



Délégué syndical : un syndicat peut désigner comme délégué syndical un salarié élu sous une autre étiquette syndicale

Dans une décision du 19 avril 2023, la Cour précise les conditions pour être nommé délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés.

En l'espèce, à l'issue des élections professionnelles un salarié a été élu sur la liste établie par le syndicat CFTC et désigné délégué syndical.

Quelques semaines plus tard, le salarié a démissionné de son mandat de délégué syndical CFTC.

Le salarié a ensuite été désigné délégué syndical CFDT.

La société a contesté cette désignation.

Selon une jurisprudence établie de la Cour de cassation, la possibilité de désigner un membre du CSE comme délégué syndical était réservée au seul syndicat ayant présenté sa candidature aux élections (sauf candidat libre).

Toutefois, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, s'agissant de la condition d'un score personnel de 10 % aux dernières élections professionnelles pour pouvoir être désigné délégué syndical, la Chambre sociale juge que, dès lors qu'un salarié remplit les conditions prévues par la loi pour être désigné délégué syndical, il n'appartient qu'au syndicat désignataire d'apprécier s'il est en mesure de remplir sa mission.

En effet, elle estime que, peu importe que ce salarié ait précédemment exercé des fonctions de représentant d'un autre syndicat ou qu'il ait été élu lors des dernières élections sur des listes présentées par un autre syndicat, il peut être désigné délégué syndical.

En outre, la Cour admet depuis 2022, qu'un membre suppléant du comité social et économique, puisse dans certaines conditions être désigné, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, en qualité de délégué syndical.

En l'espèce, pour annuler la désignation du salarié en qualité de délégué syndical, le tribunal judiciaire avait jugé que dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs ne pouvaient désigner comme délégué syndical qu'un élu titulaire dont la candidature a été présentée par son syndicat ou un candidat libre.

En l'espèce, la société employant moins de cinquante salariés, et le salarié ayant été élu membre titulaire au comité social et économique sur une liste établie par le syndicat CFTC, le tribunal judiciaire a considéré qu'il ne pouvait pas être désigné en qualité de délégué syndical CFDT.

La chambre sociale casse la décision du tribunal judiciaire, et juge désormais qu'en application des dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail, dès lors qu'un salarié remplit les conditions prévues par la loi pour être désigné délégué syndical, il n'appartient qu'au syndicat désignataire d'apprécier s'il est en mesure de remplir sa mission.

Ainsi, il importe peu que ce salarié ait précédemment exercé des fonctions de représentant d'un autre syndicat ou qu'il ait été élu lors des dernières élections sur des listes présentées par un autre syndicat.

Cass. Soc. 19 avril 2023, n° 21-17.916

[Télécharger ici](#)