



CONDITIONS GENERALES D'EXERCICE DES FONCTIONS DU DEFENSEUR SYNDICAL

Ce texte répond à l'obligation créée par le décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016, relatif aux défenseurs syndicaux pris pour l'application de l'article 258 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Ce décret prévoit : « **Art. D. 1453-2-2. – Les conditions générales d'exercice des fonctions de défenseur syndical sont précisées par l'organisation qui propose l'inscription et portées à la connaissance de l'autorité administrative** ».

L'activité de défense des salariés fait partie des missions dévolues aux syndicats. La qualité de cette activité est essentielle pour les salariés assistés et représentés et pour son impact sur la jurisprudence et la conquête de droits.

En tant que mandaté par la CGT, *la charte de l'élu et mandaté CGT*¹ s'applique et s'impose au défenseur syndical, tant pour ses engagements ou ceux de l'organisation syndicale, pour tout ce qui se rapporte à son mandat.

Le défenseur syndical, comme les autres élus et mandatés de la CGT doit respecter les principes et orientations générales de son organisation syndicale

De même il s'engage, ainsi que l'organisation syndicale, à respecter les règles de vie syndicale définies dans la brochure confédérale *Accueil syndical et défense des salariés*².

En outre le défenseur syndical s'engage à :

- suivre des formations spécifiques à son mandat et à s'informer des évolutions utiles à la constitution d'un dossier prud'homal,
- privilégier l'assistance à la représentation et à communiquer toutes les informations concernant le litige au salarié pendant toute la durée de la procédure,
- s'assurer de l'accord préalable du salarié avant toute décision importante concernant la conduite de la procédure,

¹ Document déposé sur le site de téléchargement de la CGT <http://telechargement.cgt.fr/>

² Idem

- en retour, il sollicite l'engagement du salarié à lui communiquer toutes les pièces notamment, convocations et courriers de l'adversaire et à n'engager aucune démarche judiciaire, de médiation ou de transaction sans consultation du défenseur.
- respecter les décisions prises, concernant son mandat et la gestion des dossiers, par l'organisation syndicale qui a proposé son mandatement.

Art. D. 1453-2-5.-...« Sauf à justifier d'un motif légitime, l'absence d'exercice de la mission pendant une durée d'un an entraîne le retrait d'office de la liste des défenseurs syndicaux.

Le défenseur syndical s'engage à déposer une requête en matière prud'homale au moins une fois par an.

Afin de permettre à l'organisation syndicale d'assurer un suivi de l'activité, le défenseur syndical lui remet les copies des requêtes déposées au Conseil de prud'hommes. L'organisation syndicale s'engage à respecter une obligation de discrétion vis-à-vis des salariés s'agissant des requêtes.

Art. D. 1453-2-6.-... Il [le défenseur] est radié d'office par le préfet de région en cas de défaut d'exercice de sa fonction à titre gratuit

Le mandat de défenseur syndical ne peut donner lieu à rémunération de la part de la personne qu'il assiste ou représente. Les salariés qui bénéficient des conseils, de l'assistance ou de la représentation d'un défenseur syndical peuvent être invités à se syndiquer et donc à acquitter le paiement de cotisations syndicales. Ils peuvent aussi verser spontanément un don à l'organisation syndicale. Ces règlements ne doivent jamais se faire entre les mains du défenseur syndical mais auprès du responsable de la politique financière de l'organisation syndicale. Ces versements donnent lieu à la remise d'un reçu précisant que les fonds sont destinés à la seule organisation syndicale.

* * *