qui ne semble pas remise en cause par les nouvelles dispositions, la seule désignation d'un Délégué Syndical suffit pour établir l'existence d'une SSE

=====

Compétences

=====

Les délégués syndicaux (DS) sont compétents pour soutenir les revendications des salariés auprès de l'employeur et donc veiller à la modification, voire à l'application dans le sens le plus favorable du droit légal et conventionnel. Le DS peut donc intervenir dans le champ de compétence du Délégué du personnel qui veille à l'application de ce droit.

Les DS sont les interlocuteurs uniques et obligés de l'employeur lors de la Négociation collective annuelle obligatoire.

=====

Crédit d'heures

=====

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.

=====

Fin de mandat

=====

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la non réélection du délégué du personnel désigné comme délégué syndical lui fait perdre également la seconde fonction. En outre, pour simplifier les procédures, le mandat syndical prendra désormais automatiquement fin lorsque l'organisation syndicale à l'origine de la désignation du délégué n'est plus représentative.

=====

Protection

=====

Le délégué syndical ne peut faire l'objet d'un licenciement qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Cette protection est également effective pendant un laps de temps avant et après l'exercice de la mission.

=====

Nature de la protection

=====

La protection est instituée pour empêcher l'employeur de se séparer trop facilement d'un salarié investi d'une mission représentative, par nature gênante. Il ne s'agit pas d'une protection absolue: il n'est pas impossible de se séparer d'un délégué ayant commis une faute, ou de rompre le contrat d'un délégué dans le cadre d'un licenciement économique. Mais la procédure de rupture ne doit pas être motivée par le mandat, l'activité du représentant. La particularité par rapport à un salarié classique est que le contrôle est antérieur au licenciement par une autorité administrative et non postérieur par le juge.

=====

Durée de la protection

=====

Le délégué est protégé pendant l'ensemble de son mandat, de sa désignation par son syndicat à la fin de l'activité (par la démission, le retrait de la fonction par le syndicat ou, depuis août 2008, la perte de la représentativité). Il est encore trop tôt pour appréhender l'effet de la loi portant rénovation de la démocratie sociale sur la pérennité des DS en place.

Un ancien délégué syndical est également protégé durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions.

La protection est également accordée aux personnes allant être désignées DS et faisant l'objet d'une procédure de licenciement.

Rappel des critères de la représentativité des syndicats en France

La représentativité d'un syndicat résulte de sept critères légaux qui sont cumulatifs :

- Le respect des valeurs républicaines ;
- L'indépendance ;
- La transparence financière ;
- Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, les Effectifs d'adhérents et les cotisations.
- L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L 2122-1, L 2122-6 et L 2122-9.

Fait à Lyon le 17 mars 2009

Olivier Ducatel, Secrétaire Général

