



Droit en Liberté

N° 227 – Août 2026

Bulletin édité par le pôle DLAJ Confédéral

La défense syndicale à titre gratuit : un pilier de la démarche

Chères et Chers Camarades,

La CGT continue de dénoncer fermement l'instauration de la taxe de 50€ pour saisir la justice. Cette mesure, présentée comme une contribution à l'aide juridictionnelle, constitue en réalité une barrière financière inacceptable pour les salarié-e-s souhaitant défendre leurs droits.

En effet, en imposant une taxe aux justiciables, l'État décourage les salarié-e-s, notamment les plus modestes, de faire valoir leurs droits en cas de licenciement abusif, de non-paiement de salaires ou de discrimination.

Vous trouverez ci-dessous et en pièce jointe, une note qui détaille **le rôle déterminant du-de la défenseur-e syndical-e pour une justice gratuite, indépendante et militante**, ainsi que les enjeux que comportent son action **pour le renforcement de notre organisation**.

Fraternellement,

Le pôle DLAJ confédéral

Le-la défenseur-e syndical-e : un acteur reconnu de la justice prud'homale.

Désormais, le Code du travail lui confère la possibilité d'assister et de représenter les salarié-e-s devant le conseil de prud'hommes et devant la cour d'appel. Son statut est protégé et sa mission participe pleinement au bon fonctionnement de la justice du travail. En revanche, le temps dédié à son mandat (10h /mois) est bien insuffisant au regard du temps consacré à la défense.

Un principe fondamental.

La défense des salarié-e-s constitue l'une des missions historiques **de la CGT**. **Au-delà d'être un outil pour porter** la revendication collective, elle comprend également **l'accueil**, l'information, le conseil, l'accompagnement et, lorsque cela est nécessaire, la représentation devant les juridictions du travail.

Ce mandat de défenseur Cgt est donné par les UD. Pour exercer son mandat, il bénéficie de deux semaines d'autorisation d'absence par période de 4 ans.

La charte de l'élu et mandaté rappelle que le ou la mandatée doit s'outiller au mandat par la formation CGT.

L'article D1453-2-1, du Code du travail dispose :

« La liste des défenseurs syndicaux mentionnée à l'article L. 1453-4 est établie par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés mentionnées au même article. Ces dernières désignent des défenseurs syndicaux au niveau régional en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit social.

*Les défenseurs syndicaux **exercent leurs fonctions à titre gratuit.***

Ils sont inscrits sur la liste de la région de leur domicile ou du lieu d'exercice de leur activité professionnelle. »

Le-la défenseur-e syndical-e, institué-e par les articles L. 1453-4 et suivants du Code du travail, exerce cette mission à titre gratuit.

Cette gratuité est un principe essentiel. Le-la défenseur-e syndical-e ne facture ni honoraires, ni forfaits, ni pourcentage sur les condamnations obtenues.

On invite la ou le salarié-e à contribuer au renforcement de la CGT, par son adhésion **tout au long de la procédure.**

Une défense militante n'est pas une prestation commerciale.

Nous nous devons d'insister sur l'importance de l'adhésion pour faire vivre le syndicalisme et la défense syndicale.

La défense syndicale repose sur l'engagement militant.

Elle ne constitue ni une activité commerciale ni un service juridique vendu aux salariés.

Le syndicat défend les travailleurs-euses parce que c'est sa raison d'être.

La défense syndicale est obligatoirement gratuite, elle ne doit pas être non plus conditionner à la prise en charge via un don.

Les permanences syndicales doivent rester syndicales.

Les permanences **syndicales pour le droit des salarié-e-s** ont vocation à être assurées par les militant-e-s, les conseiller-e-s du-de la salarié-e, les défenseur-e-s syndicaux-ales, les conseiller-e-s prud'hommes de l'organisation **en lien avec les orientations de l'UD.**

Le recours ponctuel à un-e avocat-e peut naturellement être nécessaire (voir le guide accueil syndical et le modèle de convention à mettre en place avec des avocat-e-s).

Si des conventions sont conclues entre le cabinet d'avocat-e-s et la CGT, pour autant il ne faut pas vis-à-vis du-de la salarié-e créer une confusion, le but recherché par chacun-e n'est pas le même.

Il n'est donc **pas** souhaitable que les permanences syndicales soient confiées de manière habituelle à des cabinets d'avocat·e·s **encore moins** dans nos locaux.

Une telle pratique présente plusieurs risques :

- **confusion entre action syndicale et prestation juridique ;**
- perte progressive des compétences juridiques des militant·e·s ;
- dépendance de l'organisation envers des intervenants extérieurs ;
- éloignement des salarié·e·s de leurs représentant·e·s syndicaux·ales.

Le syndicat doit conserver sa capacité à accueillir, conseiller, assister et défendre les salarié·e·s par ses propres militant·e·s. L'accueil syndical est de ce point de vue essentiel et doit être impulsé par le DLAJ départemental ou l'UD avec les conseiller·e·s du salarié, les défenseur·e·s syndicaux·ales, les conseiller·e·s prud'hommes, les assesseur·e·s des pôles sociaux et tous les adhérent·e·s des syndicats qui le souhaitent.

Renforcer la défense syndicale

Le développement de la défense syndicale suppose de former les militant·e·s (voir avec le·la responsable à la formation syndicale de vos Uds).

Les conseiller·e·s du salarié ont naturellement vocation, lorsqu'ils·elles le souhaitent, à devenir défenseur·e·s syndicaux·ales (cela permet de suivre un dossier du début à la fin).

Ces missions sont complémentaires. Elles permettent de construire **de véritables savoir et savoir-faire** au sein de l'organisation syndicale et de renforcer durablement notre capacité à défendre les salarié·e·s.

Valoriser la défense syndicale devant le conseil de prud'hommes

De nombreux contentieux peuvent être portés efficacement par les défenseur·e·s syndicaux·ales **par exemple**, devant la formation de référé sur des questions de :

- La remise des documents de fin de contrat ;
- Le paiement des salaires impayés ;
- Les demandes de remise de bulletins de paie ;
- Les demandes de certificats de travail ou d'attestations destinées à France Travail.

Ces procédures sont souvent rapides, accessibles et permettent d'apporter une réponse concrète aux salarié·e·s tout en renforçant la visibilité de l'action syndicale avec par exemple un communiqué de presse, un tract pour le syndicat de l'entreprise...Le syndicat, l'UL ou l'UD ne doit **pas** oublier de demander des frais de procédure et être partie volontaire à l'affaire.

Une défense qui dépasse le seul contentieux. La défense syndicale ne consiste pas uniquement à plaider devant un juge.

Elle commence bien avant le procès.

Lors d'une distribution de tract, dans la négociation d'un protocole électoral (où la CGT demande une heure d'information syndicale pour expliquer les enjeux de l'élection), conseiller·e un salarié lors d'une permanence syndicale, tenter de résoudre un conflit avec l'employeur, accompagner une procédure disciplinaire, assister un entretien préalable ou défendre un·e salarié·e devant le conseil de prud'hommes relèvent d'une même mission.

Cette continuité constitue **l'une des forces du syndicalisme qui d'une demande individuelle pourrait mener à une revendication collective.**

Ce que revendique la CGT

Nous réaffirmons notre attachement à une **défense syndicale gratuite, indépendante et militante, l'abrogation du timbre fiscal de 50 € pour saisir la justice.**

Nous considérons que les permanences d'accueil aux droits des salarié·e·s doivent être assurées par les militant·e·s de notre organisation.

Le recours à un·e avocat·e doit répondre à un besoin identifié, et non devenir le mode normal de fonctionnement des permanences syndicales.

C'est une question à débattre au sein du collectif DLAJ dans **le respect de la feuille de route validée** par la CE de l'UD.

Former davantage de défenseur·e·s syndicaux·ales, gagner plus de droits et de moyens nécessaires à leur mandat, **faire connaître le mandat, encourager les militant·e·s à s'engager dans cette mission**, et renforcer les compétences des militant·e·s à **l'accueil syndical**, constituent **un** des moyens qui contribue au renforcement de notre organisation.

Défendre les salarié·e·s est au cœur de notre identité.

Cette mission ne se délègue pas, elle se transmet, se développe et se revendique.

Valérie KERAUFFRET
Conseillère confédérale
DLAJ