Tous droits réservés

DROIT DU TRAVAIL : RELATIONS COLLECTIVES

SEANCE 1 : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

I. La liberté syndicale 3

A) Une liberté collective 3

B) Une liberté positive 3

C) Une liberté négative 5

II. L'objet et la capacité civile des syndicats professionnels 5

A) L'objet des syndicats 5

B) La capacité civile des syndicats 6

III. La représentativité syndicale 6

A) Le respect des valeurs républicaines 6

B) L'indépendance 7

C) La transparence financière 7

D) Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation 7

E) L'audience établie selon les niveaux de négociation 7

1) Au niveau de l'entreprise 7

2) Au niveau du groupe 8

3) Au niveau de la branche 8

F) L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience 8

G) Les effectifs d'adhérents et les cotisations. 9

IV. Les actions des syndicats professionnels 9

A) Les actions en justice 9

1) Assistance et représentation des salariés 9

2) Actions en substitution des salariés 10

B) Défense de l'intérêt collectif 10

I. La liberté syndicale

A) Une liberté collective

L'article L. 2131-2 prévoit que « *les syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale peuvent se constituer librement* ».

Les fondateurs du syndicat devront déposer les statuts et les noms de ceux qui sont chargés de l'administration ou de la direction en mairie (**L. 2131-3**). Cette formalité est nécessaire pour l'acquisition de la personnalité juridique :

- La Chambre sociale juge qu'un syndicat n'a d'existence légale que du jour du dépôt de ses statuts en mairie (**Soc. 7 mai 1987**) ;

- L'absence de dépôt des statuts interdit d'acquérir la personnalité morale, ce qui le place dans la situation d'une association non déclarée (**2e civ. 25 février 1965**).

B) Une liberté positive

Les salariés peuvent librement adhérer aux syndicats de leur choix. L'article L. 2141-1 dispose que « *tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs visés à l'article L. 1132-1.* »

Attention : un salarié cadre de l'entreprise jouit pleinement de cette liberté.

Cela a notamment été jugé relativement à un cadre de haut niveau « *Attendu que, sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ;*

Attendu que, pour statuer comme elle a fait, la cour d'appel a encore retenu que le tract du 1er juin 2006 rédigé sur papier à en-tête de l'UNSA-Scutum mentionne : "l'angoisse, le stress, la méfiance et les incertitudes des uns et des autres et ce, face aux rumeurs et autres restructurations tant sournoises qu'hasardeuses, nous ont conduits à la création d'un syndicat autonome d'entreprise", que les adjectifs utilisés pour qualifier la restructuration "hasardeux" et surtout "sournois" sont clairement péjoratifs et injurieux envers la direction qui l'a décidée, la circonstance que ces critiques émanent d'un cadre qui était jusque-là impliqué dans la conception et la mise en œuvre de ce projet et qui en connaissait donc les tenants et les aboutissants, ce qui renforçait le poids de ses critiques, étant de nature à créer ou à nourrir la défiance des salariés envers la direction de l'entreprise, et que M. Serra a donné à son action le maximum de publicité en affichant ou faisant afficher ce tract dans les deux établissements de Toulouse et de Cergy et en s'en entretenant avec certains salariés pendant les heures de travail et sur les lieux de travail ;

Qu'en statuant ainsi, ***alors que l'affichage de ce tract syndical, qui ne contenait aucun propos injurieux, diffamatoire ou excessif, ne caractérisait pas un abus de la liberté d'expression du salarié****, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;* »

Il ressort de l'article précité que le salarié ne peut pas être exclu du syndicat pour un motif discriminatoire. Toutefois, sont admises des clauses de non-admission ou d'exclusion lorsque l'adhérent adopte un comportement, une attitude, contraire à la discipline syndicale. En ce sens un vieil arrêt jugeait déjà que la méconnaissance de la discipline syndicale justifie, à l'égard des membres du syndicat, le prononcé des sanctions envisagées par les statuts (**Chambre des requêtes 15 mars 1910**).

C) Une liberté négative

Un salarié est libre de ne pas adhérer à un syndicat. Également, selon l'article L. 2141-3 « *tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, même en présence d'une clause contraire.* »

NB : Au titre de cette liberté d'adhérer ou non à un syndicat, il est interdit à l'employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en lieu et place de celui-ci (**L. 2141-6**).

II. L'objet et la capacité civile des syndicats professionnels

A) L'objet des syndicats

L'article L. 2131-1 prévoit que les syndicats ont exclusivement pour objet « *l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts.* »

Par conséquent, toutes les personnes visées par les statuts sont concernées par les actions du syndicat. Son objet et sa mission ne se limitent pas à ses adhérents.

Un arrêt rendu en **chambre mixte le 10 avril 1998** jugeait qu'un syndicat professionnel « *ne peut pas être fondé sur une cause ou en vue d'un objet illicite. Il en résulte qu'il ne peut poursuivre des objectifs essentiellement politiques ni agir contrairement aux dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail et aux principes de non-discrimination contenus dans la constitution, les textes à valeur constitutionnelle et les engagements internationaux auxquels la France est partie.* »

Également, il a été jugé plus récemment qu'un syndicat ne pouvait avoir pour activité principale celle de « *proposer des services rémunérés d'assistance et de conseil juridique* » (**Soc. 15 novembre 2012 - n° 12-27.315**). À l'inverse, si cela est une activité secondaire, un syndicat peut proposer des services de conseil et d'assistance juridique à ses adhérents.

B) La capacité civile des syndicats

> **L'article L. 2132-1 dispose que « *les syndicats professionnels sont dotés de la personnalité civile.* »**

Il en résulte qu'ils peuvent :

- Acquérir des biens meubles ou immeubles ;
- Conclure des contrats ;
- Agir en justice (**L. 2132-3** « *les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.* »)

III. La représentativité syndicale

L'article L. 2121-1 énumère 7 critères cumulatifs que doivent remplir les syndicats pour être représentatifs :

A) Le respect des valeurs républicaines

Ne respecte pas les valeurs républicaines, le syndicat qui prône des discriminations directes ou indirectes (**Soc. 12 décembre 2016 n° 16-25.793**). Il appartient aux juges du fond, **indépendamment des mentions figurant dans ses statuts**, d'apprécier si un syndicat **poursuit dans son action** un objectif illicite, contraire aux valeurs républicaines (**Soc. 9 septembre 2016**).

B) L'indépendance

Aucune nuance n'a été apportée par une quelconque juridiction concernant l'indépendance.

C) La transparence financière

La Cour de cassation a jugé récemment que « *tout syndicat doit, pour pouvoir exercer des prérogatives dans l'entreprise, satisfaire au critère de la transparence financière* » (**Soc. 22 février 2017, n° 16-60.123**).

D) Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation

Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts.

E) L'audience établie selon les niveaux de négociation

1) *Au niveau de l'entreprise*

L'article L. 2122-1 dispose que « *dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.* »

NB : Pour apprécier ce pourcentage, la Cour de cassation précise que « *satisfait au critère d'audience le syndicat qui a obtenu 10 % des voix au premier tour des élections tous collèges confondus, peu important qu'il n'ait pas présenté de candidats dans chacun des collèges.* » (**Soc. 22 septembre 2010**).

2) Au niveau du groupe

> ***« La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 relatifs à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés. »*** **(L. 2122-4)**

3) Au niveau de la branche

« *Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :*
1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;
2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;
3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités sociaux et économiques, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans. » (**L. 2122-5**)

F) L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience

Aucune nuance n'a été apportée par une quelconque juridiction concernant l'influence.

G) Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Attention : Concernant l'appréciation de ces 7 critères, la Cour de cassation a précisé que ***« si les critères posés par l'article L. 2121-1 du Code du travail doivent être tous réunis pour établir la représentativité d'un syndicat et si ceux tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome et permanente, ceux relatifs à l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté dès lors qu'elle est au moins égale à deux ans et à l'audience électorale dès lors qu'elle est au moins égale à 10 % des suffrages exprimés, font l'objet, dans un périmètre donné, d'une appréciation globale pour toute la durée du cycle électoral » (Soc. 14 novembre 2013 n° 12-29984).***

IV. Les actions des syndicats professionnels

A) Les actions en justice

1) *Assistance et représentation des salariés*

L'article R. 1453-2 prévoit la possibilité pour des défenseurs syndicaux d'assister ou représenter des parties devant le conseil de prud'hommes. Cette possibilité existe également devant le tribunal judiciaire en matière de contentieux de la sécurité sociale (**L. 142-9, 3° du code de la sécurité sociale).**

2) *Actions en substitution des salariés*

Par principe, personne ne peut engager une action pour autrui, on dit que « nul ne plaide par procureur ». Toutefois, le Code du travail prévoit plusieurs exceptions à ce principe de par les actions en substitution. Sur cette base, les syndicats vont pouvoir agir sans avoir un mandat du salarié, sous réserve de l'en avertir et qu'il ne s'y soit pas opposé.

Voici une liste non exhaustive de ces actions en substitution :

- Action en substitution pour faire respecter le principe de non-discrimination : **L. 1134-2** ;
- Action en substitution pour faire respecter les droits des salariés licenciés pour motif économique : **L. 1235-8 et D. 1235-18** ;
- Action en substitution pour faire respecter les droits des salariés sous contrat à durée déterminée : **L. 1247-1 et D. 1247-1** ;
- Action en substitution pour faire respecter la législation sur le harcèlement moral ou sexuel : **L. 1154-2**.

B) Défense de l'intérêt collectif

> **L'article L. 2132-3 dispose que « *les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.* »**

À ce titre, la violation des dispositions légales relatives au CDD est de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession (**Soc. 23 mars 2016**), également l'action d'un syndicat tendant à l'application du principe d'égalité de traitement relève de la défense de l'intérêt collectif de la profession (**Soc. 12 février 2013**). À contrario, le litige relatif à la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié ne porte pas en lui-même atteinte à l'intérêt collectif de la profession (**Soc. 15 janvier 2014**).