

Dernière mise à jour le 02 avril 2025

Les droits et obligations dans le cadre du syndicalisme en entreprise

L'exercice du droit syndical par les salariés est un droit qui s'applique dans toutes les entreprises, quelles que soient leur taille, leur forme juridique ou la nature de leur activité.

Sommaire

- Les droits des salariés
- Le droit de créer ou d'adhérer librement à un syndicat
- Le droit de se syndiquer pour tous les salariés sans exception
- Le droit d'adhérer à n'importe quel syndicat
- Les obligations de l'employeur
- Assurer le respect des principes de neutralité et de non-discrimination à l'égard des syndicats
- Fournir un panneau d'affichage et/ou un local aux sections syndicales
- Respecter l'obligation d'accorder un crédit d'heure aux délégués syndicaux

Les droits des salariés

Le droit de créer ou d'adhérer librement à un syndicat

En France, le principe de la liberté syndicale est un droit. C'est à dire qu'un **syndicat peut se constituer et s'organiser librement** au sein de n'importe quelle entreprise, sans qu'il soit nécessaire de consulter l'employeur.

Le droit de se syndiquer pour tous les salariés sans exception

Tout **salarié de l'entreprise** peut créer ou adhérer à un syndicat, et cela quels que soient son ancienneté ou son statut dans l'entreprise.

Le droit d'adhérer à n'importe quel syndicat

Le salarié peut créer ou adhérer à **n'importe quel syndicat**.

Il n'est pas nécessaire que ce dernier soit reconnu comme représentatif (un syndicat est considéré comme représentatif dans l'entreprise lorsqu'il a obtenu au moins 10 % des suffrages au premier des dernières élections du Comité social et économique).

Les obligations de l'employeur

Assurer le respect des principes de neutralité et de non-discrimination à l'égard des syndicats

Comme indiqué plus haut, l'exercice du droit syndical s'applique dans toutes les entreprises sans exception. À ce titre, l'employeur est tenu de respecter un certain nombre d'obligations :

- L'employeur ne peut **exercer une quelconque forme de pression** en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.
- L'employeur **n'a pas le droit de tenir compte des activités syndicales d'un salarié** pour prendre des décisions à son égard, notamment sur les sujets suivants :

- la rémunération
- les mesures d'intéressement ou distribution d'actions
- la formation
- le reclassement, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation ou le renouvellement de son contrat, la rupture du contrat de travail, etc.

Un employeur qui se rendrait coupable de tout acte discriminatoire à l'encontre d'un syndicat ou d'un salarié syndiqué, s'expose à des sanctions pénales.

Fournir un panneau d'affichage et/ou un local aux sections syndicales

Tout syndicat peut créer une section syndicale s'il possède au moins deux adhérents dans l'entreprise.

À ce titre l'employeur est soumis à plusieurs obligations :

- Dans toutes les entreprises, il doit **mettre à disposition de chaque section syndicale un panneau d'affichage** réservé aux seules informations syndicales.
- Dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés, il doit mettre à disposition un **local commun** à toutes les sections syndicales.
- Dans les entreprises ou établissements d'au moins 1000 salariés, il doit mettre à disposition de **chaque section syndicale un local** convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

À noter que dans les entreprises de moins de 200 salariés, une convention ou un accord collectif peut prévoir l'attribution d'un local.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Les accords collectifs, peuvent prévoir des dispositions plus favorables pour faciliter l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise.

Les syndicats doivent transmettre un exemplaire des communications syndicales au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage sur le panneau prévu à cet effet, mais pour autant, cela ne donne aucun droit de contrôle au chef d'entreprise. Ce dernier peut cependant saisir le Tribunal de grande instance s'il souhaite contester cet affichage.

Respecter l'obligation d'accorder un crédit d'heure aux délégués syndicaux

Pour exercer ses fonctions, chaque délégué syndical dispose d'un crédit d'heure que l'entreprise doit obligatoirement respecter. Ce temps est au moins égal à :

- **12 heures** par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés
- **18 heures** par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés
- **24 heures** par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

En outre chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à **négoier la convention ou l'accord d'entreprise**, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

- **12 heures** par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés
- **18 heures** par an dans celles d'au moins 1000 salariés.

Dans les sections syndicales composées de plusieurs délégués syndicaux, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent.

Notez que les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui souhaiterait contester l'utilisation faite des heures de délégation doit saisir le juge judiciaire.

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/representants-personnel-droits-libertes.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/representants-personnel-obligations.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/droits-obligations-representants-personnel.html> »