



Délégués syndicaux d'établissement.

Par **MademoiselleC**, le **13/05/2014** à **16:48**

Bonjour,

Au sein d'une entreprise privée de plus de milles salariés, divisée en plusieurs établissements, avec des DS d'entreprise désignés par les syndicats ayant reçu le suffrage suffisant lors des élections du CE.

Mais l'entreprise en question ayant des établissements situés plus ou moins loin du CE, avait permis aux syndicats pour les établissements se situant loin d'avoir des délégués syndicaux d'établissement.

L'élection du CE a été renouvelé, de nouveaux délégués syndicaux ont été désigné pour le CE, mais là est la question.

Comment faire pour ne pas renouveler la liberté donnée aux syndicats d'avoir des DS d'établissement en plus de ceux pour le CE? Car cela se révèle plus problématique qu'autre chose.

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **moisse**, le **13/05/2014** à **18:39**

Bonsoir,

Votre propos est incompréhensible.

En effet les délégués syndicaux ne sont pas élus dans aucune instance, mais désignés par une centrale syndicale.

Seuls sont élus par le personnel les délégués du personnel et les membres du comités d'entreprise, avec confusion en délégation unique dans les entreprises de moins de 200 personnes.

Par **Lag0**, le **13/05/2014** à **19:08**

Bonjour,
Il n'est pas dit que ces délégués syndicaux sont élus...

Par **moisse**, le **13/05/2014** à **20:00**

Je lis que ces délégués ont reçu les suffrages suffisants lors des élections du CE.
La désignation des D.S. est liée à l'existence de syndicats, leur nombre encadré par le code du travail.

J'ai un peu perdu de vue la représentativité ainsi que la spécificité des 5 grandes centrales nationales a mouvementé ces dernières années.

Mais une entreprise ne peut pas s'opposer à la désignation d'un D.S. sans passer par la cas tribunal d'instance (j'ai fait) et encore dans des délais très courts.

Alors je ne comprends pas trop bien de quoi il retourne.

Par **MademoiselleC**, le **13/05/2014** à **20:11**

L'employeur ne s'oppose pas au DS d'entreprise. Mais l'entreprise est formée de plusieurs établissements, dont certain très éloignés. Dans le passé, un accord a été fait avec les syndicats pour permettre a ses établissements d'avoir des DS d'établissement. (Il n'y a qu'un Comité d'entreprise pour toute les établissements même ceux de plus de 50 salariés).
La question est : l'employeur peut il maintenant supprimer ses DS d'établissement, non obligatoire à la base ?

Par **Lag0**, le **14/05/2014** à **07:10**

[citation]Je lis que ces délégués ont reçu les suffrages suffisants lors des élections du CE.
[/citation]

Oui, ceci en vertu de :

[citation]Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les délégués syndicaux sont désignés parmi les candidats aux élections professionnelles. Ils doivent avoir recueilli, à titre personnel et dans leur collège, au moins 10% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel. En l'absence de candidat justifiant d'un score électoral d'au moins 10 %, le syndicat peut désigner un candidat qui a réalisé un score moindre ou un de ses adhérents dans l'entreprise ou l'établissement. [/citation]

Par **moisse**, le **14/05/2014** à **08:54**

Bonjour,
Cela fait partie des changements que je n'ai pas vécu.
Mais je ne lis nul part que l'employeur accepte la désignation.
Lorsque j'exerçais cette désignation m'était imposée par une centrale, et je ne pouvais contester que devant le tribunal d'instance en effectuant la saisine dans le délai de 15 jours suivant cette nomination.
Je l'ai fait à Ivry plusieurs fois.

Par **Lag0**, le **14/05/2014** à **09:17**

L'employeur n'a pas à accepter les délégués syndicaux dans l'entreprise, mais ici, c'est plus compliqué car il y avait des délégués propre à des établissements de l'entreprise de moins de 50 salariés. C'était un accord interne qui a pu être dénoncé par l'employeur.
Par exemple, je connais une entreprise de plus de 50 salariés formée de 2 établissements de moins de 50 salariés chacun. Par accord, il a été décidé de créer un CE pour chaque établissement, alors que la loi n'impose qu'un CE pour l'entreprise au total.
C'est ici la même idée pour les délégués syndicaux.

Par **moisse**, le **14/05/2014** à **09:34**

Je conçois bien la situation.
L'entreprise a accepté la nomination de DS pour parer à l'éloignement de certains centres d'exploitation.
Mais rien ne l'oblige à accepter la présence de ces délégués superfétatoires aux réunions organisées réglementairement.
Reste bien sur l'existence de personnels protégés. Je ne vois pas comment revenir sur la nomination sans attendre, pour le rejeter, un renouvellement.

Par **MademoiselleC**, le **14/05/2014** à **09:52**

Après recherches et autres demandes, cette solution m'a été apportée:
- Dénonciation d'un usage, avec la démarche suivante : informer le CE, informer les DS pour une nouvelle négociation, informer le personnel concerné, et respecter un préavis.

- et si c'est un accord, utiliser la démarche de dénonciation d'un accord.

Par **moisse**, le **14/05/2014** à **10:36**

Oui j'y ai bien pensé, mais l'usage réside dans la présence de ces DS dans les instances du personnel, et non pas dans leur nomination laquelle est indépendante de tout accord d'entreprise.

Par **MademoiselleC**, le **14/05/2014 à 10:48**

De toute manière il n'existe pas de comité d'établissement, l'effectif des DS au sein du Comité d'entreprise étant rempli. Il ne devrait donc pas avoir d'obligation à maintenir des DS d'établissement qui ne sont qu'une acceptation du à un usage ?

Par **Lag0**, le **14/05/2014 à 11:01**

Les établissements comportent t-ils plus de 50 salariés ?

Par **MademoiselleC**, le **14/05/2014 à 11:03**

Certains oui, d'autres non, et il n'y a pas de remise en cause pour un comité d'entreprise unique.

Par **Lag0**, le **14/05/2014 à 11:05**

Lorsqu'il y a des établissements de plus de 50 salariés, il est obligatoire d'avoir des comités d'établissement et un comité centrale d'entreprise. Les comités d'établissement remplissent les fonctions normales d'un comité d'entreprise.

Par **MademoiselleC**, le **14/05/2014 à 11:05**

sachant que cela ne concerne que les établissements les plus éloignés, et donc pas nécessairement ceux qui ont plus de 50 salariés.

Par **moisse**, le **14/05/2014 à 11:11**

Vous précisez :

[citation] l'effectif des DS au sein du Comité d'entreprise étant rempli. Il ne devrait donc pas avoir d'obligation à maintenir des DS d'établissement qui ne sont qu'une acceptation du à un usage ?[/citation]

C'est ce que j'écrivais auparavant.

La présence de ces DS superflus (superfétatoires) n'est soutenue par aucun texte.

Par contre si l'obligation d'en accepter est conditionnée au quantum du personnel, rien n'empêche une nomination quand l'effectif n'est pas atteint.

Ce n'est pas un accord ou un usage, l'employeur ne peut qu'accepter la nomination ou la refuser devant le juge d'instance.

Dans une agence dont j'assurais la direction et à petit effectif inférieur à 50 ETP, un grand syndicat attendait mes congés annuels pour adresser une nomination, en espérant que la LR attende mon retour pour m'être communiquée.
Maintenant comme vous avez pu le remarquer je ne suis pas forcément toujours à jour.

Par **Lag0**, le **14/05/2014** à **11:13**

Le problème, c'est que lorsqu'il y a plusieurs établissements, dont certains de plus de 50 salariés, il n'est pas possible d'avoir un comité d'entreprise, seulement des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.
Donc il faut procéder à des regroupements d'établissements pour que les établissements de moins de 50 salariés soient représentés par un comité d'établissement.

Par **MademoiselleC**, le **14/05/2014** à **11:15**

Je comprend la différence, si cela se base sur le quantum du personnel, ou si cela n'est qu'un usage. Je vous remercie sincèrement pour vos réponses qui m'a permis de bien avancer.