



Flash Info LDAJ

Fédération CGT Santé Action Sociale

Périmètre de désignation des délégués syndicaux : Un établissement unique pour les élections au CSE n'interdit pas de désigner des délégués syndicaux d'établissement rappelle la Cour de cassation

Par un arrêt du 29 septembre 2021 ([Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 29 septembre 2021, 20-15.870, Inédit - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)), la Cour de cassation apporte une précision importante au cadre de désignation des délégués syndicaux. (Voir aussi Cass. soc. 9 juin 2021, n°20-14.171).

Selon l'article L. 2143-3, alinéa 4, du code du travail, la désignation d'un délégué syndical peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques.

Selon la cour de cassation :

« ces dispositions, même si elles n'ouvrent qu'une faculté aux organisations syndicales représentatives, sont d'ordre public quant au périmètre de désignation des délégués syndicaux. »

« Il s'ensuit que ni un accord collectif de droit commun, ni l'accord d'entreprise prévu par l'article L. 2313-2 du code du travail concernant la mise en place du comité social et économique et des comités sociaux et économiques d'établissement ne peuvent priver un syndicat du droit de désigner un délégué syndical au niveau d'un établissement au sens de l'article L. 2143-3 du code du travail. »

En d'autres termes, **les organisations syndicales ne sont pas liées par la définition de l'établissement distinct retenue pour la mise en place du comité social et économique, même si cette définition est prévue par un accord collectif.**

Ce faisant, **la Cour de cassation confirme l'autonomie de la notion d'établissement distinct pour la désignation des délégués syndicaux**, depuis son inscription dans le code du travail par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014, afin, selon les parlementaires de l'époque, de permettre des désignations « *au plus près du terrain* » (*Rapport M. J-P Gille, au nom de la commission des lois de l'assemblée nationale relatif à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale, 30 janvier 2014*).

Il en résulte que, **quel que soit le périmètre de l'établissement distinct défini par accord collectif, il reste possible de désigner un délégué syndical dans un périmètre plus restreint, si les conditions légales sont réunies.**

1. Les conditions désignation des délégués syndicaux

Elles sont au nombre de trois :

- L'établissement doit employer au moins 50 salariés ;
- Les salariés doivent être placés sous la direction d'un représentant de l'employeur ;
- Et constituer une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques. (article L.2143-3 du code du travail)

Ces conditions sont peu ou prou les mêmes que celles pour l'élection des anciens délégués du personnel, sauf pour l'effectif.

Le cadre d'élection des anciens délégués du personnel peut servir d'indice pour la désignation des DS.

2. Anticiper une éventuelle contestation de l'employeur

Avant de désigner un délégué syndical, il est important d'anticiper une éventuelle contestation de l'employeur.

Pour cela, il est conseillé de :

- réunir des documents montrant que le Directeur du site agit comme le représentant de l'employeur (signature de contrats de travail, convocations, lettres d'avertissement, note de service, lettre de licenciement, organigramme du site, fiche de poste,...) ;
- s'assurer que l'effectif est supérieur à 50 au cours des 12 derniers mois ;
- réunir des éléments sur les spécificités de l'établissement en termes d'activité, de public, de conditions de travail, de localisation... Pour ce faire, il est possible de s'appuyer sur les documents communiqués en CSE ou à l'administration, comme par exemple le projet d'établissement prévu à l'article L.311-8 du code de l'action sociale et des familles ;
- réunir au moins deux adhésions au syndicat dans l'établissement.

3. Le choix du ou de la déléguée syndicale

Sur la personne désignée délégué syndical, l'organisation syndicale doit choisir en priorité parmi l'un de ses candidats aux dernières élections ayant obtenu au moins 10 % des suffrages au 1^{er} tour.

Elle ne peut désigner une autre personne que si aucun de ses candidats n'a obtenu ce score, ou si l'ensemble des élus remplissant cette condition renonce par écrit à être désigné DS.

Dans ces cas, le choix du DS doit porter sur l'un de ses adhérents travaillant dans l'établissement concerné. (L.2143-3 code du travail)

Il est donc conseillé :

- de désigner un DS parmi les adhérents du syndicat travaillant dans l'établissement distinct ;
- de demander aux élus du syndicat ayant obtenu au moins 10 % des suffrages au premier tour des dernières élections au CSE qui renoncent à être désignés DS de **le faire par écrit, avant la désignation..**

4. Les modalités de la désignation

La désignation d'un délégué syndical doit être faite par une organisation syndicale représentative, par LRAR ou courrier remis en main propre à l'employeur et par affichage sur les panneaux de communication syndicale.

Une copie de la désignation est remise à l'agent de contrôle de l'inspection du travail. (article L.2143-7 du code du travail)

5. La procédure de contestation

A compter de l'accomplissement de ces formalités, l'employeur dispose de 15 jours pour contester cette désignation devant le Tribunal judiciaire (article L.2143-8 du code du travail).

En cas de contestation, il revient au syndicat d'établir l'existence d'un établissement distinct.

Le Tribunal statue dans les 10 jours, sans frais, ce qui n'exclut pas une condamnation de la partie qui succombe à payer les frais du litige non compris dans les dépens (article 700 du code de procédure civile).

Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice.

Le DS dispose d'heures de délégation et peut se consacrer à son engagement syndical.

Au regard des délais très brefs de la procédure, il est conseillé de préparer un amont cette désignation.

Ainsi, si les conditions légales sont réunies, la désignation de délégués syndicaux dans des établissements non reconnus comme "distincts" pour les élections au CSE pourrait pallier la disparition des délégués du personnel et constituer un nouveau moyen de revendication local.

Le secteur juridique de la Fédération CGT Santé Action Sociale

Pour plus de renseignements, les salariés peuvent contacter le syndicat CGT local de leur établissement ou l'USD de leur département.

Pour rappel, le secteur fédéral LDAJ ne répond pas aux sollicitations individuelles des salariés qui doivent contacter leur syndicat CGT local.

Pour se syndiquer à la CGT, les salariés peuvent s'adresser à un membre du syndicat de leur établissement ou [remplir le formulaire en ligne](#).

© Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - www.sante.cgt.fr - Décembre 2021