

La désignation du délégué syndical

Qui peut désigner un délégué syndical ?

Tout syndicat représentatif (*cf. fiche sur les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement*) dans l'entreprise ou l'établissement qui constitue une section syndicale.

Qui peut être désigné délégué syndical ?

Tout salarié qui se présente comme candidat pour un syndicat et qui a recueilli au moins 10 % des voix au premier tour des dernières élections professionnelles, que ce soit aux élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou encore de la délégation unique du personnel. Il doit avoir obtenu au moins 10 % des voix sur son nom, en tant que membre titulaire ou membre suppléant, dans les collèges dans lesquels il se présente.

Si, entre deux élections professionnelles, l'organisation syndicale représentative ne dispose plus de candidats qui remplissent ces conditions, elle a la faculté de désigner un délégué syndical parmi ses candidats aux élections n'ayant pas obtenu 10 % des voix ou bien, à défaut de candidats, parmi ses adhérents.

En outre, le délégué syndical doit :

- être âgé de dix-huit ans révolus,
- travailler dans l'entreprise depuis un an au moins¹,
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai d'un an est réduit à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (articles L. 2143-1 et L. 2143-2, inchangés).

La fin du mandat du délégué syndical

Le mandat du délégué syndical prend fin lorsque les conditions (non cumulatives) suivantes sont remplies (article L. 2143-11) :

- 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,
- en tant que candidat, le délégué syndical obtient moins de 10% de suffrages sur son nom aux élections professionnelles,
- l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement est devenu inférieur à 50 salariés sur une période de 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes (condition inchangée).

La protection du délégué syndical

Elle est inchangée et résulte de l'application des articles L. 2411-3 et suivants.

¹ Il s'agit d'une application de l'article L. 2143-1 qui comporte des aménagements dans des cas particuliers. Il est à noter que, s'agissant des entreprises de travail temporaires, cette ancienneté est de six mois (art. L. 2143-2).

Le délégué syndical central

Des conditions de désignation spécifiques sont créées pour le délégué syndical central (article L. 2143-5). Il doit être désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles, en additionnant l'ensemble des suffrages des établissements compris dans cette entreprise. Il n'y a donc pas d'obligation de choisir le délégué syndical central parmi les candidats aux dernières élections professionnelles.

Cela résulte de la rédaction de l'article 5 paragraphe IV de la loi, différente de celle relative au délégué syndical et au délégué syndical supplémentaire (article 5 paragraphes I et III).

Ceci étant, dans les entreprises de moins de 2000 salariés, le délégué syndical central, étant choisi parmi les délégués syndicaux d'établissement, aura nécessairement été choisi parmi les candidats aux élections professionnelles.

Le représentant syndical au comité d'entreprise (RSCE)

Les mandats en cours des RSCE subsistent jusqu'aux nouvelles élections au comité d'entreprise.

Les nouvelles conditions de désignation du RSCE sont applicables depuis la publication de la loi. Il doit être désigné par un syndicat ayant des élus au comité d'entreprise (1 titulaire et 1 suppléant par exemple). En revanche, il n'y a pas d'obligation de choisir le RSCE parmi les candidats aux élections professionnelles.

Il convient de noter que dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical reste, en tout état de cause, RSCE de droit.