

NOUVELLE POSSIBILITE DE DESIGNATION D'UN DELEGUE SYNDICAL

La loi de ratification ouvre une nouvelle possibilité pour désigner comme délégué syndical un salarié qui n'aurait pas obtenu 10% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

[Loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018](#) publiée au JO du 31 mars 2018

QUEL EST LE PRINCIPE DE DESIGNATION D'UN DELEGUE SYNDICAL ET LES CAS D'EXCEPTIONS ?

Le délégué syndical est désigné parmi les salariés qui ont obtenu à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés aux premiers tours des dernières élections.

Avant la loi de ratification, il était possible de déroger au principe visé ci-dessus dans 2 hypothèses :

- Si aucun salarié n'avait recueilli 10 % des suffrages
- S'il ne restait dans l'entreprise plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplissait les conditions de 10 %

Afin d'éviter qu'une entreprise ne se retrouve sans délégué syndical alors que les salariés ayant obtenu 10 % des suffrages exprimés refusent le mandat de délégué syndical, la loi de ratification ajoute une 3^{ème} exception.

Désormais, si l'ensemble des élus ayant obtenu 10 % des suffrages renoncent pas écrit à leur droit d'être désigné comme délégué syndical, le syndicat pourra choisir un autre salarié ne remplissant pas les conditions de suffrages.

QUI PEUT ETRE DESIGNE COMME DELEGUE SYNDICAL ?

Dans les hypothèses susvisées, les organisations syndicales peuvent désigner comme délégué syndical un autre candidat aux élections qui n'aurait pas obtenu 10 % des suffrages ou, à défaut, un de ses adhérents au sein de l'entreprise.

Dorénavant, la loi de ratification permet également que le syndicat choisisse de désigner un ancien élu ayant atteint la limite de durée d'exercice de mandat au CSE.

En pratique, cette dernière possibilité ne trouvera à s'appliquer que dans quelques années lorsque des salariés auront épuisé leur cumul de 3 mandats successifs issu des ordonnances de septembre 2017.