



LE DEFENSEUR SYNDICAL

Articles L.1453-1 à L.1453-2, L.1453-4 à L.1453-9, L.2411-1, R.1453-1 et R.1453-2, D.1453-2-1 à D.1453-2-15, R.1461-1, L.2412-1, L. 2413-1 et L.2411-24 du code du travail

Les salariés ou les employeurs peuvent être assistés ou représentés lors des contentieux prud'homaux par un **représentant syndical appelé le défenseur syndical**. Il conseille et défend le salarié au cours de la procédure. **Il exerce ses fonctions à titre gratuit**. Il est inscrit sur une liste établie par le directeur de la DEETS sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives et arrêtée par le Préfet. La liste comporte notamment les nom, prénom, profession, le nom de l'organisation syndicale ou professionnelle qui le propose et, au choix de l'organisation, les coordonnées de l'organisation ou celles des intéressés. La liste, actualisée par la DEETS, est mise à disposition du public à la DEETS, au conseil de prud'hommes et à la cour d'appel. L'administration informe l'employeur de l'inscription du salarié concerné, de l'acquisition et du retrait de sa qualité. La liste est révisée tous les 4 ans et peut être modifiée à tout moment si nécessaire, par ajout ou retrait.

Rôle du défenseur syndical

Il figure parmi les personnes habilitées à assister ou représenter les parties devant les prud'hommes. **Il n'a compétence que** devant le conseil de prud'hommes et la cour d'appel **en matière prud'homale**. L'assistance ou la représentation par un défenseur syndical n'est qu'une faculté. La représentation en appel est obligatoire. Il justifie d'un pouvoir spécial. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, il produit un mandat écrit l'autorisant à concilier au nom et pour le compte du mandant et à prendre part aux mesures d'orientation (Idem devant la cour d'appel). Il pourra continuer le suivi d'un dossier en cours d'appel sans avoir à se préoccuper de la règle de compétence territoriale qui ne vaut que devant le conseil de prud'hommes. Il est tenu au **secret professionnel** pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et 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. La fonction est incompatible avec celle de conseiller prud'homale.

Autorisation d'absence

Dans les établissements d'au moins 11 salariés, il bénéficie du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans la limite de 10 h par mois. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, il ne dispose d'aucun droit à absence, sauf dispositions conventionnelles contraires ou accord de l'employeur.

Ce temps est assimilé à une durée de travail effectif. L'employeur doit rémunérer ces absences remboursées mensuellement par l'État (CF. Nouveauté P.2). Lorsque l'horaire de travail est supérieur à la durée légale, la charge des majorations est répartie entre l'État et l'employeur proportionnellement au temps passé respectivement au sein de son entreprise et dans l'exercice de sa fonction. Des modalités d'indemnisation spécifiques s'appliquent lorsqu'il est rémunéré à la commission, en cas



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités de Mayotte**

d'exercice d'une activité professionnelle en dehors de tout établissement ou en cas d'employeurs multiples. Il est remboursé semestriellement des frais kilométriques de déplacement qu'il engage. Pour ce faire, le greffe lui délivre une attestation de présence. Il formule sa demande auprès de l'Agence de services. Ces frais kilométriques sont calculés entre le domicile ou le lieu de travail habituel et le siège du conseil de prud'hommes ou de la cour d'appel dès lors qu'ils couvrent une distance supérieure à 5 kilomètres.

Il bénéficie d'autorisations d'absence pour **les besoins de sa formation**, dans la limite de 2 semaines par période de 4 ans. Ces absences sont rémunérées par l'employeur et admises au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle. Il informe son employeur de son absence pour la formation par tout moyen conférant date certaine.

Ce délai est :

- d'au moins 30 jours à l'avance, en cas de durée d'absence égale ou supérieure à 3 journées de travail consécutives ;
- d'au moins 15 jours à l'avance dans les autres cas.

Cette information indique la date, la durée et les horaires du stage ainsi que le nom de l'organisme responsable. Celui-ci lui délivre une attestation constatant sa présence au stage, remise à l'employeur au moment de la reprise du travail. Ces absences relèvent du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Statut protecteur du défenseur syndical salarié

Lorsqu'il est salarié, il bénéficie du statut protecteur. L'exercice de la mission ne doit donc pas être une cause de sanction disciplinaire ou de rupture du contrat de travail. **Dès lors qu'il a informé son employeur de l'existence de ce mandat** au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que celui-ci en avait connaissance, son licenciement est soumis à la même procédure d'autorisation préalable auprès de l'inspection du travail. Il est également protégé quand il est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur.

Nouveauté

A compter du 3 juin 2024, la Direction Régionale CORSE/PACA de l'ASP sera seule en charge de la gestion des demandes de remboursement et d'indemnisation des défenseurs syndicaux pour l'ensemble du territoire national. **A partir de cette date, les défenseurs syndicaux et les employeurs devront transmettre leurs nouvelles demandes à l'adresse suivante : DR ASP CORSE-PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR**

Dispositif Défenseurs Syndicaux 7b, route de Galice Immeuble le Mirabeau 13098 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 02

Courriel : aix-defenseurs-syndicaux@asp-public.fr