

Défenseur syndical : un mandat renforcé

Désignés par les organisations syndicales pour assister, conseiller et assurer la défense des salariés devant les conseils de prud'hommes ou les cours d'appel, les défenseurs syndicaux viennent de voir leur statut renforcé par la loi. Le point sur les conséquences de ces évolutions pour notre région.



Conseil de Prud'hommes de Longjumeau (Essonne)

La CFDT revendiquait de longue date un véritable statut du défenseur syndical. En effet, en dépit de son importance, ce mandat n'était pas véritablement reconnu puisqu'il ne donnait lieu ni à rémunération – le Code du travail ne prévoyant qu'une simple autorisation d'absence non considérée comme du temps de travail – ni protection, ni temps de formation.

Avec la loi Macron du 1^{er} août 2016 (article 258), les défenseurs syndicaux bénéficient d'un statut protecteur et d'un temps de formation liés à leur mandat : deux semaines par période de quatre ans. Par ailleurs, le temps dévolu à leur mission – qui reste de 10 heures par mois – est dorénavant considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Une liste régionale

La procédure de désignation des défenseurs est également beaucoup plus formelle. Alors qu'ils étaient auparavant mandatés « au coup par coup », les défenseurs doivent aujourd'hui être désignés pour quatre ans par les unions régionales et figurer sur une liste déposée à la Direccte et publiée par arrêté préfectoral. Celle-ci peut néanmoins

être modifiée à tout moment par retraits ou rajouts initiés par les organisations syndicales ou par la Direccte elle-même. Les défenseurs doivent s'engager à prendre au moins un dossier de défense par an. Le recours à des défenseurs syndicaux dépend ensuite, comme par le passé, de la politique juridique adoptée par chaque syndicat qui fait la demande de prise en charge d'un dossier contentieux d'un adhérent à son union départementale.

« La CFDT Île-de-France a déposé une liste de 107 défenseurs qui a été publiée dans un arrêté le 21 novembre dernier, indique Didier Lefèvre, secrétaire régional en charge du juridique. L'Union régionale est ainsi aujourd'hui garante de la qualité de la défense sur son territoire. Il nous faut donc à la fois assurer la coordination du réseau – en lien avec les unions départementales et des fédérations – et la formation de nos défenseurs ».

Des responsabilités renforcées

La loi impose désormais davantage de formalisme dans la saisine au conseil des prud'hommes, avec la mise en place d'une requête écrite

comportant les premiers éléments de l'affaire, un bordereau de pièces et un résumé des moyens de droit qui vont être utilisés. D'où l'importance de se former pour maîtriser tant les procédures que la stratégie syndicale liée à chaque dossier.

Dès 2017, l'IREFE, l'institut de formation de la CFDT Île-de-France, va mettre en place des formations pour les défenseurs. « Nous avons construit un parcours de formation adapté pour les nouveaux défenseurs et qui permettra aux anciens d'intégrer les récentes dispositions légales », annonce Valérie Waligora, directrice de l'IREFE.

Quatre formations sont donc prévues : une formation « de base » et trois autres sessions (« nouvelle procédure devant le Bureau de conciliation et d'orientation », « rédaction de conclusions » et « procédure devant la cour d'appel »).

Ce dispositif revisité est un nouveau moyen d'action adapté en matière de défense et s'inscrira également, à n'en pas douter, dans une politique globale de soutien à l'adhérent.

Judith Boumendil & Emmanuel Mougneau

100M

LES DÉFENSEURS SYNDICAUX EN ÎLE-DE-FRANCE

- 107 défenseurs syndicaux ont été désignés par l'Union régionale Île-de-France, 75 hommes et 32 femmes.
- 27 d'entre eux sont également conseillers prud'hommes.

FARHAT GHOUL

SYNDICAT FRANCILIEN DE LA PROPRIÉTÉ

Membre de l'exécutif de son syndicat et responsable du juridique, Farhat est défenseur syndical depuis 20 ans.

Qu'est-ce qui t'a poussé à être défenseur syndical ?

Dans la convention collective de la propriété, il existe un article, qu'on appelle « l'annexe 7 », qui prévoit, sous certaines conditions, l'obligation de transfert des contrats de travail des salariés dont le chantier est transféré d'une entreprise à une autre.

Certains employeurs, quand ils récupèrent un chantier, en profitent pour laisser des salariés sur le carreau et ne pas reprendre leur contrat de travail. Ces salariés n'ont alors pas d'emploi, mais ne sont pas non plus licenciés, donc ils n'ont pas accès au chômage ! Pour ceux qui n'ont pas d'autre employeur, la situation est parfois absolument dramatique... Alors c'est d'abord pour me battre contre cette injustice que j'ai décidé de faire de la défense syndicale,

même si j'ai eu ensuite à traiter tous types de cas (licenciements pour faute grave, licenciements économiques...).

Comment agis-tu face aux situations que tu rencontres dans ton mandat de défenseur ?

La défense est une priorité de mon syndicat et nous sommes cinq militants à prendre des dossiers. Cette année, nous en avons traité 260.

Dans les litiges relatifs à l'annexe 7, nous étudions d'abord soigneusement les dossiers pour vérifier si les éléments apportés sont suffisants. Nous passons ensuite par une saisine des prud'hommes en référé qui juge les situations « évidentes et urgentes ». Avec cette procédure, le litige peut être tranché rapidement. La législation de notre profession est assez peu connue des avocats



qui préfèrent souvent entamer des actions « sur le fond », et les salariés se retrouvent à vivre deux ans de procédure alors qu'ils n'ont parfois plus rien pour vivre !

Je me souviens d'un cas où il m'a quand même fallu aller jusqu'en Cour d'appel. C'était terrible, on faisait même des quêtes dans le syndicat pour venir en aide au salarié. Mais nous avons fini par obtenir 90 000 euros de dédommagement.

BADIAA AMROUCH

SYNDICAT SANTÉ SOCIAUX DES HAUTS-DE-SEINE

Responsable de section dans un hôpital des Hauts-de-Seine, élue au CHSCT, Badiaa est membre, depuis peu, de l'exécutif de son syndicat. Elle vient d'accepter de prendre un mandat de défenseur syndical.

Comment t'es-tu intéressée aux questions juridiques ?

Dans mon hôpital, j'accompagne fréquemment des salariés lorsqu'ils sont convoqués par l'employeur, en cas de conflit au sein d'un service, d'incompréhension sur le contrat de travail ou un avenant... Après une bonne préparation, je les accompagne, dans une démarche de dialogue, avec la volonté d'éviter qu'ils ne soient lésés. La formation « assistance juridique » de l'IREFE m'a beaucoup aidée à me sentir à l'aise dans ces moments où il faut avoir la bonne approche des dossiers. J'ai ensuite été amenée à tenir des permanences juridiques pour mon

syndicat qui en organise trois fois par mois sur une journée avec des conseillers prud'hommes, un avocat et des militants habitués à la tenue de permanences.

Pourquoi avoir accepté ce mandat de défenseur syndical en plus de tes autres activités militantes ?

Cela m'a semblé naturel dans mon parcours. D'abord, j'avais envie d'élargir mes compétences. J'ai aussi proposé d'être conseillère prud'homale car je pense que les mandats peuvent être complémentaires. J'ai un peu d'appréhension bien sûr, mais j'aime relever des défis et je me dis que je vais pouvoir



suivre des formations tout au long de mon mandat. Je pense aussi que la pratique et l'expérience syndicale comptent beaucoup pour ce type de mandat. Et puis dans la défense, il y a l'idée de ne pas se résigner, de démêler des situations complexes, de chercher des solutions adaptées. Et ça me correspond bien.