Journal des Employés et Cadres

64ème année N° 7815 Bi-Hebdomadaire Le 8/12/2015 Edition du Commerce N° 07 S/CO/2015 ISSN 1951-8730

54 rue d'Hauteville - 75010 PARIS - Tél. : 01.48.01.91.32 - Fax. : 01.48.01.91.98
Blog commerce : http://fecfocommerce.unblog.fr - Blog sur le repos dominical : http://fecfocommerce.over-blog.com
Adresse mail : commerce@fecfo.fr

LE DEFENSEUR SYNDICAL

La loi Macron (n°2015-990) du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques crée un nouveau représentant des salariés, « **le défenseur syndical** ». Il est chargé de les assister ou de les représenter en cas de litige les opposant à leur employeur devant le Conseil de prud'hommes et les Cours d'appel en matière prud'homale.

SON ROLE

La loi Macron (***Article 258 de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques***) modifie l'article L 1453-4 du Code du travail qui, jusqu'à présent, prévoit la possibilité pour les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national, de désigner, dans les établissements d'au moins 11 salariés, des salariés chargés d'exercer des fonctions d'assistance et de représentation des salariés devant le Conseil de prud'hommes.

Elle crée désormais un nouveau représentant des salariés, le défenseur syndical, qui exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les Conseils de prud'hommes et les Cours d'appel en matière prud'homale.

Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multi-professionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies ultérieurement par décret (***Article L1453-4 du Code du travail, dans sa version à venir***, ***voir annexe***).

La durée d'inscription sur cette liste n'est pas indiquée dans la loi. Le décret devrait également apporter des précisions sur ce point.

Sa mission lui donnant accès à un certain nombre d'informations confidentielles, il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un tel caractère et données comme telles par la personne qu'il assiste ou représente ou par la partie adverse dans le cadre d'une négociation. S'il ne respecte pas cette obligation, il risque d'être radié de la liste des défenseurs syndicaux (***Article L 1453-8 du Code du travail à venir***, ***voir annexe***).

Lorsqu'un défenseur syndical exerce les fonctions de conseiller prud'homme, il ne peut pas assister ou représenter une partie devant le conseil de prud'hommes auquel il appartient, dans sa globalité. Jusqu'à présent, cette interdiction s'appliquait uniquement devant la section ou la chambre dont l'intéressé relevait (***Art. L 1453-2 C. trav modifié***).

SES MOYENS ET SA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Pour exercer sa mission, le défenseur syndical dispose, dans les établissements d'au moins 11 salariés, du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans la limite de 10 heures par mois (***Article L 1453-5 du Code du travail à venir***, ***voir annexe***).

Le temps qu'il passe hors de l'entreprise pendant ses heures de travail pour l'exercice de

Sommaire
Pages 1 à 4 : Le défenseur syndical

sa mission est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Important : Contrairement à ce qui est aujourd'hui prévu pour les salariés exerçant des fonctions d'assistance et de représentation des salariés devant le CPH, les absences du salarié désigné défenseur syndical seront elles, **rémunérées**.

A l'avenir, ces absences seront rémunérées par l'employeur et ne devront entraîner aucune diminution des rémunérations et avantages correspondants. En contrepartie, l'employeur sera remboursé par l'Etat des salaires maintenus pendant ces absences ainsi que des avantages et charges sociales correspondants (***Art. L 1453-6 du Code du travail à venir, voir annexe***). Les modalités de ce remboursement ne sont pas fixées par la loi mais pourraient l'être par décret.

En revanche, la loi renvoie expressément à un décret le soin de fixer les règles d'indemnisation du défenseur syndical exerçant son activité professionnelle hors de tout établissement ou dépendant de plusieurs employeurs.

La loi n'envisage pas la situation du défenseur syndical salarié d'un établissement de moins de 11 salariés. Peut-être sera-t-elle précisée par décret.

La loi crée, au profit du défenseur syndical salarié, quelle que soit la taille de l'établissement, des autorisations d'absence pour les besoins de sa formation dans la limite de 2 semaines par période de 4 ans suivant la publication de la liste des défenseurs syndicaux sur laquelle il est inscrit.

Ces autorisations sont accordées à la demande du défenseur syndical. Elles doivent être rémunérées par l'employeur et sont prises en compte au titre de la participation au financement de la formation professionnelle (***Art. L 1453-7 du Code du travail à venir, voir annexe***). Comme un congé de formation syndicale, ces autorisations d'absence ne peuvent pas être imputées sur la durée du congé payé annuel et sont assimilées à du travail effectif pour la détermination des droits du défenseur syndical salarié (durée des congés payés, droit aux prestations sociales et familiales, autres droits résultant du contrat de travail (***Art. L 3142-12, C. trav.***).

Le défenseur syndical acquiert la qualité de salarié protégé : l'exercice de ses missions ne peut pas être une cause de sanction disciplinaire ou de rupture du contrat de travail ; son licenciement est soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue pour les représentants du personnel (***Art. L 1453-9 et L 2412-15 du Code du travail à venir, voir annexe***).

Ainsi, son contrat de travail ne peut être rompu qu'après obtention par l'employeur d'une autorisation de l'inspecteur du travail. Cette procédure s'applique en cas de licenciement, de rupture conventionnelle, de mise à la retraite, de rupture anticipée ou non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée, d'interruption ou non-renouvellement d'une mission de travail temporaire. Cette procédure doit également être respectée préalablement au transfert du contrat de travail de l'intéressé dans le cadre d'un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement.

La méconnaissance de la procédure administrative est passible d'un an de prison et d'une amende de 3 750 € (***Art. L 2439-1 du Code du travail à venir, voir annexe***).

Comme pour les autres salariés protégés, le licenciement du défenseur syndical intervenu sans autorisation sera nul et de nul effet.

Il pourra alors demander sa réintégration et une indemnité compensatrice des salaires perdus. S'il ne demande pas sa réintégration, il aura droit à une indemnité au titre de la méconnaissance par l'employeur de son statut protecteur, s'ajoutant à l'indemnité pour licenciement nul.

Les mesures suivantes entreront en vigueur une fois leurs modalités d'application fixées par décret et au plus tard le 1er jour du 12ème mois suivant la publication de la loi, soit au plus tard le 1er août 2016 (art. 259, V).

ANNEXE

Les articles du code du travail créés ou modifiés par la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour « le défenseur syndical » rentreront en application au plus tard le 1er août 2016.

Art. L. 1453-2 *Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 258*
Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties en matière prud'homale, si elles sont par ailleurs conseillers prud'hommes, ne peuvent pas exercer une mission d'assistance ou un mandat de représentation devant le conseil de prud'hommes auquel elles appartiennent.

Art. L. 1453-4 *Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 258*
Un défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale.
Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multi professionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies par décret.

Art. L. 1453-5 *Créé par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 258*
Dans les établissements d'au moins onze salariés, le défenseur syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans la limite de dix heures par mois.

Art. L. 1453-6 *Créé par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 258*
Le temps passé par le défenseur syndical hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.
Ces absences sont rémunérées par l'employeur et n'entraînent aucune diminution des rémunérations et avantages correspondants.
Les employeurs sont remboursés par l'Etat des salaires maintenus pendant les absences du défenseur syndical pour l'exercice de sa mission ainsi que des avantages et des charges sociales correspondants.
Un décret détermine les modalités d'indemnisation du défenseur syndical qui exerce son activité professionnelle en dehors de tout établissement ou qui dépend de plusieurs employeurs.

Art. L. 1453-7 *Créé par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 258*
L'employeur accorde au défenseur syndical, à la demande de ce dernier, des autorisations d'absence pour les besoins de sa formation. Ces autorisations sont délivrées dans la limite de deux semaines par période de quatre ans suivant la publication de la liste des défenseurs syndicaux sur laquelle il est inscrit.
L'article L. 3142-12 est applicable à ces autorisations. Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont admises au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle, dans les conditions prévues à l'article L. 6331-1.

Art. L. 1453-8 *Créé par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 258*
Le défenseur syndical est tenu au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par la personne qu'il assiste ou représente ou par la partie adverse dans le cadre d'une négociation.
Toute méconnaissance de ces obligations peut entraîner la radiation de l'intéressé de la liste des défenseurs syndicaux par l'autorité administrative.

Art. L. 1453-9 *Créé par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 258*
L'exercice de la mission de défenseur syndical ne peut être une cause de sanction disciplinaire ou de rupture du contrat de travail.
Le licenciement du défenseur syndical est soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue au livre IV de la deuxième partie.
Art. L. 2411-24 *Créé par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 258*
Le licenciement du défenseur syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Art. L. 2412-15 *Créé par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 258*
La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un défenseur syndical avant son terme, en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme, lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Articles modifiés
L'article L. 2412-1 est complété par un 15° ainsi rédigé :
☞ 15° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4.
L'article L. 2413-1 est complété par un 15° ainsi rédigé :
☞ 15° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4. ;
L'article L. 2414-1 est complété par un 12° ainsi rédigé :
☞ 12° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4. ;
L'article L. 2421-2 est complété par un 6° ainsi rédigé :
☞ 6° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4. » ;

Art. L. 2439-1 *Créé par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 258*
Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié inscrit sur la liste arrêtée par l'autorité administrative mentionnée à l'article L. 1453-4, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues au présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.
Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa du présent article dans le cadre d'un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

Didier MORIN

Journal tiré sur OFFSET 54 rue d'Hauteville - 75010 PARIS Le Directeur S. LEGAGNOA