



Désigner le délégué, le représentant syndical

Le délégué syndical, sa désignation.

La loi du 20 août 2008 restreint les conditions de la désignation des délégués syndicaux. L'organisation syndicale doit avoir démontré sa représentativité selon les nouveaux critères, et notamment avoir réalisé un score d'au moins 10 % aux dernières élections professionnelles.

La désignation d'un Délégué Syndical par une organisation dépend maintenant du résultat réalisé aux élections professionnelles (10 %). Modèle de désignation.

(Pli recommandé AR ou Lettre remise à l'employeur contre récépissé)

Le syndicat CGT (intitulé et adresse

À, le

Monsieur le Directeur
(société et adresse)

Monsieur le Directeur,

En application de l'article L.2143-3 du Code du Travail, nous vous informons que nous désignons M / Mme ou Melle (nom et prénom) en qualité de Délégué(e) Syndical(e) CGT.

Ajoutez si nécessaire :

Nous vous précisons que M/ Mme ou Melle (nom et prénom) a recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel).

Nous adressons un double de cette lettre à l'inspection du travail, ainsi qu'à M....., en tant que directeur(s) d'établissement(s) et nous en affichons un exemplaire sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Veuillez agréer....., nos salutations distinguées.

Pour le syndicat CGT
Nom et signature (cachet facultatif)

Nota : si la désignation concerne une unité économique et sociale, il est nécessaire de la notifier à chaque représentant légal des entités composant l'UES.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le ou les salariés désignés doivent être choisis parmi les candidats aux élections professionnelles et avoir recueilli individuellement 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. L'exigence de 10 % individuelle peut être remplie aux élections CE ou aux élections DP (et non à défaut), titulaire ou suppléant. Les 10% requis n'imposent pas d'être élu.

Si dans l'entreprise ou l'établissement, aucun candidat aux élections ne remplit cette condition, une OS représentative peut alors désigner son DS parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement (L.2143-3).

Dans les établissements de moins de 50 salariés, comme auparavant, les syndicats peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un DP comme DS. Mais ils doivent pour cela avoir prouvé leur représentativité selon les nouveaux critères (L.2143-6).

Comme auparavant, l'OS qui a désigné le DS pourra toujours décider de le révoquer. En outre, le mandat de ce dernier prendra désormais fin lorsque l'ensemble des conditions de sa désignation ne sera plus réuni. Autrement dit, à l'issue des élections suivantes, si l'OS qui l'a désigné n'est plus représentative ou si le DS n'a pas lui-même recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés, il est mis fin à son mandat (L.2143-11).

En bref, le droit de désigner un DS dépend donc dorénavant du résultat réalisé par les organisations syndicales aux élections professionnelles.

Le Délégué Syndical Supplémentaire (DSS).

Quelques changements concernant le DS supplémentaire : les OS ont la possibilité de désigner un DSS dans les entreprises d'au moins 500 salariés, dès lors qu'elles ont un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers/employés et au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Pour cela elles doivent désormais avoir prouvé leur représentativité dans l'entreprise selon les nouveaux critères.

Autre changement, ce DSS doit être choisi parmi les candidats aux élections et avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés (L.2143-4).

Le Représentant syndical sa désignation.

Modèle de désignation du RS au CE.

(Pli recommandé AR ou Lettre remise à l'employeur contre récépissé)

Syndicat.....de (adresse)
Ou Union Locale..... de..... (adresse) A....., le.....
Monsieur le chef d'entreprise
(adresse)

En application de l'article L.2324-2 du Code du Travail, nous vous informons que nous désignons M., Mme ou Melle (nom et prénom) comme représentant(e) syndical(e)... au comité d'entreprise (ou au comité d'établissement) de... (*)

Nous envoyons un double de cette lettre à l'inspection du travail et à M. le directeur de l'établissement.

Veuillez agréer... Pour le syndicat
Nom et signature
(cachet facultatif)

(*) Pour une entreprise de moins de 300 salariés.
En application de L. 2143-22 du Code du travail? Nous vous informons que nous désignons notre délégué(e) syndical(e) M., Mme, ou Melle... (nom et prénom) comme représentant (e) syndicale (e) au comité d'entreprise (ou au comité d'établissement) de...

au Comité d'Entreprise ou d'Etablissement..

Concernant le RS au CE, rien ne change dans les entreprises de moins de 300 salariés : le DS est de droit RS au CE.

Par contre, dans les entreprises de plus de 300 salariés, pour pouvoir désigner un RS au CE, chaque organisation syndicale doit désormais y avoir des élus (L.2324-2), donc au minimum deux élus. La loi ne précise pas s'il s'agit de titulaires ou de suppléants. Il semble en outre que la condition de deux élus ne vaille que si le RS est différent du DS.

Modèle de désignation du RS au CHSCT.

Syndicat CGT (adresse)
Ou Union Locale CGT (adresse) A..... le.....

LR/AC Monsieur le Chef d'entreprise
Société (adresse)

Monsieur le Chef d'entreprise,

Conformément à l'article 23 de l'accord du 17 mars 1975 (étendu par arrêté ministériel du 12 janvier 1996) sur l'amélioration des conditions de travail, nous vous informons que nous désignons, M., Mme ou Melle (nom et prénoms) comme représentant syndical CGT au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail pour l'établissement de occupant plus de 300 salariés (ou pour le CHSCT-E de la division (ou département) de l'établissement de).

Nous envoyons un double de cette lettre à l'Inspection du Travail.

Veuillez agréer, Monsieur le Chef d'Entreprise, nos salutations distinguées.
Pour le syndicat CGT (signature)

au CHSCT-E

(comité d'hygiène, sécurité, conditions de travail et environnement)

Bien que la loi dite de représentativité n'impacte pas le CHSCT-E, la jurisprudence a précisé que seul un syndicat reconnu représentatif dans l'entreprise pouvait en désigner un, et cela bien avant la loi de 2008 sur la représentativité syndicale.

**RS CE : - 300 le DS est de droit RS CE
+ 300 l'OS doit être représentative et avoir 2 élus minimum.
RS CHSCT-E : l'OS doit être représentative.**