

Syndicalisme dans l'entreprise : quels sont les droits des salariés et les obligations de l'employeur ?

Par **Bercy Infos** < <https://economie.gouv.fr/entreprises/bercy-infos-qui-sommes-nous> >, le 04/12/2020 - **Gérer son entreprise Ressources humaines**

En France, 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. Mais quels sont exactement les droits de vos salariés dans ce domaine ? Et quelles sont vos obligations en tant qu'employeur ? On fait le point.

Syndicalisme dans l'entreprise: quels sont les principaux droits de vos 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 1^{er} tour des dernières élections du Comité social et économique).

Syndicalisme dans l'entreprise: quelles sont vos principales obligations en tant qu'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.

À savoir

À savoir

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** < <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35261>> s'il possède au moins 2 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.

À savoir

- ▶ 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 ([article L.412-8 < https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006649614/2004-05-05/ >](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006649614/2004-05-05/) du Code du Travail), 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.

Lire aussi : [Entreprises : vous avez des obligations d'affichage de certaines informations pour vos salariés !](#)

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 ([article L2143-13 < https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033023282 >](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033023282) du Code du travail) 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 l'**article L2143-16** < https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033023290> du Code du travail prévoit que chaque **section syndicale** < <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35261>> 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.

À savoir

- ▶ 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.

[Pour tout comprendre aux heures de délégation syndicale < https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195670/2020-12-04/>](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195670/2020-12-04/)

Lire aussi : **[Entreprises : de quelle convention collective dépendez-vous ?](#)**

Tout savoir sur les règles syndicales dans l'entreprise

Syndicat dans l'entreprise : quelles sont les règles ? < <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2063>> - [Service-public]

Les délégués syndicaux < <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/les-delegues-syndicaux>> - [Ministère du Travail]

Thématiques : [Gérer son entreprise](#) | [Ressources humaines](#)

Ce sujet vous intéresse ? Chaque jeudi avec la lettre Bercy infos Entreprises, recevez les toutes les dernières actus fiscales, comptables RH et financières... utiles à la gestion de votre activité.

exemple : nom.prenom@domaine.com

Je m'al

Je consens à ce que mon adresse email soit utilisée afin de recevoir de Bercy infos. [Consulter notre politique de confidentialité](#)

Partager la page   