



## Santé et Action Sociale Privées

82

### NOUVELLE POSSIBILITÉ DE DÉSIGNATION DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

La loi du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances du 22 septembre 2017 publiée au journal officiel du 31 mars 2018 ajoute une **nouvelle possibilité de désigner comme délégué syndical un salarié qui n'aurait pas obtenu 10% des suffrages aux élections professionnelles.**

► **PRINCIPE** : Le délégué syndical est désigné parmi les salariés qui ont obtenu à titre personnel et dans leur collège au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE (ou au CE pour les instances encore en place), cette règle valant depuis 2008 (cf. L.2143-3 CT).

Jusqu'alors, il existait déjà 2 exceptions permettant de désigner un autre salarié n'ayant pas obtenu 10% des suffrages:

- si aucun salarié n'avait recueilli 10% des suffrages ;
- s'il ne restait dans l'entreprise plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplisse les conditions de 10%.

La Cour de cassation avait d'ailleurs précisé que cette règle était d'ordre public de sorte qu'un syndicat ne pouvait pas désigner un salarié n'ayant pas obtenu 10% des suffrages exprimés aux dernières élections, même si les salariés qui avaient obtenu 10% refusaient le mandat de délégué syndical (cf. Cass. Soc. 10 mars 2016 n° 15-18861).

Mais pour faire obstacle à cette jurisprudence et ainsi éviter qu'une entreprise se retrouve sans délégué syndical, **la loi de ratification ajoute un autre cas** dans lequel il sera possible de désigner un autre salarié n'ayant pas obtenu 10% des suffrages au premier tour des dernières élections.

En effet, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018, si l'ensemble des

élus ayant obtenu 10% des suffrages renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, le syndicat pourra choisir un autre salarié ne remplissant pas cette condition de suffrage.

► **Attention, n'importe quel salarié ne peut pas être désigné comme délégué syndical, le législateur a prévu des cas bien précis.**

Qui peut être désigné comme délégué syndical ?

Dans les trois hypothèses ci-dessus, les organisations syndicales peuvent désigner en tant que délégué syndical soit :

- \* un autre candidat aux élections qui n'aurait pas obtenu 10% des suffrages
- \* soit, **à défaut**, un de ses adhérents au sein de l'entreprise.

**NB** : La loi de ratification prévoit que le syndicat pourra aussi faire le choix de désigner un ancien élu ayant atteint la limite de durée d'exercice de mandat au comité social et économique.

**MAIS** en pratique cette dernière possibilité ne s'appliquera que dans plusieurs années puisqu'il faudra que le salarié ait atteint la limite de 3 mandats successifs imposée par les ordonnances du 22 septembre 2017.

► **RAPPEL** : Depuis l'ordonnance du 20 décembre 2017, la désignation du délégué syndical intervient dès lors que l'effectif de l'entreprise a été atteint pendant 12 mois consécutifs et non plus 12 mois consécutifs sur les 3 dernières années comme c'était le cas auparavant.

Il convient de **privilégier la voie principale** et donc de désigner un délégué syndical ayant obtenu 10% des suffrages ; Il s'agit d'un élément primordial dans le rapport de force et permet d'avoir plus de poids, notamment au moment des négociations, sans parler du fait que le DS est censé être représentatif. La manifestation de la participation des salariés aux prises de décision doit entre autre se faire par le biais de personnes en qui ils ont confiance et qu'ils ont choisi.

De plus, n'oublions pas que ce mandat donne accès à une certaine protection dont il faut faire bénéficier en priorité les syndiqués.