



Le délégué syndical : quelle est la durée de son mandat ?

DROIT SYNDICAL Publié samedi 10 juin 2023 / par Patricia Drevon, Secteur juridique

Le mandat de délégué syndical (DS) est un mandat à durée déterminée, celui-ci prend fin, en tout état de cause et automatiquement, lors du renouvellement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

Plus précisément, le mandat de DS prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné (art. L 2143-11).

Ainsi, le mandat du délégué syndical ne peut excéder la durée des mandats des membres du CSE.

Le mandat de DS prenant fin lors du renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise, la désignation, à l'issue de ces nouvelles élections, d'un DS, fait courir à compter de la date de cette désignation le délai prévu par l'article R. 2324-24 du code du travail même si le salarié désigné exerçait déjà cette mission avant le nouveau scrutin (Cass. soc., 22-9-10, n°09-60435).

Entre deux élections au CSE, le mandat du DS prend fin également :

- lorsque le syndicat qui l'a désigné le décide, en procédant notamment à la désignation d'un autre DS ;
- en cas de départ du salarié de l'entreprise ;
- en cas de mutation définitive dans un autre établissement dans lequel il a été désigné (Cass. soc., 3-11-16, n°15-16026 : « la mutation d'un salarié protégé, expressément acceptée par ce dernier, d'un établissement dans lequel il exerçait des mandats représentatifs, dans un autre établissement de la même entreprise, met fin à ses mandats »). Un changement temporaire d'établissement contrairement à un changement définitif pourrait permettre de faire exception à la perte de mandat (Cass. soc., 11-3-82, n°80-41252).

En cas de diminution importante et durable de l'effectif de l'entreprise en dessous de 50 salariés cette réduction peut conduire à la suppression du mandat de DS. La décision dépend d'un accord collectif entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ou, à défaut, d'une décision administrative. Traditionnellement, la baisse est considérée comme importante si elle est de l'ordre de 10 % de l'effectif, c'est-à-dire si celui-ci est ramené à moins de 45 salariés.

Lorsque se manifeste une modification du cadre de désignation du DS (disparition ou création d'une unité économique et sociale, perte d'autonomie d'un établissement distinct, ...), l'employeur peut demander au tribunal judiciaire de constater la cessation des fonctions du DS. Cette action n'est pas soumise aux dispositions des articles L 2143-8 et R 2143-5 du code du travail. Ainsi, cette action n'est pas soumise au délai de forclusion de 15 jours prévu en cas de contestation de la désignation d'un délégué syndical et le jugement du tribunal judiciaire est rendu en premier ressort. Sa décision est donc susceptible d'appel.



Dans le cadre d'un transfert d'entreprise, si l'entreprise ou les établissements transférés ne conserve(nt) pas leur autonomie de fait, le mandat de DS cesse de plein droit (art. L 2143-10).

Le code du travail n'envisage pas le remplacement temporaire d'un DS. Sauf disposition conventionnelle plus favorable, le mandat de DS suppléant n'existe pas.

Quelle que soit la durée de son absence de l'entreprise, il demeure possible de procéder au remplacement provisoire du DS titulaire, en réalisant les formalités obligatoires de nomination. Au moment du retour du salarié, une nouvelle procédure de nomination doit être effectuée pour que celui-ci retrouve son mandat. A chaque nouvelle désignation, le délai de contestation s'ouvre de nouveau.

Attention, si le DS bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant toute la durée de son mandat, il ne bénéficie d'une protection pendant les 12 mois suivant la fin de son mandat que s'il l'a exercé pendant au moins un an.

En tout état de cause et de manière générale, la Cour de cassation considère que la suspension du contrat de travail, en raison par exemple d'une maladie, des congés payés, d'un congé parental d'éducation ou de maternité, n'entraîne pas la suspension du mandat. L'exercice du mandat pendant une période de suspension du contrat peut toutefois avoir des répercussions sur le montant des indemnités que le salarié perçoit en raison de cette suspension.

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR JURIDIQUE

[Programme des Stages juridiques 2023](#)

Télécharger

PDF **Veille juridique du 5 au 9 juin 2023**
9 juin - PDF - 419 ko

ACTUALITÉS

Toute l'actualité
InFO militante
Communiqués de FO
Éditoriaux de FO
Dossiers
Rapports financiers

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
Tous vos droits
Veille juridique
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

NOS ACTIONS

Le groupe FO au CESE
Campagnes
Entre Militants
Outils syndicaux
Vidéos & Interviews
« Bienvenue dans le monde du travail »

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?

Pourquoi adhérer

Adhérer à FO

NOTRE NEWSLETTER

Votre email

