

Syndicat dans l'entreprise : quelles sont les règles ?

L'exercice du **droit syndical** est reconnu par la **Constitution**. Au titre de la liberté individuelle du travail, aucune entreprise **ne peut** remettre en cause l'exercice de ce **droit**. Tout salarié pour **défendre** ses droits et ses intérêts est donc **libre d'adhérer** à une organisation syndicale de son choix. Comment s'exerce ce droit ? Nous faisons un point sur la réglementation.

Qu'est-ce qu'un syndicat ?

Un syndicat **regroupe** des personnes dans le but de **défendre** leurs **intérêts professionnels** communs. Il a pour but exclusif l'**étude et la défense** des droits ainsi que des intérêts **matériels et moraux, collectifs et individuels** des personnes mentionnées dans ses statuts. Il peut par exemple **recueillir** des revendications, **transmettre** des informations ou des décisions prises au cours de réunions avec l'employeur, **assister et accompagner** des salariés. Il peut aussi engager des actions de **protestation** (grèves, manifestations, pétitions,...). Un syndicat a la capacité **d'agir en justice** afin d'assurer la défense de ses intérêts. Il peut également négocier, avec les associations d'employeurs, les conventions collectives et les accords de branche, d'entreprise ou d'établissement.

À savoir

Un syndicat est considéré comme représentatif lorsqu'il remplit un certain nombre de critères (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté, influence caractérisée dans la branche ou l'entreprise...).

Qui peut adhérer à un syndicat ?

Tout salarié peut **adhérer librement** au syndicat de son **choix**, même si ce syndicat n'est pas présent ou représenté dans son entreprise.

L'employeur ne **peut en aucun cas refuser** l'adhésion du salarié. Il ne peut pas invoquer, à l'appui de son refus, un motif lié à l'ancienneté du salarié, sa nationalité, son âge et son statut dans l'entreprise (apprenti ou travailleur temporaire par exemple).

Le salarié ne peut pas faire l'objet d'une discrimination au travail, notamment de part son appartenance ou ses activités syndicales.

Le salarié peut également se **retirer** du syndicat à tout instant.

Le salarié qui adhère à un syndicat doit-il informer son employeur ?

Non, le salarié qui adhère à un syndicat **n'a pas l'obligation** d'en informer son employeur.

L'adhésion au syndicat est-elle gratuite ?

Non, l'adhésion à un syndicat **n'est pas gratuite**. Le salarié doit normalement verser une **cotisation**, dans le respect des conditions prévues par le syndicat.

Le versement de la cotisation syndicale permet au salarié de bénéficier d'un crédit d'impôt spécifique. Son montant dépend des sommes versées.

Si le salarié décide de ne plus adhérer au syndicat, ce dernier peut réclamer la cotisation correspondant aux **6 mois** qui suivent le retrait d'adhésion.

Attention

L'employeur ne peut **pas prélever** les cotisations syndicales sur les **salaires** et les payer en lieu et place du salarié.

Quelles sont les obligations de l'employeur face au droit syndical dans l'entreprise ?

L'employeur informe **chaque année** les salariés, par tout moyen, de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives. Ces organisations syndicales se trouvent dans la branche dont relève l'entreprise et sont précisées sur le site du ministère du travail.

L'employeur ou ses représentants n'ont **pas le droit** d'utiliser un moyen de **pression** en faveur ou à l'**encontre** d'une organisation syndicale.

L'employeur **ne peut pas** prendre en compte l'**appartenance** du salarié à un syndicat ou son activité syndicale dans l'entreprise pour prendre des décisions notamment sur les sujets suivants :

Rémunération, mesures d'intéressement ou distribution d'actions

Formation, reclassement, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle

Mutation ou renouvellement de son contrat

Droit disciplinaire et rupture du contrat de travail.

Tout acte **discriminatoire** est strictement **interdit**.

L'employeur peut être condamné par le juge à des **dommages et intérêts** et à des sanctions pénales.

À savoir

Lorsqu'une section syndicale est mise en place dans l'entreprise, elle agit dans le respect des **attributions** du délégué syndical (DS) ou, si le syndicat n'est pas représentatif, du représentant de la section syndicale (RSS). Selon l'effectif de l'entreprise l'employeur **doit respecter certaines obligations**.

Comment un syndicat est représenté dans l'entreprise ?

Les règles diffèrent selon que le syndicat soit représentatif ou non dans l'entreprise :

Syndicat représentatif

Un syndicat représentatif dans l'entreprise qui crée une section syndicale peut désigner un délégué syndical.

Syndicat non représentatif

Lorsqu'un syndicat **ne remplit pas** les critères de représentativité dans une entreprise ou un établissement **d'au moins 50 salariés**, il peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS).

À savoir

Un RSS peut être désigné dans une entreprise **de moins de 50 salariés**, à des conditions spécifiques.

Représentation du personnel dans l'entreprise

**Questions –
Réponses**

- Qu'est-ce qu'une section syndicale ?
- Qu'est-ce qu'un syndicat représentatif dans l'entreprise ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Délégué syndical
- Représentant de la section syndicale (RSS)

**Où s'informer
?**

- Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

**Textes de
référence**

- Code du travail : article L1132-1
Discrimination dans le travail
- Code du travail : articles L2141-1 à L2141-13
Liberté de choix du syndicat, cotisations
- Code pénal : articles 225-1 à 225-4
Discrimination et sanctions pénales



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00