



Représentation du personnel

Par **kermit**, le **04/05/2009** à **15:37**

Bonjour,
Je travaille depuis deux ans dans une SA qui emploie en moyenne 63 salariés à temps plein depuis 5 ans. Je suis en CDI, j'ai 24 ans, je suis né en France mais de nationalité danoise.
Dans mon entreprise il n'y a ni délégué du personnel, ni comité d'entreprise car jusqu'à ce jour aucun salarié n'a voulu prendre en charge une de ces responsabilités. Le climat social s'est dégradé et les revendications des salariés sont nombreuses.
J'ai été sollicité par un syndicat représentatif extérieur à l'entreprise et j'envisage d'y adhérer avec quelques collègues et de créer une section syndicale d'entreprise dont je serai le délégué syndical.
Comment se fait-il qu'il n'y ait ni délégué du personnel, ni de comité d'entreprise ? N'est-ce pas une obligation ?
Et vu ma situation est-il possible de prendre de telles responsabilités et dans quelle mesure serais-je protégé en tant que délégué syndical, de l'éventuel mécontentement de mon employeur ?
L'employeur est-il obligé d'organiser des élections pour les délégués du personnel et du comité d'entreprise ?
Merci d'avance pour vos conseils.

Par **jrockfalyn**, le **04/05/2009** à **21:27**

Bonjour,
A partir de 50 salariés l'entreprise est tenue d'organiser tous les 4 ans les élections de DP et du CE (ou de la Délégation unique du personnel)... Mais s'il n'y a pas de candidat il doit constater l'échec de la mise en place par un PV de carence... Et c'est tout.
S'agissant des délégués syndicaux, la désignation relève de la décision des seuls syndicats et ce n'est pas une obligation.
Dans votre cas, et dans la mesure où aucune élection n'aurait été organisée depuis le 22 août 2008, pour pouvoir désigner un DS votre organisation syndicale doit justifier des conditions de représentativité antérieure à la loi nouvelle du 20.08.2008 :
- soit être affiliée à une organisation syndicale représentative sur

le plan nationale (CGT, FO, CFTC, CFDT et CGC pour les cadres).rn - soit être reconnue représentative dans l'entreprisernElle doit ensuite justifier qu'elle a constitué une section syndicale dans l'entreprise.rnPar ailleurs pour pouvoir être désigné comme DS, vous devez avoir au moins un an d'ancienneté et ne pas avoir été déchu de votre capacité syndicale (peine privative des droits civiques).rnPour pouvoir conserver son mandat, le salarié ainsi désigné devra obtenir une audience suffisante. Il faudra en effet qu'à l'issue du 1er tour des élections deux conditions soient réunies :rn - que le syndicat ait obtenu au moins 10% des voix exprimées au premier tourrn - que le DS se soit présenté sur une liste syndicale et qu'il ait obtenu sur son nom au moins 10% des suffrages exprimés au 1er tour.rnrnDans votre cas, il serait peut être préférable d'avancer couvert : rn1. demander au syndicat de demander à l'employeur d'organiser les élections (LRAR + copie à l'inspecteur du travail)... L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour faire droit à la demande. rn2. Déposer la liste de candidatures au 1er tour des élections après la signature du protocole d'accord préélectoral. Vous êtes alors protégé pendant 6 mois en tant que candidat.rn3. Attendre le résultat du 1er tour des élections pour désigner le DS. Quel que soit le nombre de votants (quorum atteint ou non) le syndicat peut désigner un DS dès lors qu'il a obtenu au moins 10% des voix au 1er tour. Il devra choisir un DS parmi les candidats ayant obtenu sur leur nom au moins 10% des suffrages exprimés...rnSi vous êtes élu, vous êtes protégé pendant toute la durée de votre mandat (4 ans)rnVous êtes également protégé en qualité de DS si votre organisation syndicale vous désigne en cette qualité.rnCordialement

Par **MarieNeovote**, le **26/03/2010** à **14:43**

Bonjour Kermit, rnle fait que vous soyez de nationalité danoise ne change pas votre droit à être membre d'une institution représentative du personnel.rnPour en savoir plus : [conditions d'éligibilité](#)rnMarie