



LE DÉFENSEUR SYNDICAL

Annexes :

1. Texte de loi
2. [Projet de décret](#)
3. Tableau de comparaison entre les différents statuts de défenseur
4. Mode d'emploi de téléchargement de la brochure

Légalement le défenseur syndical n'existait pas, c'est pourquoi la CGT revendiquait la création d'un statut depuis de nombreuses années.

La loi Macron a créé un statut de défenseur syndical. Les organisations syndicales représentatives doivent déposer leurs listes de défenseurs avant le 1^{er} août.

Un décret doit préciser les modalités de leurs désignations, sa publication était prévue pour le mois de juin mais le ministère du travail annonce maintenant qu'il ne sera finalement publié qu'à la fin du mois de juillet. Ce report nous empêche de préparer convenablement les désignations de nos défenseurs.

Aussi, sans plus attendre, **avons-nous décidé de vous faire part des modalités contenues dans le projet définitif de décret qui nous a été transmis le 7 juillet même si celles-ci sont susceptibles d'évoluer. Il faudra donc être vigilant car des changements sont susceptibles d'intervenir d'ici à la fin du mois.**

Ce numéro 81 du droit en liberté récapitule toutes les informations concernant ce nouveau statut du défenseur. Nous signalerons les modalités qui relèvent du décret et qui sont donc à surveiller.

Voici les principales informations à retenir :

- **Nos listes de défenseurs doivent impérativement être déposées avant le 1^{er} août 2016 auprès des DIRECCTE de chaque région.** Les défenseurs seront inscrits sur une liste préparée par l'autorité administrative, sur proposition des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche. Puis, la liste régionale des défenseurs sera arrêtée par le préfet de région (*projet de décret*),
- Les mandats peuvent être octroyés ou retirés à tout moment à la demande de l'organisation (*projet de décret*),
- Les défenseurs auront le statut de salarié protégé,
- Les défenseurs salariés d'entreprise ou d'établissement d'au moins 11 salariés disposeront de 10h rémunérées par mois pour exercer leur mission,
- Ils pourront bénéficier de 2 semaines de formation par période de 4 ans,
- Ils sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion,
- Ils doivent exercer leur fonction à titre gratuit (*projet de décret*).

LA CONCEPTION CGT DE LA DÉFENSE SYNDICALE

La défense syndicale est un formidable moyen de faire valoir les intérêts et les droits des salariés jusque dans l'arène judiciaire. Mais évidemment l'activité d'un défenseur n'est pas celle d'un avocat puisqu'elle s'inscrit dans notre conception du droit comme outil de l'action syndicale. Pour la CGT, il est primordial de mettre nos activités juridiques au service de l'organisation collective des salariés, de la syndicalisation et du déploiement de la Cgt.

La place de la défense au sein de l'activité de nos UL (parfois nos UD et nos Fédérations) et l'articulation entre la défense et notre conception du droit, mérite que toutes les organisations débattent de ce sujet dans le cadre des désignations à venir.

La brochure confédérale « *Accueil syndical et défense des salariés* » (en annexe) rappelle notre conception syndicale de l'accueil et de l'activité de défense. La création récente du statut de défenseur nous invite à poursuivre cette réflexion, dont voici certains éléments :

- ◆ La défense du salarié, pour la CGT, n'est pas une activité « à part », que l'on confierait à quelques camarades « à part », dans un local « à part ». Il faut mener une réflexion politique globale appuyée sur le fait que la défense de l'intérêt individuel et collectif des salariés est la raison d'être de la CGT, défense à tous les niveaux, à n'importe quel moment.
- ◆ Il ne s'agit pas uniquement de défendre un travailleur en difficulté avec son patron, mais défendre le salariat dans une société qui conçoit le travail par l'exploitation des salariés soumis à leurs employeurs dans un rapport de force permanent. A travers les dossiers "juridiques" il est question de la défense du monde du travail, de plus en plus affaibli par les orientations politiques libérales.
- ◆ Une défense basée uniquement sur le service rendu au salarié ne remplit pas pleinement la fonction que nous lui assignons. À travers les batailles que l'on mène pour la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés, nous avons besoin de conquérir des droits nouveaux, de faire évoluer le droit.
La défense syndicale est en soi porteuse de l'intérêt collectif, doit être moyen de faire évoluer le droit pour l'ensemble des salariés.
- ◆ C'est un outil au service de l'action syndicale qui s'inscrit dans notre conception de l'accueil syndical et juridique, celui-ci doit nous permettre de nous déployer encore davantage dans les entreprises. En effet, le travail formidable réalisé dans les accueils des UL nous permet de rencontrer des salariés que nous n'aurions probablement pas pu contacter en dehors de ce cadre. Près d'un million de salariés passent dans les "bourses du travail", "maison des syndicats," chaque année.

ÉTAT DES LIEUX

Actuellement la défense syndicale représente seulement 12 % (tous syndicats confondus) de l'ensemble de la défense des salariés en justice, contre 26 % en 2006, le reste étant principalement assuré par des avocats. Cette diminution connaît différentes explications, mais le fait est que les dernières lois tendent toutes à compliquer l'accès au juge notamment en remettant en cause le principe de l'oralité devant les prud'hommes, ce qui aboutit à encourager le recours à un avocat. Pour ces raisons, mais aussi parce que le droit du travail s'est fortement compliqué, que la question financière est parfois venue polluer l'activité juridique de certaines organisations, plusieurs UD et UL ont décidé de ne plus assurer de défense prud'homale.

Nous avons donc besoin de renouveler le débat sur la conception CGT de l'activité juridique et notamment de la défense syndicale, ainsi que celui des moyens à allouer à cette activité. Cette réflexion prend place dans un nouveau cadre légal, qui constitue certes un premier pas, mais qui comporte de nombreuses insuffisances à l'image de la faiblesse des moyens accordés au défenseur pour remplir ses fonctions ou du périmètre d'intervention des défenseurs proposés par leurs fédérations.

C'est pourquoi nous sommes intervenus à plusieurs reprises auprès du ministère pour faire connaître nos revendications afin d'influencer les contenus des décrets, notamment celui devant définir les "modalités d'établissement de listes, l'exercice et la formation des défenseurs syndicaux intervenant en matière prud'homale". Nous avons proposé la mise en place d'un groupe de travail avec le ministère, qui n'a pas accédé à notre demande. Nous n'avons eu qu'une seule réunion avec le ministère malgré nos demandes insistantes.

REVENDEICATIONS DE LA CGT CONCERNANT LE DÉCRET SUR LA DÉFENSE SYNDICALE

Le groupe de travail « conseillers et défenseurs » du collectif confédéral DLAJ a élaboré des propositions qui ont ensuite été soumises et débattues avec l'espace Vie syndicale puis le Bureau confédéral. Le Bureau confédéral a validé les revendications suivantes :

- La Confédération devrait pouvoir confier la désignation des défenseurs aux organisations qui la composent (soit les organisations du CCN),
- Les Confédérations syndicales devraient pouvoir limiter le périmètre d'exercice des défenseurs « interprofessionnels » au ressort d'une Cour d'appel s'agissant de désignation par les UD et, pour les fédérations, le périmètre d'exercice des défenseurs se limiterait au champ professionnel qu'elles couvrent mais pourraient intervenir sur tout le territoire.
- Un nombre de défenseurs illimité (ni minimum ni maximum), ou à défaut, nous revendiquons de déterminer le nombre de défenseurs par OS avec la prise en compte de la représentativité,
- La loi prévoit une limite de 10 h d'absence rémunérées, nous le regrettons est souhaitons une évolution rapide de la loi sur ce point. Ce temps étant très insuffisant, le décret devrait expressément indiquer que, par des dispositions conventionnelles, l'employeur puisse prendre à sa charge les heures prises au-delà des 10 h mensuelles remboursées par l'État. Nous souhaitons que les 10 heures/mois puissent être cumulées sur l'année. Dans le cas de travailleurs postés, des travailleurs de nuit ou de manière générale quand l'activité du défenseur auprès des juridictions se fait hors temps de travail, le défenseur devrait pouvoir bénéficier d'un repos compensateur.
- Nous revendiquons aussi l'attribution d'une somme forfaitaire, à chaque fois qu'un défenseur est convoqué devant une juridiction (conciliation, bureau de jugement, cour d'appel...) cette indemnité couvrirait une partie des frais de trajet et du temps de préparation des dossiers.

- Les défenseurs doivent pour le moins être assurés, par l'État, pour leur mission, pendant les 10h d'absence autorisées (accident de transport, agression...),
- L'organisation syndicale doit pouvoir retirer librement, sans justification auprès de l'administration, les mandats à ses défenseurs syndicaux. En cas de défection (démission, mutation professionnelle, retraite, déménagement...) et dans la mesure où leur nombre serait limité par OS, nous devons pouvoir remplacer des défenseurs en cours de mandat.

Nous avons pu faire bouger quelques lignes, certaines de nos revendications ont été entendues mais cela reste insuffisant. Nous continuons évidemment à faire vivre ces revendications et à demander une évolution des textes. Dans la semaine un nouveau courrier sera adressé à la Ministre du travail, il portera notamment sur la problématique du périmètre d'intervention des défenseurs proposés par des fédérations, sur le fait que les défenseurs seront soumis à une procédure écrite en appel et sur la demande d'une période transitoire pour désigner les défenseurs.

En attendant les résultats de cette démarche, nous devons préparer nos listes de défenseurs au vu du cadre légal.

CE QUE PRÉVOIENT LA LOI ET LES DÉCRETS

Voici un résumé de ce que la loi et les décrets prévoient, ainsi que les commentaires de la CGT.

◆ MISSIONS ET COMPÉTENCES

Quelle est la mission du défenseur syndical ? Il exerce des fonctions d'assistance ou de représentation des salariés en matière prud'homale.

Quelle est l'étendue de son champ d'intervention ? Les défenseurs peuvent représenter tout le monde dans la mesure où le litige porte sur un contrat de travail en cours ou passé, et sous réserve de leur compétence géographique.

Devant quelle juridiction le défenseur a-t-il compétence d'assistance et de représentation ? Les Conseils de prud'hommes et les Cours d'appel de la région dans laquelle il a été désigné, c'est-à-dire celle de son domicile ou de son lieu de travail.

Toutefois, le défenseur peut représenter ou assister un salarié devant une Cour d'appel située dans une autre région que celle où il est désigné, à condition d'avoir assisté le salarié devant un CPH de la région où il est inscrit comme défenseur.

◆ DÉSIGNATION

Le défenseur syndical doit être inscrit sur une liste préparée par la DIRECCTE, sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche. Cette liste est arrêtée par le préfet de région.

Pour la CGT : Il est urgent de nous organiser car nous devons **impérativement déposer nos listes avant le 1^{er} août 2016 auprès de la DIRECCTE de chaque région** qui ensuite transmettra au Préfet de région pour publication de la liste.

Les listes comportent les nom, prénom, profession du défenseur, le nom de l'organisation syndicale ou professionnelle qui le propose, et au choix de cette organisation, les coordonnées de l'organisation ou celle des intéressés (*projet de décret*).

Concrètement, pour la CGT, les UD devront transmettre leur liste aux comités régionaux qui organiseront la transmission à la DIRECCTE. Il sera sans doute nécessaire de nommer un référent par nouvelle région administrative.

Nous vous invitons à débattre des critères de choix sur lesquels nous devons nous fonder pour désigner les défenseurs. Ce débat pourra être prolongé à la rentrée puisque cette liste pourra être modifiée ultérieurement.

Qui peut être désigné défenseur syndical ? La loi n'est pas limitative, salariés d'entreprise de toute taille, privés d'emploi, fonctionnaires et retraités devraient donc pouvoir continuer à être défenseurs.

Les personnes qui ne sont pas inscrites sur la liste peuvent-elles quand même faire de la défense ? L'article R 1453-2 du code du travail maintient la possibilité d'être assisté ou représenté notamment par « Les salariés ... appartenant à la même branche d'activité ».

Ainsi, un salarié qui ne serait pas inscrit, comme défenseur syndical, sur une liste arrêtée par l'autorité administrative, reste habilité à assister ou représenter un salarié appartenant à la même branche professionnelle (*en annexe*).

Quels sont les prérequis pour être défenseur ? La loi précise uniquement qu'une certaine expérience des relations professionnelles et une connaissance du droit social sont requises.

Il nous semble que c'est surtout l'intérêt pour le droit en lien avec notre conception syndicale du mandat qui doit primer.

La représentation du salarié par un défenseur est-elle obligatoire ? La réponse dépend de la juridiction. La représentation n'est pas obligatoire devant un CPH, mais elle l'est maintenant devant les Cours d'appel. Les salariés doivent donc obligatoirement être représentés par un défenseur syndical ou un avocat en appel.

Combien de défenseurs peut-on désigner par région ? Le nombre est illimité et la liste peut être revue à tout moment pour retirer ou ajouter des noms. Il ne faut donc pas hésiter à proposer tous les camarades motivés par ce mandat car la liste de défenseurs n'est pas limitée en nombre.

Peut-on désigner une personne ayant d'autres mandats ? A priori, le mandat de défenseur est compatible avec tous les autres mandats. Cependant un défenseur, qui serait également conseiller prud'hommes, ne pourrait pas assister ou représenter un salarié devant le conseil de prud'hommes auquel il appartient.

◆ MOYENS

De combien de temps le défenseur dispose-t-il par mois pour exercer son mandat ? Seuls les défenseurs syndicaux travaillant dans des entreprises ou établissements d'au moins 11 salariés disposent de 10 heures pour exercer leur mandat.

Ce nombre d'heures est très insuffisant pour exercer sérieusement ce mandat quand on sait qu'il comprend les entretiens avec le salarié, la préparation du dossier, les temps de trajet et les plaidoiries.

Un futur décret déterminera les modalités d'indemnisation du défenseur syndical qui exerce son activité professionnelle en dehors de tout établissement ou qui dépend de plusieurs employeurs.

Quels sont les droits du défenseur lorsqu'il utilise ces heures ? Le temps passé par le défenseur syndical hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effectif. Ces absences doivent être rémunérées par l'employeur qui sera remboursé par l'État.

Quel droit à la formation ? Le défenseur syndical a droit à 2 semaines de formation par période de 4 ans. Il informe son employeur de son absence pour la formation par lettre recommandée avec avis de réception : au moins 30 jours à l'avance en cas d'absence d'une durée égale ou supérieure à 3 jours, au moins 15 jours à l'avance dans les autres cas (*projet de décret*).

Est-il assuré pendant l'exercice de sa mission, ses trajets, et contre les éventuelles poursuites engagées par des salariés mécontents, etc... ? Rien n'est prévu dans les textes mais rappelons que « *dans le cadre de la défense des intérêts des salariés au regard de leur contrat de travail, les structures de la CGT et les militants qui exercent cette mission s'exposent à mettre en jeu leur responsabilité à l'égard des personnes défendues. La MACIF et la Confédération ont élaboré ensemble une réponse d'assurance destinée à sécuriser cette activité. Il s'agit du contrat « Responsabilité Civile Syndicats - Défenseurs Juridiques* ». Les listes de défenseurs devront être communiquées au pôle DLAJ qui transmettra à la MACIF.

Le descriptif de ce contrat figure dans les annexes de la brochure « *Accueil syndical et défense des salariés* » dont vous avez, en annexe de ce numéro, le mode d'emploi de téléchargement.

Protection du salarié défenseur syndical dans l'exercice de son contrat de travail ? Le licenciement du défenseur syndical est soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue pour les salariés protégés. Il est également protégé en cas de transfert d'entreprise, en cas de non renouvellement de son CDD s'il contenait une clause de renouvellement et en cas de rupture avant terme de son CDD.

Qui informe l'employeur ? C'est le Directeur régional de la DIRRECTE qui informe les employeurs que leur salarié est défenseur syndical et donc salarié protégé. Il informe également, le cas échéant, du retrait de la liste.

◆ OBLIGATIONS

Quelles sont ses obligations ? Il est « *tenu au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par la personne qu'il assiste ou représente ou par la partie adverse dans le cadre d'une négociation.* »

On peut s'interroger et s'inquiéter sur l'interprétation du *secret professionnel* comme sur l'*obligation de discrétion*. Rappelons que « *dans le cadre de la défense des intérêts des salariés au regard de leur contrat de travail, les structures de la CGT et les militants qui exercent cette mission s'exposent à mettre en jeu leur responsabilité à l'égard des personnes défendues. La MACIF et la Confédération ont élaboré ensemble une réponse d'assurance destinée à sécuriser cette activité. Il s'agit du contrat « Responsabilité Civile Syndicats - Défenseurs Juridiques* ».

Le descriptif de ce contrat figure dans les annexes de la brochure « *Accueil syndical et défense des salariés* » (*en annexe*).

◆ NOUVELLES RÈGLES DE PROCÉDURE AUXQUELLES LES DÉFENSEURS SERONT SOUMIS

L'oralité est-elle maintenue en première instance ? La loi précise que devant le Conseil de prud'hommes la procédure est orale. Cependant, elle fait obligation de déposer une requête écrite, longue et détaillée. Le dépôt de la requête est donc plus contraignant, il porte atteinte à l'oralité de la procédure devant le CPH,

et crée une inégalité entre salariés maîtrisant l'écrit en français et ceux ne le maîtrisant pas (ces derniers sont souvent les plus vulnérables).

L'oralité est-elle maintenue en appel ? Non, en appel la procédure est écrite y compris en matière prud'homale. Cela signifie que les défenseurs devront vraisemblablement respecter les mêmes obligations procédurales que les avocats ce qui s'avère très compliqué. C'est clairement une façon d'encourager le recours aux avocats, c'est une atteinte grave au droit d'accès au juge, il faut faire évoluer cette disposition.

La procédure écrite requière des compétences particulières. La formation des défenseurs, au-delà du minimum de formation de niveau 1, devra être complétée pour prendre en compte les nouvelles dispositions relatives à procédure prud'homale. Un module sera mis à disposition des organisations.

La procédure est-elle toujours gratuite ? Oui mais dans les limites actuelles.

FIN DE MANDAT

Est-ce vrai que l'organisation qui a désigné son mandat peut lui retirer à tous moment ? La possibilité de retrait de la liste d'un défenseur par l'organisation qui l'avait proposé était une de nos revendications. Le projet de décret prévoit une modification de la liste par ajout ou retrait pouvant intervenir à tout moment. Juridiquement, la liste faisant l'objet d'un arrêté préfectoral, la loi impose automatiquement une possibilité de recours. Ainsi, en cas de retrait, le défenseur radié aura un droit de recours auprès du Tribunal administratif. Il est donc essentiel d'avoir des règles claires et légitimes pour justifier un retrait. Le Préfet peut aussi retirer un défenseur de la liste (voir ci-dessous).

Bon à savoir :

Le respect de la charte des élus et mandaté a ici tout son intérêt mais, au-delà de cette charte, **nous sommes dans l'obligation de fournir à l'administration un document spécifique mentionnant les conditions d'exercice des fonctions de défenseur syndical**. Il s'agit d'une question de vie syndicale et un groupe de travail va être mis en place pour la rédaction de ce document, vraisemblablement sous forme de charte.

En effet, le décret précise que « Les conditions d'exercice des fonctions de défenseur syndical sont précisées par l'organisation qui propose son inscription et portées à la connaissance de l'autorité administrative ».

La Charte pourrait éventuellement servir de document d'appui lors d'un contentieux (devant le Tribunal administratif) sur le retrait d'une désignation.

Quels sont les motifs de radiation de la liste des défenseurs par l'autorité administrative ou le préfet ?

« Sauf à justifier d'un motif légitime, l'absence d'exercice de la mission pendant une durée d'un an entraînent le retrait d'office de la liste des défenseurs syndicaux. » (*projet de décret*). Il est également radié d'office en cas de défaut d'exercice de sa fonction à titre gratuit (*projet de décret*).

Il pourra aussi être radié par le préfet s'il viole ses obligations de secret professionnel et de discrétion. Le défenseur radié a un droit de recours devant le Tribunal administratif (*projet de décret*).

Quelle est la durée de son mandat ? Le décret prévoit que la liste peut être révisée tous les 4 ans. Cette durée correspond au cycle électoral servant à mesurer la représentativité, ce qui est logique puisque seules les organisations syndicales représentatives sont habilitées à proposer des défenseurs. Cependant, il est difficile de parler de « durée de mandat » puisque des défenseurs peuvent être inscrits ou retirés de la liste à tout moment, et que leur mandat peut être renouvelé sans limite. Les points qu'il faudrait préciser

sont de savoir si tous les 4 ans, lors de la révision de la liste, les organisations syndicales doivent déposer une nouvelle liste et s'il faut réinscrire les défenseurs déjà inscrits.

Le défenseur syndical (ou son organisation) peut-il être rémunéré par le salarié qu'il défend ?

Le décret précise « Ils exercent leurs fonctions à titre gratuit. » « Les conditions générales d'exercice des fonctions de défenseur syndical sont précisées par l'organisation qui propose l'inscription et portées à la connaissance de l'autorité administrative. »

La gratuité n'empêche pas le salarié de faire un don à l'organisation. Attention le don doit être fait à l'organisation et non au défenseur.

Des dérives ont pu exister, il est clair que le salarié justiciable ne doit pas verser de l'argent au défenseur. Aussi, il n'est pas acceptable que des défenseurs prennent le statut d'auto-entrepreneurs.

Cependant, la question du financement de l'activité de défense se pose car des moyens matériels sont nécessaires (photocopie, ordinateur, ouvrage, base de données,...). Les règles de financement de l'activité de défense doivent être décidées collectivement et en toute transparence. Quand il est question d'argent, ce n'est pas la confiance qui doit être la règle mais le contrôle, il s'agit ici d'une responsabilité collective.

Il est évident que dans notre démarche syndicale nous recherchons l'adhésion du salarié défendu, mais cet objectif doit être distingué de la question de la participation financière du salarié défendu.

Plutôt que de se poser une multitude de questions, sur la participation financière du salarié défendu, il est plus sain et plus juste que l'organisation syndicale se porte partie intervenante, ce qui est possible dans la majorité des cas, et demande la condamnation de l'employeur au paiement de l'article 700 du Code de procédure civile et des dommages et intérêts (en annexe).

Cependant, le défenseur ne doit pas supporter de frais pour exercer correctement cette fonction. L'organisation doit lui donner les moyens d'exercer son mandat : la défense syndicale engendre des frais qui, faute d'être pris en compte, ouvrent la voie à des dérives. Le défenseur doit rendre compte de son activité et de ses dépenses.

ENTRÉE EN APPLICATION DE CES MESURES

Les défenseurs syndicaux doivent être désignés au 1^{er} août ce qui implique que les listes doivent être déposées auparavant. Pour les affaires (1^{ère} instance et appel) qui seront introduites à partir du 1^{er} août, seuls les défenseurs inscrits sur la liste arrêtée par le préfet pourront assister et représenter des salariés. Cependant, sans pouvoir se prévaloir du statut de défenseur syndical, l'article R 1453-2 maintient la possibilité d'être assisté ou représenté par « Les salariés ... appartenant à la même branche d'activité », « Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ».

Annexe : CE QUE DIT LA LOI

Code du travail :

« Art. L. 1453-4.-Un défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale.

« Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies par décret. » ;

20° L'article L. 1453-2 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la section ou, lorsque celle-ci est divisée en chambres, devant la chambre à laquelle » sont remplacés par les mots : « le conseil de prud'hommes auquel » ;

b) Le second alinéa est supprimé ;

21° Le chapitre III du titre V du livre IV est complété par des articles L. 1453-5 à L. 1453-9 ainsi rédigés :

« Art. L. 1453-5.-Dans les établissements d'au moins onze salariés, le défenseur syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans la limite de dix heures par mois.

« Art. L. 1453-6.-Le temps passé par le défenseur syndical hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.
« Ces absences sont rémunérées par l'employeur et n'entraînent aucune diminution des rémunérations et avantages correspondants.

« Les employeurs sont remboursés par l'Etat des salaires maintenus pendant les absences du défenseur syndical pour l'exercice de sa mission ainsi que des avantages et des charges sociales correspondants.

« Un décret détermine les modalités d'indemnisation du défenseur syndical qui exerce son activité professionnelle en dehors de tout établissement ou qui dépend de plusieurs employeurs.

« Art. L. 1453-7.-L'employeur accorde au défenseur syndical, à la demande de ce dernier, des autorisations d'absence pour les besoins de sa formation. Ces autorisations sont délivrées dans la limite de deux semaines par période de quatre ans suivant la publication de la liste des défenseurs syndicaux sur laquelle il est inscrit.

« L'article L. 3142-12 est applicable à ces autorisations. Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont admises au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle, dans les conditions prévues à l'article L. 6331-1.

« Art. L. 1453-8.-Le défenseur syndical est tenu au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

« Il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par la personne qu'il assiste ou représente ou par la partie adverse dans le cadre d'une négociation.

« Toute méconnaissance de ces obligations peut entraîner la radiation de l'intéressé de la liste des défenseurs syndicaux par l'autorité administrative.

« Art. L. 1453-9.-L'exercice de la mission de défenseur syndical ne peut être une cause de sanction disciplinaire ou de rupture du contrat de travail.

« Le licenciement du défenseur syndical est soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue au livre IV de la deuxième partie. » ;

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de
l'emploi, de la formation
professionnelle et du
dialogue social

DÉCRET n° du

relatif aux modalités d'établissement de listes, à l'exercice et à la formation des
défenseurs syndicaux intervenant en matière prud'homale

NOR : ETST1617354D

***Publics concernés** : Organisations syndicales et professionnelles, employeurs, membres du conseil supérieur de la prud'homie, conseillers prud'hommes, directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.*

***Objet** : Etablissement de listes de défenseurs syndicaux, information de l'employeur du statut de salarié protégé, conditions d'exercice de la mission et les modalités d'absence pour formation.*

***Entrée en vigueur** : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

***Notice** : Le présent décret est pris pour application du I 19° et 21° de l'article 258 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Il organise l'établissement et la publicité de listes de défenseurs syndicaux sur proposition d'organisations d'employeurs et de salariés visés à l'article L. 1453-4 du Code du travail. Il précise les conditions d'exercice de la mission et les modalités d'information des employeurs de l'absence pour formation du défenseur syndical.*

***Référence** : le présent décret est pris pour l'application de l'article 258 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Il peut être consulté sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du garde des sceaux, ministre de la justice et de la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 1453-4, L. 1453-7, L. 1453-8 et R. 1453-2 ;

Vu la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, notamment son article 258 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la prud'homie en date du 8 juin 2016 ;

Après avis du Conseil d'État,

DÉCRÈTE :

Article 1^{er}

Après l'article R1453-2 du code susvisé, il est inséré les articles D1453-2-1 à D1453-2-8 ainsi rédigés :

« *Art. D. 1453-2-1.* La liste des défenseurs syndicaux mentionnée à l'article L. 1453-4 est préparée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Les organisations d'employeurs et de salariés mentionnées au même article, proposent des défenseurs syndicaux au niveau régional.

« Les défenseurs syndicaux sont désignés en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit social.

« Ils 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.

« *Art. D1453-2-2.* Les conditions générales d'exercice des fonctions de défenseur syndical sont précisées par l'organisation qui propose l'inscription et portées à la connaissance de l'autorité administrative.

« *Art. D. 1453-2-3.* La liste des défenseurs syndicaux mentionnée à l'article L. 1453-4 est arrêtée dans chaque région par le préfet de région et publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture de région.

« La liste comporte notamment les nom, prénom, profession du défenseur, le nom de l'organisation syndicale ou professionnelle qui le propose et, au choix de cette organisation, les coordonnées de l'organisation ou celles des intéressés.

« Elle est tenue à la disposition du public à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans chaque conseil de prud'hommes et dans les cours d'appel de la région.

« *Art. D. 1453-2-4.* L'inscription sur cette liste permet l'exercice de la fonction de défenseur syndical dans le ressort des cours d'appel de la région.

« Toutefois, lorsqu'il a assisté ou représenté la partie appelante ou intimée en première instance, le défenseur syndical peut continuer à assister ou représenter celle-ci devant une cour d'appel qui a son siège dans une autre région.

« *Art. D. 1453-2-5.* La liste des défenseurs syndicaux est révisée tous les quatre ans. Elle peut être modifiée à tout moment si nécessaire, par ajout ou retrait.

« Le retrait d'une personne de la liste des défenseurs syndicaux est opéré à la demande des organisations ayant proposé son inscription ou à l'initiative de l'autorité administrative. « Sauf à justifier d'un motif légitime, l'absence d'exercice de la mission pendant une durée d'un an entraîne le retrait d'office de la liste des défenseurs syndicaux.

« *Art. D. 1453-2-6.* Le défenseur syndical peut être radié de la liste par le préfet de région, dans les conditions prévues à l'article L.1453-8. Il est radié d'office par le préfet de région en cas de défaut d'exercice de sa fonction à titre gratuit.

« Art. D. 1453-2-7. Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi informe l'employeur du salarié inscrit, de l'acquisition et du retrait de la qualité de défenseur syndical.

« Art. D. 1453-2-8. Le défenseur syndical informe son employeur de son absence pour la formation prévue à l'article L.1453-7 par tout moyen conférant date certaine :

« 1° Au moins trente jours à l'avance, en cas de durée d'absence égale ou supérieure à trois journées de travail consécutives ;

« 2° Au moins quinze jours à l'avance dans les autres cas.

La lettre précise la date, la durée et les horaires du stage ainsi que le nom de l'établissement ou de l'organisme responsable.

« Art. D. 1453-2-9. L'organisme chargé du stage délivre au salarié une attestation constatant sa présence au stage. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.»

Article 2

Le garde des sceaux, ministre de la justice et la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sont chargés de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal Officiel* de la République française.

Fait le

Manuel VALLS

PAR LE PREMIER MINISTRE :

Le garde des sceaux,
ministre de la justice
Jean-Jacques URVOAS

La ministre du travail, de
l'emploi, de la formation
professionnelle et du
dialogue social,
Myriam EL KHOMRI

Annexe : TABLEAU DE COMPARAISON ENTRE LES DIFFÉRENTS STATUTS DE DÉFENSEURS

Quelles différences entre un défenseur inscrit sur la liste de l'autorité administrative (défenseur sous statut) et celui qui ne l'est pas (défenseur hors statut) ?

Questions	Défenseur sous statut	Défenseur hors statut
Le défenseur peut-il assister ou représenter tous les salariés ?	Le défenseur syndical peut défendre tous les travailleurs (y compris retraités, demandeurs d'emploi) quelle que soit leur branche d'activité.	Le défenseur peut uniquement défendre les salariés appartenant à la même branche
Peuvent-ils assister et représenter les salariés devant toutes les juridictions ?	Seulement devant le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'appel.	A priori non
Doit-il être proposé par une organisation syndicale ?	Oui, pour être désigné, il doit d'abord être proposé par une OS représentative.	Non, il n'y a pas de mandat de l'organisation syndicale
Doit-il avoir des compétences particulières ?	Oui, selon la loi, ils doivent être choisis en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit social.	Non
Dans quel périmètre peuvent-ils défendre des salariés ?	Les CPH et les Cours d'appel de la région dans laquelle il a été désigné. Il peut aussi représenter ou assister un salarié devant une Cour d'appel située dans une autre région que celle où il est désigné, à condition d'avoir assisté le salarié en 1 ^{ère} instance devant un CPH de la région où il est inscrit comme défenseur.	Pas de limite
Son activité peut-elle être limitée dans le temps ?	Oui la liste est révisée tous les 4 ans et elle peut être modifiée, ajout ou retrait, en cours de cycle si nécessaire.	Non
L'organisation syndicale ou l'autorité administrative peuvent-elles lui retirer la possibilité d'assister ou de représenter les salariés ?	Oui, le syndicat peut retirer le mandat. Le Préfet peut également retirer le mandat, d'office si pas d'activité pendant un 1 an et si l'activité n'est pas exercée à titre gratuit, ou si manquement à l'obligation de secret professionnel. Les motifs ne sont pas limités mais le défenseur pourra contester cette décision devant le tribunal administratif.	Non
Un pouvoir de l'organisation syndicale est-il nécessaire ?	Non, l'inscription sur la liste suffit.	Non
Le salarié doit-il donner un mandat au défenseur ?	Oui, le défenseur doit justifier d'un pouvoir spécial l'autorisant notamment à conseiller et à donner son accord pour les mesures d'orientation.	Oui, il doit justifier d'un pouvoir spécial l'autorisant à conseiller et à donner son accord pour les mesures d'orientation
Le défenseur bénéficie-t-il du statut de salarié protégé ?	Oui	Non
Bénéficie-t-il d'une assurance particulière ?	Oui, pour la CGT, la Macif continuera d'assurer dans les mêmes conditions qu'avant.	Non
A-t-il des moyens pour exercer ses fonctions ?	Oui, les défenseurs qui sont salariés d'établissements (ou d'entreprise) d'au moins 11 salariés disposeront de 10 h rémunérées par mois pour exercer leur mission. Ils pourront bénéficier de 2 semaines de formations par période de 4 ans.	10 heures dans les établissements d'au moins 11 salariés, mais ces heures ne sont pas rémunérées. Pas de droit à la formation

Annexe : La brochure « Accueil syndical et défense des salariés » et ses annexes

Voici comment procéder pour le téléchargement :

Aller sur le site : telechargement.cgt.fr/

- S'inscrire sur le site en indiquant son adresse mail

Espace
Téléchargement

Déjà inscrit :

[Inscrivez-vous](#)

-
- Pour obtenir la brochure, indiquer « brochure » dans la fenêtre de recherche.

Espace Téléchargement

Tracts | Affiches | Documents | Videos | Brochures | Archives | Outils

Rechercher

Les affiches Retraites "

Thèmes

120 ANS
50e CONGRES
51e CONGRES
ACCORD SUR
L'EMPLOI
ARGUMENTAIRE 2013
CAMPAGNE "COUT DU
CAPITAL"
CAMPAGNE
ARTISANAT
CAMPAGNE CONTRE
L'EXTRÊME DROITE
CAMPAGNE
RE-INDUSTRIALISATION
CAMPAGNE RETRAITE
2013-2014
CAMPAGNE
SAISONNIERS 2015
CAMPAGNE SALAIRES
CAMPAGNE SECURITE
SOCIALE
CAMPAGNE SERVICES
PUBLICS
CAMPAGNE
SYNDICALISATION
CAMPAGNE TPE 2016
CHOMEURS
CONGRES archives
CONGRES CES
CONTINUITE
SYNDICALE
CONVENTION
COLLECTIVES
DEMOCRATIE
SOCIALE
DEVELOPPEMENT
DURABLE
DIALOGUE SOCIALE
DISCRIMINATIONS
ECONOMIE
EGALITE FEMMES -
HOMMES
ELECTIONS
FONCTION PUBLIQUE
GUIDES
INTERNATIONAL
LIBERTES

Affiche lancement 51e Congrès

Ajouté le : 06 janvier 2016



Taille du fichier : 1.02 Mo
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)



Logo 51e Congrès (quadri)

Ajouté le : 06 janvier 2016



Taille du fichier : 224 Ko
Type de fichier : image/jpeg
[Télécharger le document](#)



Affiche du concert donné à l'occasion de la Journée internationale des droits des travailleurs migrants et de leur famille

Ajouté le : 08 décembre 2015



Taille du fichier : 4.3 Mo
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)



Flyer du concert donné à l'occasion de la Journée internationale des droits des travailleurs migrants et de leur famille

Ajouté le : 08 décembre 2015



Taille du fichier : 4.33 Mo
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)



Apprenti-e-s, salarié-e-s à part entière ! Le guide de tes droits / édition 2015

Ajouté le : 08 décembre 2015



Taille du fichier : 13.53 Mo
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)



Journal n° 3 Libertés syndicales

Ajouté le : 07 décembre 2015



Taille du fichier : 3.18 Mo
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)



cop21 - Paris Le Bourget : Le réchauffement climatique notre affaire à tous !

Ajouté le : 27 novembre 2015



Taille du fichier : 310 Ko
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)



Journée nationale d'actions le 2 décembre 2015 : Non à la répression et aux sanctions, oui à l'efficacité économique et sociale ! - N&B

Ajouté le : 27 novembre 2015



Taille du fichier : 130 Ko
Type de fichier : application/pdf



- Dérouler la liste jusqu'à la brochure

■ **Livret "Accueil syndical et défense des salariés. Brochure à l'usage des militants" (édition 2014)**
 Ajouté le : 23 juin 2014
 Taille du fichier : 0 Mo
 Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)



Espace Téléchargement

Tracts | Affiches | Documents | Videos | Brochures | Archives | Outils

1 téléchargées

Thèmes

- 120 ANS
- 50e CONGRES
- 51e CONGRES
- ACCORD SUR L'EMPLOI
- ARGUMENTAIRE 2013
- CAMPAGNE "COUT DU CAPITAL"
- CAMPAGNE ARTISANAT
- CAMPAGNE CONTRE L'EXTREME DROITE
- CAMPAGNE RE-INDUSTRIALISATION
- CAMPAGNE RETRAITE 2013-2014
- CAMPAGNE SAISONNIERS 2015
- CAMPAGNE SALAIRES
- CAMPAGNE SECURITE SOCIALE
- CAMPAGNE SERVICES PUBLICS
- CAMPAGNE SYNDICALISATION
- CAMPAGNE TPE 2016
- CHOMEURS
- CONGRES archives
- CONGRES CES CONTINUE
- SYNDICALE
- CONVENTION COLLECTIVES
- DEMOCRATIE SOCIALE
- DEVELOPPEMENT DURABLE
- DIALOGUE SOCIALE
- DISCRIMINATIONS
- ECONOMIE
- EGALITE FEMMES - HOMMES
- ELECTIONS
- FONCTION PUBLIQUE
- GUIDES
- INTERNATIONAL
- LIBERTES

Recherche >> brochure

Nombre de résultats : 7

- **Brochure "Développement humain durable, économie bas carbone, Grenelle de l'Environnement... Où en sommes-nous ?"**
 Ajouté le : 29 juin 2011
 Taille du fichier : 0 Mo
 Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)
- **Brochure "Négociations Annuelles Obligatoires" (format A5)**
 Ajouté le : 20 février 2012
 Taille du fichier : 0 Mo
 Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)
- **Brochure "Apprentis, salariés à part entière" (format 15x21 cm)**
 Ajouté le : 25 mai 2012
 Taille du fichier : 0 Mo
 Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)
- **Brochure**
 Ajouté le : 30 mars 2013
 Taille du fichier : 0 Mo
 Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)
- **Brochure "Revaloriser les emplois à prédominance féminine : un enjeu pour la CGT" (format 15 x 21 cm)**
 Ajouté le : 17 mars 2014
 Taille du fichier : 0 Mo
 Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)
- **Brochure "Un syndicat c'est quoi ?"**
 Ajouté le : 10 juin 2014
 Taille du fichier : 0 Mo
 Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)
- **Livret "Accueil syndical et défense des salariés. Brochure à l'usage des militants" (édition 2014)**
 Ajouté le : 23 juin 2014
 Taille du fichier : 0 Mo
 Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)

- Pour obtenir les annexes, inscrire « annexe » au singulier dans la fenêtre de recherche.

The screenshot shows the 'Espace Téléchargement' page of the CGT website. At the top left is the CGT logo. The main title is 'Espace Téléchargement'. Below it, there are navigation links: Tracts | Affiches | Documents | Videos | Brochures | Archives | Outils. A search bar contains the text 'annexe' and a 'Rechercher' button. A green arrow points from the bullet point above to the search bar. On the left, there is a 'Thèmes' sidebar with a list of categories including '120 ANS', '50e CONGRES', '51e CONGRES', 'ACCORD SUR L'EMPLOI ARGUMENTAIRE 2013', 'CAMPAGNE "COUT DU CAPITAL"', 'CAMPAGNE ARTISANAT', 'CAMPAGNE CONTRE L'EXTREME DROITE', 'CAMPAGNE RE-INDUSTRIALISATION', 'CAMPAGNE RETRAITE 2013-2014', 'CAMPAGNE SAISONNIERS 2015', 'CAMPAGNE SALAIRES', 'CAMPAGNE SECURITE SOCIALE', 'CAMPAGNE SERVICES PUBLICS', 'CAMPAGNE SYNDICALISATION'. The main content area displays four search results, each with a PDF icon, a title, a date added, file size, type, and a 'Télécharger le document' button. To the right of each result is a small thumbnail image of the document.

la cgt Espace Téléchargement

Tracts | Affiches | Documents | Videos | Brochures | Archives | Outils

annexe Rechercher

Thèmes

- 120 ANS
- 50e CONGRES
- 51e CONGRES
- ACCORD SUR L'EMPLOI ARGUMENTAIRE 2013
- CAMPAGNE "COUT DU CAPITAL"
- CAMPAGNE ARTISANAT
- CAMPAGNE CONTRE L'EXTREME DROITE
- CAMPAGNE RE-INDUSTRIALISATION
- CAMPAGNE RETRAITE 2013-2014
- CAMPAGNE SAISONNIERS 2015
- CAMPAGNE SALAIRES
- CAMPAGNE SECURITE SOCIALE
- CAMPAGNE SERVICES PUBLICS
- CAMPAGNE SYNDICALISATION

■ **Affiche lancement 51e Congrès**
Ajouté le : 06 janvier 2016
Taille du fichier : 1.02 Mo
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)

■ **Logo 51e Congrès (quadri)**
Ajouté le : 06 janvier 2016
Taille du fichier : 224 Ko
Type de fichier : image/jpeg
[Télécharger le document](#)

■ **Affiche du concert donné à l'occasion de la Journée internationale des droits des travailleurs migrants et de leur famille**
Ajouté le : 08 décembre 2015
Taille du fichier : 4.3 Mo
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)

■ **Flyer du concert donné à l'occasion de la Journée internationale des droits des travailleurs migrants et de leur famille**
Ajouté le : 08 décembre 2015
Taille du fichier : 4.33 Mo
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)

- Les annexes liées à la brochure commencent par une lettre de A à I.

The screenshot shows a website menu with a red border. On the left is a vertical list of categories. On the right is a list of documents, each with a red square icon, a title, a date, a file size, a type, and a download button. A green arrow points from the top right towards the 'Annexe A' link.

Menu Categories (Left):

- ACCORD SUR L'EMPLOI ARGUMENTAIRE 2013
- CAMPAGNE "COUT DU CAPITAL"
- CAMPAGNE ARTISANAT
- CAMPAGNE CONTRE L'EXTRÊME DROITE
- CAMPAGNE RE-INDUSTRIALISATION
- CAMPAGNE RETRAITE 2013-2014
- CAMPAGNE SAISONNIERS 2015
- CAMPAGNE SALAIRES
- CAMPAGNE SECURITE SOCIALE
- CAMPAGNE SERVICES PUBLICS
- CAMPAGNE SYNDICALISATION
- CAMPAGNE TPE 2016
- CHOMEURS
- CONGRES archives
- CONGRES CES
- CONTINUITÉ SYNDICALE
- CONVENTION COLLECTIVES
- DEMOCRATIE SOCIALE
- DEVELOPPEMENT DURABLE
- DIALOGUE SOCIALE
- DISCRIMINATIONS
- ECONOMIE
- EGALITE FEMMES - HOMMES
- ELECTIONS FONCTION PUBLIQUE
- GUIDES
- INTERNATIONAL
- LIBERTES
- SYNDICALES
- MEETINGS RENTREE 2015
- NVO
- PETITION EAU
- PROGRES SOCIAL
- REPERES
- REVENDICATIFS
- SOCIETE
- TRAVAIL
- VIE SYNDICALE

Document List (Right):

- Horlogerie (Commerce de gros de l'horlogerie et branches annexes) (convention collective nationale)**
Ajouté le : 27 mai 2013
Taille du fichier : 91 Ko
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)
- Annexe A "Accueil syndical"**
Ajouté le : 24 juin 2014
Taille du fichier : 600 Ko
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)
- Annexe B "Accueil juridique"**
Ajouté le : 23 juin 2014
Taille du fichier : 217 Ko
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)
- Annexe C "Recueil d'informations"**
Ajouté le : 23 juin 2014
Taille du fichier : 108 Ko
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)
- Annexe D "Classeur ressources"**
Ajouté le : 23 juin 2014
Taille du fichier : 112 Ko
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)
- Annexe E "L'intervention volontaire du syndicat devant le Conseil de Prud'hommes"**
Ajouté le : 23 juin 2014
Taille du fichier : 116 Ko
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)
- Annexe F "Le droit en liberté"**
Ajouté le : 23 juin 2014
Taille du fichier : 187 Ko
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)
- Annexe G "Modèle de convention"**
Ajouté le : 23 juin 2014
Taille du fichier : 130 Ko
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)
- Annexe H "Pratique prud'homale - RPDS n° 674"**
Ajouté le : 23 juin 2014
Taille du fichier : 714 Ko
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)
- Annexe I "Contrat Responsabilité civile - Syndicats - Défenseurs juridiques"**
Ajouté le : 23 juin 2014
Taille du fichier : 121 Ko
Type de fichier : application/pdf
[Télécharger le document](#)

Footer (Bottom Left):

- Infos
- Contact
- Mentions légales

□