

ORGANISATIONS SYNDICALES

DÉFINITIONS

SYNDICATS PROFESSIONNELS

Les syndicats professionnels 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.

Article L. 2131-1 du Code du travail

Ce ne sont pas des associations sous le régime de la loi de 1901. Ce ne sont pas des ordres professionnels. Ce sont des regroupements de personnes exerçant la même profession, ou travaillant dans un même secteur professionnel (automobile, textile...) et tout au moins ayant des intérêts professionnels communs.

Le Code du travail dispose également :

« 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.

Par dérogation à ces dispositions, les particuliers occupant des employés de maison peuvent se grouper en syndicat pour la défense des intérêts qu'ils ont en commun en tant qu'employeur de ces salariés. »

Article L. 2131-2 du Code du travail

« Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat professionnel ou d'une union de syndicats de méconnaître les dispositions légales relatives à l'objet des syndicats, est puni d'une amende de 3 750 €.

La dissolution du syndicat ou de l'union de syndicats peut en outre être prononcée à la diligence du procureur de la République.

Toute fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des directeurs ou administrateurs est punie d'une amende de 3 750 € ».

Article L. 2136-1 du Code du travail

SYNDICATS REPRÉSENTATIFS

Les syndicats dits « représentatifs » sont ceux qui peuvent représenter et défendre les intérêts d'une collectivité de salariés importante. Cette représentativité se mesure en fonction de multiples critères légaux, dont l'audience dans l'entreprise, la position du syndicat aux résultats des élections professionnelles dans l'entreprise, le nombre d'adhérents, l'ancienneté et l'expérience de l'organisation etc.

Jusqu'en 2008, l'article 2122-1 du Code du travail énonçait : « Tout syndicat affilié à une organisation représentative au niveau national est considéré comme représentatif dans l'entreprise ».

Bénéficiaient dans les faits de cette présomption légale de représentativité les organisations syndicales affiliées aux 5 syndicats reconnus représentatifs au plan national, à savoir : CGT, FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC.

Mais l'article 2122-1 a été supprimé par 2 lois du 21 janvier et du 20 août 2008, qui ont remplacé cette présomption de représentativité par une série de dispositions légales déclinant les critères de représentativité selon les niveaux de négociation dans le cadre desquels interviennent les syndicats.

Ces niveaux de négociation ou de représentation sont :

- l'entreprise ;
- le groupe ;
- la branche professionnelle ;
- le niveau interprofessionnel ;
- le niveau national.

Articles L. 2122-1 et suivants du Code du travail

Aussi, désormais, chaque organisation syndicale qui se dit représentative à un niveau de négociation précité, devra rapporter la preuve de cette représentativité, en fonction des critères légaux redéfinis par la loi du 20 août 2008.

Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

UNIONS, FÉDÉRATIONS ET CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES

Les syndicats de salariés peuvent se regrouper de différentes manières :

- en unions syndicales à caractère interprofessionnel ;
- en fédérations professionnelles, c'est-à-dire regroupant les salariés d'une même branche professionnelle, sur un territoire donné : département, région, niveau national... ;
- en confédérations ou centrales syndicales, regroupant des organisations aux mêmes tendances politiques, défendant des valeurs communes.

Les unions de syndicats sont soumises aux dispositions légales relatives :

- à l'objet du syndicat ;
- aux formalités de dépôt des statuts ;
- à la désignation des dirigeants ;
- à la liberté syndicale.

Articles L. 2133-2, L. 2131-1, L. 2131-3 à L. 2131-5, L. 2141-1 et L. 2141-2 du Code du travail

Elles font connaître le nom et le siège social des syndicats qui les composent. Leurs statuts déterminent les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales.

Les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le Code du travail.

Article L. 2133-3 du Code du travail

Exemples jurisprudentiels

La loi reconnaissant aux unions syndicales la même capacité juridique qu'aux syndicats, une union syndicale peut exercer les mêmes droits que les syndicats dans l'entreprise, notamment désigner un délégué syndical ou constituer une section syndicale.

Cass. Ass. Plén. 30 juin 1995 – n° 93-60.026

Mais la loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale, a modifié les règles de constitution de la section syndicale. Depuis l'entrée en vigueur de cette loi, l'organisation syndicale doit avoir au moins 2 adhérents dans l'entreprise pour y constituer une section syndicale.

Article L. 2142-1 du Code du travail

Cass. Soc. 8 juillet 2009 – n° 09-60.011 ; n° 08-60.599

Cass. Soc. 4 novembre 2009 – n° 09-60.075

Cass. Soc. 13 janvier 2010 – n° 09-60.108

Il en découle que l'union syndicale qui a elle-même au moins 2 adhérents dans l'entreprise peut y créer une section syndicale.

Cass. Soc. 8 juillet 2009 – n° 09-60.012

Et, lorsque l'union syndicale n'a pas pour elle-même au moins ces 2 adhésions, l'affiliation d'un syndicat à cette union lui permet de se prévaloir des adhérents de celui-ci pour l'exercice du droit syndical. Si le syndicat affilié a au moins 2 adhérents dans l'entreprise, l'union syndicale à laquelle il est affilié peut donc constituer une section syndicale.

Cass. Soc. 13 janvier 2010 – n° 09-60.155

CONSTITUTION ET DISSOLUTION D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

DÉPÔT DES STATUTS

La création d'un syndicat implique la rédaction et le dépôt des statuts en mairie.

Les fondateurs de tout syndicat professionnel déposent les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction.

Ce dépôt est renouvelé en cas de changement de la direction ou des statuts.

Article L. 2131-3 du Code du travail

Les statuts du syndicat sont déposés à la mairie de la localité où le syndicat est établi. Le maire communique ces statuts au procureur de la République.

Article R. 2131-1 du Code du travail

Aucun texte légal ou réglementaire n'encadre la rédaction des statuts, à la différence de la loi 1901 pour la plupart des associations.

Le contenu des statuts est donc laissé à la discrétion de ses responsables. Généralement, ils comportent des clauses relatives à :

- l'objet du syndicat ;
- son siège ;
- sa compétence territoriale et/ou professionnelle ;
- l'organisation interne du syndicat ;
- les conditions de sa dissolution ;
- les modalités de révision des statuts ;
- l'exercice d'un certain droit disciplinaire.

etc...

Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat ou d'une union de syndicats de ne pas déposer les statuts dans les conditions susmentionnées, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (1 500 €, 3 000 € en cas de récidive).

Article R. 2146-2 du Code du travail

DÉSIGNATION D'ORGANES DIRIGEANTS

La constitution d'une organisation syndicale implique la désignation de dirigeants, chargés de l'administration et de la direction du syndicat.

Tout adhérent d'un syndicat professionnel peut accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat, s'il remplit les conditions suivantes :

- être adhérent du syndicat ;
- être âgé de plus de 18 ans ;
- jouir de ses droits civiques ou n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

☞ *Les fonctions d'administration ou de direction d'un syndicat sont accessibles aux personnes de nationalité étrangère ayant plus de 18 ans et qui sont adhérentes du syndicat.*

Articles L. 2131-4 et L. 2131-5 du Code du travail

Le plus souvent, les organes dirigeants de l'organisation sont :

- le Conseil d'administration, dont les membres sont élus par l'Assemblée Générale ;
- l'Assemblée Générale, qui réunit l'ensemble des adhérents et délégués syndicaux.

Le fait pour une personne qui est privée de ses droits civiques ou qui est l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques, d'exercer les fonctions de directeur ou d'administrateur d'un syndicat ou d'une union de syndicats, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (1 500 €, 3 000 € en cas de récidive).

Article R. 2146-4 du Code du travail

Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat ou d'une union de syndicats de s'opposer à l'accès d'un adhérent d'un syndicat professionnel, qui remplit les conditions, aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (1 500 €, 3 000 € en cas de récidive).

Article R. 2146-3 du Code du travail

DISSOLUTION DU SYNDICAT

La dissolution du syndicat peut être décidée par l'assemblée générale de l'organisation. Les causes et conditions de dissolution peuvent également être prévues dans les statuts.

☞ *Le changement d'affiliation à une organisation syndicale nationale et interprofessionnelle ne remet pas en cause l'existence de ce syndicat ; celui-ci conserve sa personnalité morale et son ancienneté.*

Cass. Soc. 3 mars 2010 – n° 09-60.263

Enfin, le Procureur de la République peut demander au juge judiciaire cette dissolution, en particulier en cas d'infractions aux règles légales régissant le fonctionnement ou la constitution du syndicat.

En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par décision de justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale.

En aucun cas les biens du syndicat ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

Article L. 2131-6 du Code du travail

FONCTIONNEMENT D'UN SYNDICAT

CAPACITÉ JURIDIQUE

Les syndicats professionnels sont dotés de la personnalité civile.

Article L. 2132-1 du Code du travail

En conséquence, ils peuvent notamment :

- acquérir et d'exercer les droits de propriété sur des biens meubles et immeubles ;
- recevoir des dons et legs ;
- passer des contrats ;
- effectuer les actes d'administration nécessaires à leur fonctionnement ;
- agir en justice, en leur propre nom ou en représentation des salariés, pour la défense de leurs intérêts individuels, ou celle des intérêts collectifs de la profession.

Exemples jurisprudentiels

Le défaut de statuts régulièrement déposé en mairie prive le syndicat de sa personnalité juridique et l'empêche donc d'ester en justice.

Cass. soc. 7 mai 1987 – n° 86-60.366

Mais un changement de direction qui n'a pas fait l'objet d'un renouvellement de statuts ne prive pas le syndicat de sa personnalité civile.

Cass. soc. 11 mai 2004 – n° 03-60.158

RESSOURCES

Les ressources d'une organisation syndicale peuvent être constituées par :

- les cotisations des adhérents ;
- les revenus sur leurs biens mobiliers et immobiliers ;
- les subventions, dons et legs ;
- les produits d'opérations ou de manifestations autorisées, en particuliers résultant de la propriété de marques et labels.

☞ Les meubles et immeubles nécessaires aux syndicats professionnels pour leurs réunions, bibliothèques et formations sont insaisissables.

Article L. 2132-4 du Code du travail

La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée à l'intérieur de l'entreprise.

Article L. 2142-2 du Code du travail

Marques et labels

Les syndicats professionnels peuvent déposer leurs marques ou labels en remplissant les formalités prévues par les articles L. 712-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions prévues par ce code.

Les marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tout individu ou entreprise commercialisant ces produits.

Article L. 2134-1 du Code du travail

L'utilisation des marques syndicales ou des labels ne peut avoir pour effet de créer une pression, une discrimination ou une inégalité de traitement entre syndicats de la part de l'employeur.

Tout accord ou disposition tendant à obliger l'employeur à n'embaucher ou à ne conserver à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque ou du label est nul.

Articles L. 2134-2, L. 2141-5 à L. 2141-8 du Code du travail

Le fait pour un employeur d'enfreindre les dispositions légales relatives à l'utilisation des marques syndicales ou des labels, est puni d'une amende de 3 750 €. La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Article L. 2136-2 du Code du travail

Transparence des comptes du syndicat

Le Code du travail impose l'établissement de comptes annuels pour les syndicats professionnels et leurs unions.

Articles L. 2135-1 et suivants du Code du travail

Une évolution législative et réglementaire est en cours sur ce point. C'est la loi du 20 août 2008 qui a posé le principe de cette transparence des comptes de l'organisation syndicale mais aussi de celle des personnes morales contrôlées par elle. Des décrets relatifs aux conditions et modalités d'établissement de ces comptes sont en cours d'élaboration. Les dispositions légales devraient être appliquées progressivement sur les exercices comptables 2009, 2010 et 2011.

LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

Ordonnance n° 2009-79 du 22 janvier 2009 – JO du 23 janvier

Articles L. 2135-2 à L. 2135-6 du Code du travail

Une modification législative est intervenue par loi n° 2011-525 du 17 mai 2011, selon laquelle Lorsque les ressources annuelles du syndicat n'excèdent pas un seuil fixé par décret, celui-ci peut adopter une présentation simplifiée de ses comptes avec la possibilité de n'enregistrer ses créances et ses dettes qu'à la clôture de l'exercice. Si les ressources annuelles n'excèdent pas un second seuil fixé par décret, le syndicat peut tenir un livre enregistrant chronologiquement l'ensemble des mouvements de son patrimoine.

Article L. 1235-1 du Code du travail

Adhérents et salariés

La liberté d'adhésion à un syndicat professionnel de son choix est consacrée par le Code du travail, à l'article L. 2141-1. Cette liberté d'adhésion implique qu'on ne peut exiger d'un adhérent qu'il remplisse des conditions relatives notamment à l'âge, à la nationalité, au sexe, à l'exercice d'une activité professionnelle représentée. En outre, la liberté d'adhérer suppose la liberté de se retirer de cette adhésion.

Articles L. 2141-2 et L. 2141-3 du Code du travail

Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat ou d'une union de syndicats de s'opposer à la libre adhésion d'un salarié pour un motif lié à son sexe, son âge, sa nationalité, sa religion ou ses convictions, son handicap, son orientation sexuelle, son appartenance, vraie ou supposée à une ethnie ou une race, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. Est puni de la même peine le fait de s'opposer à l'adhésion ou à la poursuite de l'adhésion d'une personne ayant cessé d'exercer son activité professionnelle.

Article R. 2146-5 du Code du travail

Par ailleurs, les syndicats peuvent être employeurs de salariés, sans pouvoir exiger de ceux-ci une adhésion à l'organisation, au regard de cette liberté d'adhésion.

Avec son accord exprès et dans les conditions prévues par la convention collective ou un accord collectif de branche étendu, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale. Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues. Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du Code du travail

Fonds paritaire mutualisé

Une loi du 5 mars 2014 crée un fonds paritaire mutualisé. C'est une instance chargée d'une mission de service public, apportant une contribution au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, au titre de leur participation à la conception, à la mise en œuvre, à l'évaluation ou au suivi d'activités concourant au développement et à l'exercice de leurs missions.

Articles L. 2135-9 et suivants du Code du travail créés par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars

Ce fonds est créé par un accord conclu entre les organisations représentatives des salariés et des employeurs au niveau national et interprofessionnel. Cet accord détermine l'organisation et le fonctionnement du fonds ; il est soumis à l'agrément du ministre chargé du travail. A défaut d'accord ou d'agrément de celui-ci, les modalités de création du fonds et ses conditions d'organisation et de fonctionnement sont définies par voie réglementaire.

Les ressources du fonds paritaire sont constituées par :

- une contribution des employeurs assise sur les rémunérations versées aux salariés et comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale dont le taux est fixé par un accord conclu entre les organisations représentatives des salariés et des employeurs au niveau national et interprofessionnel et agréé par le ministre chargé du travail ou, à défaut d'un tel accord ou de son agrément, par décret. Ce taux ne peut être ni supérieur à 0,02 % ni inférieur à 0,014 % ; cette contribution est recouvrée par les URSSAF comme les autres cotisations assises sur les salaires ;
- le cas échéant, une participation volontaire d'organismes à vocation nationale dont le champ d'intervention dépasse le cadre d'une ou de plusieurs branches professionnelles, gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. La liste des organismes pouvant verser une participation au fonds est fixée par accord collectif agréé par le ministère du travail ou, à défaut, par décret ;
- une subvention de l'État ;
- le cas échéant, toute autre ressource prévue par des dispositions législatives ou réglementaires, par accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ou par accord de branche étendu.

Ce fonds paritaire contribue à financer les activités correspondant aux missions d'intérêt général pour les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs concernées, telles que :

- la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement et dans le cadre des organismes gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs ;
- la participation des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État, notamment par la négociation, la consultation et la concertation ;
- la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ou des adhérents à une organisation syndicale de salariés amenés à intervenir en faveur des salariés, notamment l'indemnisation des salariés bénéficiant de congés de formation, l'animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales ainsi que leur information au titre des politiques publiques, ou syndicales ;
- toute autre mission d'intérêt général à l'appui de laquelle sont prévues d'autres ressources d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle.

Bénéficiaires des crédits du fonds paritaire au titre de l'exercice de ces missions :

- les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, leurs organisations territoriales, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel ainsi que celles qui sont représentatives au niveau de la branche, au titre de la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement et dans le cadre des organismes gérés majoritairement par ces organisations ;
- les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, les organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel qui recueillent plus de 3 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel, au titre de leur participation et suivi des politiques publiques négociation, la consultation et la concertation ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et celles dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui recueillent plus de 3 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, au titre de la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ou des adhérents.

Le fonds paritaire répartit ses crédits :

- à parité entre les organisations syndicales de salariés, d'une part, et les organisations professionnelles d'employeurs, d'autre part, au titre de la mission de conception, gestion, animation et évaluation des politiques menées paritairement dans le cadre des organismes gérés majoritairement par ces organisations, au niveau national et au niveau de la branche. Les modalités de répartition des crédits entre organisations syndicales de salariés, d'une part, et entre organisations professionnelles d'employeurs, d'autre part, sont déterminées, par voie réglementaire, de façon uniforme pour les organisations syndicales de salariés et en fonction de l'audience ou du nombre des mandats paritaires exercés pour les organisations professionnelles d'employeurs. ;

- sur une base forfaitaire identique, fixée par décret, pour chacune des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, et sur une base forfaitaire identique d'un montant inférieur, fixée par décret, pour chacune des organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui ont recueilli plus de 3 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, et pour chacune des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel au titre de la mission de participation et suivi des politiques publiques ;
- sur la base d'une répartition, définie par décret, en fonction de l'audience de chacune des organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui ont recueilli plus de 3 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, au titre de la mission formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ou des adhérents.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs bénéficiant de financements du fonds paritaire établissent un rapport annuel écrit détaillant l'utilisation qui a été faite des crédits perçus.

Elles rendent public ce rapport et le transmettent au fonds dans les six mois suivant la fin de l'exercice sur lequel porte le rapport.

En l'absence de transmission du rapport dans le délai prévu au deuxième alinéa ou lorsque les justifications des dépenses engagées sont insuffisantes, le fonds peut, après mise en demeure de l'organisation concernée de se conformer à ses obligations, non suivie d'effet dans le délai que la mise en demeure impartit et qui ne peut être inférieur à quinze jours, suspendre l'attribution du financement à l'organisation en cause ou en réduire le montant.

Avant le 1^{er} octobre de chaque année, le fonds remet au Gouvernement et au Parlement un rapport sur l'utilisation de ses crédits.

LIBERTÉS SYNDICALES

LIBERTÉ DE CONSTITUTION

L'article L. 2131-2 du Code du travail pose le principe de la liberté de constitution d'un syndicat.

Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat ou d'une union de syndicats de s'opposer à la libre constitution d'un syndicat ou d'une association professionnelle 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, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (1 500 €, 3 000 € en cas de récidive).

Article R. 2146-1 du Code du travail

LIBERTÉ D'ADHÉSION

« 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. » du Code du travail (définissant les discriminations).

Article L. 2141-1 du Code du travail

« Les personnes qui ont cessé d'exercer leur activité professionnelle peuvent adhérer ou continuer à adhérer à un syndicat professionnel de leur choix. »

Article L. 2141-2 du Code du travail

« Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, même en présence d'une clause contraire. »

Article L. 2141-3 du Code du travail

« Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat ou d'une union de syndicats de s'opposer à la libre adhésion d'un salarié pour un motif lié à son sexe, son âge, sa nationalité, sa religion ou ses convictions, son handicap, son orientation sexuelle, son appartenance, vraie ou supposée à une ethnie ou une race, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (1 500 €, 3 000 € en cas de récidive).

Est puni de la même peine le fait de s'opposer à l'adhésion ou à la poursuite de l'adhésion d'une personne ayant cessé d'exercer son activité professionnelle ».

Article R. 2146-5 du Code du travail

LIBERTÉ D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

« L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises ... ».

Article L. 2141-4 du Code du travail

« Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale. »

Article L. 2141-7 du Code du travail

« Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux conventions ou accords collectifs de travail comportant des clauses plus favorables, notamment celles qui sont relatives à l'institution de délégués syndicaux ou de délégués syndicaux centraux dans tous les cas où les dispositions légales n'ont pas rendu obligatoire cette institution.

Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par note de service ou décision unilatérale de l'employeur ».

Article L. 2141-10 du Code du travail

Exemple jurisprudentiel

Constitue une atteinte à la liberté syndicale, et même un trouble manifestement illicite justifiant un recours devant le juge des référés, l'installation, par l'employeur, des locaux syndicaux dans une annexe située dans l'enceinte de l'entreprise, et non dans le bâtiment principal, marginalisant ainsi l'activité des syndicats en rendant l'accès à celle-ci plus difficile. En effet, pour se rendre dans les nouveaux locaux, il fallait passer sous un portique électronique, présenter un badge et subir éventuellement une fouille, sans que de telles mesures soient justifiées par des impératifs de sécurité et proportionnées au but recherché.

Cass. soc. 26 septembre 2007 n° 06-13.810.

Le fait d'apporter une entrave à l'exercice du droit syndical est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

Article L. 2146-1 du Code du travail

INTERDICTION DES DISCRIMINATIONS SYNDICALES

« Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle. »

Article L. 2141-5 du Code du travail

Cette disposition est d'ordre public. Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Article L. 2141-8 du Code du travail

Le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8, relatives à la discrimination syndicale, est puni d'une amende de 3 750 €. La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Article L. 2146-2 du Code du travail

Les discriminations syndicales sont également des infractions pénales, que le Code pénal punit également des sanctions pénales suivantes :

- 3 ans d'emprisonnement ;
- 45 000 € d'amende ;
- interdiction d'exercer l'activité pendant au moins 5 ans ;
- fermeture de l'établissement pour au moins 5 ans ;
- exclusion des marchés publics pendant 5 ans ;
- affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci dans la presse écrite.

Articles 225-1, 225-2, 225-4, 131-39 du Code pénal

Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat ou d'une union de syndicats de s'opposer à la libre adhésion d'un salarié pour un motif lié à son sexe, son âge, sa nationalité, sa religion ou ses convictions, son handicap, son orientation sexuelle, son appartenance, vraie ou supposée à une ethnie ou une race, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (1 500 €, 3 000 € en cas de récidive).

Est puni de la même peine le fait de s'opposer à l'adhésion ou à la poursuite de l'adhésion d'une personne ayant cessé d'exercer son activité professionnelle.

Article R. 2146-5 du Code du travail

PRINCIPE D'ÉGALITE ENTRE SYNDICATS

L'égalité entre les organisations syndicales est un principe constitutionnel qui oblige l'employeur à une impartialité certaine entre les organisations syndicales présentes ou représentatives dans son entreprise.

La cour de Cassation a rappelé ce principe dans plusieurs décisions de 2009 relatives à la désignation de délégués syndicaux supplémentaires ou en cas de réduction des effectifs en deçà des seuils légaux de désignation de ces délégués supplémentaires.

Exemples jurisprudentiels

L'employeur qui accepte la désignation d'un délégué syndical par un syndicat, dans une entreprise de moins de 50 salariés, ne peut s'opposer à la désignation d'un autre délégué par un autre syndicat au motif que l'effectif de l'entreprise est insuffisant, en application d'un principe constitutionnel d'égalité dans le cadre plus général du droit et de l'expression de la liberté syndicale.

Cass. Soc. 19 novembre 2008 – n° 08-60.395

Cass. Soc. 4 mars 2009 – n° 08-60.436

Lorsque l'entreprise voit son effectif diminuer en deçà d'un des seuils légaux susmentionnés, l'employeur qui s'oppose à la désignation d'un délégué syndical supplémentaire par un syndicat représentatif doit inviter les autres organisations syndicales à mettre un terme au mandat de leur délégué syndical supplémentaire, en application d'un principe constitutionnel d'égalité entre syndicats. Tel a déjà jugé la Cour de cassation dans une espèce où l'effectif de l'entreprise est descendu en dessous du seuil des 1000 salariés.

Cass. Soc. 4 mars 2009 – n° 08-60.411

ACTIVITÉS SYNDICALES

ACTIVITÉS LIÉES À LA GESTION DU SYNDICAT

Les syndicats professionnels peuvent :

- créer et administrer des centres d'informations sur les offres et les demandes d'emploi ;
- créer, administrer et subventionner :
 - des institutions professionnelles de prévoyance,
 - des organismes d'éducation,
 - des organismes de formation, de vulgarisation ou de recherche dans les domaines intéressant la profession,
- subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation ;
- financer la création d'habitations à loyer modéré ;
- financer l'acquisition de terrains destinés à la réalisation de jardins ouvriers ou d'activités physiques et sportives.

Article L. 2132-5 du Code du travail

Les syndicats professionnels peuvent constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

Les fonds de ces caisses sont insaisissables dans certaines limites déterminées par le Code de la mutualité.

Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre des sociétés de secours mutuels et de retraite pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versement de fonds.

Article L. 2132-6 du Code du travail

ACTIVITÉS DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

Formation

Les syndicats peuvent créer, subventionner et même administrer des organismes de formation professionnelle.

Article L. 2132-5 du Code du travail

Ils peuvent intervenir dans les formations organisées pour les salariés, mais aussi pour les nouveaux représentants du personnel ou des syndicats.

Autrement dit, certaines formations professionnelles peuvent être dispensées par le personnel d'un syndicat, sous réserve que celui soit agréé, dans des conditions déterminées par le Code du travail pour chaque catégorie de formation.

Exemples

Le stage de formation économique des membres du comité d'entreprise, d'une durée de 5 jours, est obligatoirement dispensé par un organisme agréé par le Préfet de Région ou un des organismes mentionnés à

L. 3142-7 du Code du travail. Les centres rattachés à un syndicat représentatif au niveau national dispensant la formation économique et sociale ou les formations syndicales font partie de cette liste d'organismes.

Article L. 2325-44 du Code du travail

Négociation collective

Seules les organisations de salariés constituées en syndicats professionnels sont admises à négocier les conventions et accords collectifs de travail.

Article L. 2132-2 du Code du travail

Dans de nombreux domaines du droit du travail, l'employeur est contraint d'engager des négociations avec les syndicats, à des périodicités diverses (annuelle, tous les 3 ans ...) pour parvenir à la conclusion d'accords collectifs de travail.

Exemples

Les délégués syndicaux sont amenés à négocier des accords au niveau de la branche professionnelle sur les salaires, au moins une fois par an. Cette négociation au niveau de la branche professionnelle doit tenir compte :

- d'un objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de l'évolution de la situation de l'emploi dans la branche professionnelle, en particuliers des prévisions annuelles ou pluriannuelles pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Article L. 2241-2 du Code du travail

Cette négociation collective connaît divers niveaux, en particulier :

- national dans un même secteur professionnel ou une même branche ;

Exemple

Conventions collectives et de leurs avenants.

- national et interprofessionnel : ce sont des accords touchant plusieurs professions dans un même domaine du droit du travail ;

Exemple

Accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle continue.

- régional ou départemental pour une même profession ;

Exemple

Convention collective de la métallurgie en Alsace-Lorraine.

- pour une entreprise déterminée ;

Exemple

Accord collectif de travail en matière de salaire ou de promotion interne.

Élections professionnelles

Une organisation syndicale représentative au niveau national peut demander l'organisation d'élections professionnelles.

Article L. 2314-4 du Code du travail

Seuls les syndicats représentatifs au plan national interprofessionnel peuvent solliciter l'organisation d'élections professionnelles.

Toutefois, les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise ou de l'établissement pourront présenter des candidats à ces élections, même s'ils ne sont pas représentatifs au niveau national.

Cass. Soc. 16 septembre 2008 – n° 07-13.440

Les syndicats sont invités par l'employeur à négocier un protocole d'accord préélectoral, qui prévoit les modalités d'organisation des élections, notamment le scrutin.

Articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du Code du travail

Désignation de représentants syndicaux

Les organisations syndicales ont la possibilité de se faire représenter au sein de l'entreprise, par différents organes qu'elles désignent elles-mêmes :

- section syndicale et représentant de la section syndicale ;
- délégué syndical ;
- représentant syndical au comité d'entreprise.

Exemples

Désignation des délégués syndicaux : article L. 2143-3 du code du travail.

Mise en place de la section syndicale : article L. 2142-1 du Code du travail.

Désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise : article L. 2324-2 du Code du travail.

Une organisation syndicale représentative au niveau national est à même de demander la mise en place d'une section syndicale, en deçà du seuil de 50 salariés.

Conflits collectifs

Les organisations syndicales interviennent dans la plupart des conflits collectifs, quand elles sont présentes dans les entreprises ou le secteur professionnel concerné.

Une cessation concertée du travail peut être licite sans être déclenchée par un syndicat.

Cass. soc. 19 février 1981 – Bull. civ. V, n° 143

Mais dans de nombreuses hypothèses, ce sont les syndicats qui appellent à la grève. Les revendications professionnelles doivent alors être présentées par les syndicats selon certaines modalités définies progressivement par la jurisprudence.

Exemples jurisprudentiels

Les revendications ne sont pas nécessairement présentées par les grévistes eux-mêmes, elles peuvent l'être par une union syndicale ayant préalablement arrêté la liste des revendications avec un ou plusieurs salariés.

Cass. soc. 27 juin 1990 – RJS 1990, n° 718, p. 483

Les revendications professionnelles des grévistes doivent être présentées à l'employeur préalablement au déclenchement du conflit collectif.

Cass. soc. 19 novembre 1996 – Bull. civ. V, n° 391

Les syndicats peuvent également intervenir dans le dénouement du mouvement de grève, particulièrement en engageant des négociations avec l'employeur sur les revendications des salariés.

Actions en justice

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.

Article L. 2132-3 du Code du travail

En d'autres termes, une organisation syndicale peut défendre et représenter un salarié devant diverses juridictions, dont le Conseil de prud'hommes, selon des modalités légales ou conventionnelles édictées de façon particulière pour chaque juridiction et en fonction du domaine du droit objet du litige.

Exemples

Les syndicats sont légalement habilités à assister ou à représenter les parties devant le Conseil de Prud'hommes.

Article R. 1453-2 du Code du travail

En outre, les syndicats peuvent défendre en justice leurs propres intérêts ou ceux de la profession qu'ils représentent, sans bénéficier d'un mandat spécial d'un ou plusieurs salariés auxquels le recours en justice profite.

Exemples jurisprudentiels

Devant les juridictions civiles, l'intervention d'un syndicat doit être déclarée recevable si le litige soulève une question de principe dont la solution est susceptible d'être étendue à toutes les entreprises adhérentes et de porter un préjudice, au moins indirect, à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

Cass. soc. 2 juin 1983 – Bull. civ. V, n° 305

Par contre, une action en justice fondée sur une atteinte à la vie privée n'est pas ouverte à un syndicat, dans la mesure où l'objet de celui-ci est restreint à la défense des intérêts de la profession.

Cass. civ. 1ère 19 décembre 1995 – Bull. civ. I, n° 479

De même, la reconnaissance d'un contrat de travail étant un droit exclusivement attaché à la personne de celui qui se prétend salarié d'un employeur, une organisation syndicale n'est pas recevable à introduire une telle action sur le fondement de la défense des intérêts collectifs de la profession.

Cass. Soc. - 23 janvier 2008 - n° 05-16.492.

Devant les juridictions pénales, un syndicat peut exercer les droits réservés à la partie civile, lorsque les faits portent un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, et à la condition d'avoir une existence légale (dépôt des statuts) au moment où les faits incriminés se sont produits.

Cass. crim. 22 mai 2007 – RJS 2007, n° 971, p. 751

Par contre, aucune disposition légale ne donne le droit à un syndicat de poursuivre la réparation d'un préjudice résultant d'une infraction pénale aux intérêts généraux de la société.

Cass. crim. 22 décembre 1987 – Bull. crim. n° 484

Le recours exercé par un syndicat devant une juridiction administrative est également recevable, lorsqu'il s'agit de défendre les intérêts collectifs de la profession.

Conseil d'Etat – 1^{er} décembre 1972 – Droit Social 1973, p. 346

Assistance ou représentation d'un salarié devant les juridictions prud'homales

Le Code du travail prévoit différentes modalités de représentations en justice des salariés dans leur intérêt propre et individuel : parfois, un mandat signé par l'intéressé est nécessaire ; parfois, aucun mandat n'est nécessaire mais le salarié a la possibilité de se désister de l'instance.

Exemples

Dans le cadre des litiges relatifs aux discriminations dans l'entreprise, peuvent agir en justice les organisations syndicales représentatives au niveau national ou au niveau départemental dans les départements d'Outre-mer. Elles n'ont pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci soit averti par écrit de l'action engagée et ne s'y soit pas opposé dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance ainsi engagée.

Article L. 1134-2 du Code du travail

Les mêmes dispositions sont prévues dans le cadre des litiges relatifs à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Article L. 1144-2 du Code du travail

Par contre, pour les contentieux relatifs aux harcèlements moral ou sexuel, l'organisation syndicale doit justifier d'un accord écrit de la part du salarié, pour le représenter en justice.

Article L. 1154-2 du Code du travail

Défense des intérêts collectifs

Les syndicats peuvent donc défendre en justice leurs propres intérêts ou ceux de la profession qu'ils représentent, en agissant en leur nom propre et non en représentation ou pour assister un salarié en particuliers.

Article L. 2132-3 du Code du travail

La recevabilité de leur demande en justice dépend alors de la reconnaissance ou non de l'existence d'un préjudice, direct ou indirect, aux intérêts collectifs de la profession qu'ils représentent, de la part de la juridiction devant laquelle l'action est engagée.

Les juridictions civiles

Devant les juridictions civiles, ont été admises les demandes d'un syndicat dans le cadre :

- d'une atteinte à la liberté syndicale ;

Cass. soc. 26 novembre 1969 – Bull. civ. V, n° 642

- d'une contestation du résultat d'élections professionnelles au sein d'une entreprise ;

Cass. soc. 27 novembre 1975 – Bull. civ. V, n° 582

- d'une atteinte au droit de grève ;

Cass. soc. 5 octobre 1994 – Bull. civ. V, n° 260

- de la contestation de l'affectation d'une augmentation de salaire au versement de cotisations salariales au profit d'une caisse de retraite ;

Cass. soc. 21 janvier 1997 – Bull. civ. V, n° 30

- du non-respect du repos dominical ;

Cass. Assemblée Plénière 7 mai 1993 – Bull. civ. n° 10

- du non-respect d'un arrêté préfectoral de fermeture le dimanche ;

Cass. soc. 2 février 1994 – Bull. civ. V, n° 40

- d'une demande d'exécution d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail applicable à l'entreprise.

Cass. soc. 3 mai 2007 – RJS 2007, n° 875, p. 662

Cass. soc. 16 janvier 2008 - n° 07-10.09

Les juridictions pénales

Devant les juridictions pénales, ont été considérées comme justifiées, par la défense de l'intérêt collectif d'une profession, les constitutions de partie civile de la part de syndicat, consécutives aux infractions suivantes :

- infraction aux règles de sécurité ;

Cass. crim. 11 octobre 2005 – Droit Social 2006, p.43

- entrave au fonctionnement du comité d'entreprise ;

Cass. crim. 3 décembre 1996 – Bull. crim. n° 441

- atteinte à la liberté syndicale ;

Cass. crim. 29 octobre 1996 – Bull. crim. n° 379

- infraction aux règles du repos dominical ;

Cass. crim. 29 octobre 1996 – Bull. crim n° 375

- infraction à la réglementation relative aux congés payés ;

Cass. crim. 24 avril 1997 – Bull. crim. n° 145

- dénonciation calomnieuse vis à vis d'un contrôleur du travail ;

Cass. crim. 11 mars 2003 – Bull. crim. n° 65

Dans le secteur public, les syndicats sont habilités à intervenir devant les juridictions pénales à propos :

- d'une entrave à une interruption volontaire de grossesse ;

Cass. crim. 27 novembre 1996 – Bull. crim. n° 431

- d'une violation du secret médical, commise par l'employeur dans le cadre du contrôle des arrêts maladie de ses agents ;

Cass. crim. 27 mai 1999 – Bull. crim. n° 109

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

PORTÉE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS DE SALARIÉS

Les dispositions légales relatives à l'élection des représentants du personnel et à la désignation des représentants syndicaux offrent la possibilité d'établir des listes de candidats aux syndicats représentatifs dans le cadre de l'élection ou de la désignation en question.

Exemples

Désignation des délégués syndicaux : L. 2143-3 du Code du travail

Mise en place de la section syndicale : L. 2142-1 du Code du travail

☞ *Le cadre de désignation des délégués syndicaux et des représentants de la section syndicale est nécessairement le même, y compris dans l'appréciation de la représentativité syndicale ; la désignation du représentant de la section syndicale ne peut donc intervenir que dans le même périmètre que celui des délégués syndicaux.*

Cass. Soc. 14 décembre 2010 – n° 10-60.221

SUPPRESSION DE LA PRÉSUMPTION DE REPRÉSENTATIVITÉ

Jusqu'en 2008, l'article 2122-1 du Code du travail énonçait : « Tout syndicat affilié à une organisation représentative au niveau national est considéré comme représentatif dans l'entreprise ».

Bénéficiaient dans les faits de cette présomption légale de représentativité les organisations syndicales affiliées aux 5 syndicats reconnus représentatifs au plan national, à savoir : CGT, FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC. Mais l'article 2122-1 a été supprimé par 2 lois du 21 janvier et du 20 août 2008, qui ont remplacé cette présomption de représentativité par une série de dispositions légales déclinant les critères de représentativité selon les niveaux de négociation dans le cadre desquels interviennent les syndicats.

Ces niveaux de négociation ou de représentation sont :

- l'entreprise ;
- le groupe ;
- la branche professionnelle ;
- le niveau interprofessionnel ;
- le niveau national

Articles L. 2122-1 et suivants du Code du travail

Aussi, désormais, chaque organisation syndicale qui se dit représentative à un niveau de négociation précité, doit rapporter la preuve de cette représentativité, en fonction des critères légaux redéfinis par la loi du 20 août 2008.

Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

CRITÈRES GÉNÉRAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ

Avant 2008, la représentativité des organisations syndicales était déterminée d'après les critères légaux suivants :

- les effectifs
- l'indépendance ;

- les cotisations ;
- l'expérience et l'ancienneté du syndicat ;
- l'attitude patriotique pendant l'Occupation.

Article L. 2121-1 du Code du travail

La représentativité des organisations syndicales est depuis 2008 déterminée d'après les critères généraux et cumulatifs suivants :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- 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 ;
- l'audience établie selon les niveaux de négociation concernés : l'entreprise ou l'établissement, le groupe, la branche professionnelle... ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Article L. 2121-1-1 du Code du travail modifié par LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août et par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars

L'ancienneté du syndicat n'est pas remise en cause lors du changement d'affiliation à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel. Ce changement d'affiliation n'a pas pour effet la création d'un nouveau syndicat, celui-ci conservant alors l'ancienneté qu'il a acquise depuis le dépôt de ses premiers statuts.

Cass. Soc. 3 mars 2010 – n° 09-60.263

Mesure de l'audience d'un syndicat représentant les salariés

Les outils de mesure

Des outils permettant de mesurer l'audience des syndicats sont autorisés, mais sous certaines conditions tenant à la confidentialité et à la fiabilité.

Le système de centralisation des résultats des élections professionnelles mentionnées aux articles L. 2122-5 à L. 2122-10 afin de mesurer l'audience des organisations syndicales doit :

- garantir la confidentialité et l'intégrité des données recueillies et traitées ;
- permettre de s'assurer, par des contrôles réguliers, de la fiabilité et de l'exhaustivité des données recueillies et consolidées ;
- permettre une consultation par toute personne des données recueillies.

Les résultats complets de chaque cycle électoral sont portés à la connaissance du Haut Conseil du dialogue social afin qu'il puisse rendre au ministre chargé du travail son avis sur la représentativité de l'organisation syndicale en question.

Article D. 2122-6 du Code du travail

Un exemplaire du procès-verbal des élections des délégués du personnel, ou un exemplaire du procès-verbal de carence, est transmis par l'employeur ou son représentant au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans les quinze jours suivant la tenue de ces élections, suivant un formulaire homologué.

Un exemplaire du procès-verbal des élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou un exemplaire du procès-verbal de carence, est transmis par l'employeur au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans les quinze jours suivant la tenue de ces élections, suivant un formulaire homologué.

Les transmissions peuvent être effectuées sur support électronique selon une procédure sécurisée.

Article D. 2122-7 du Code du travail

Une condition sinequanone à la représentativité syndicale

☞ *La loi n° 2008/789 du 20 août 2008 est d'ordre public absolu, ce qui interdit, par suite, à un accord collectif comme à un employeur de reconnaître la qualité d'organisation syndicale représentative à une organisation qui n'a pas satisfait à cette condition. Et en particulier :*

■ *qui n'a pas obtenu au moins 8 à 10 % des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections des membres titulaires du comité d'entreprise, selon que l'organisation syndicale est représentative au niveau national ou interprofessionnel (8%), dans la branche professionnelle (8 %) ou dans l'entreprise ou l'établissement (10 %).*

Cass. Soc. 18 mai 2011 – n° 10.60-406

Articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-9 du Code du travail

■ *qui n'a pas d'élus au comité d'entreprise, en présence d'un accord collectif antérieur à la loi de 2008 lui reconnaissant le droit de désigner un représentant syndical au comité sans satisfaire cette condition.*

Cass. Soc. 18 mai 2011 - n° 10.60.406

La mesure de l'audience française est-elle contraire à la convention européenne des droits de l'Homme ?

La Cour de cassation a été amenée en 2012 à apprécier cette notion de représentativité syndicale au regard du principe général d'égalité et en particulier des articles 11 et 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH). La question portait sur la légitimité de la distinction des règles d'appréciation de la représentativité entre le domaine de la négociation collective et celui de la représentation des salariés dans une entreprise.

En l'espèce, lors des élections du comité d'entreprise en 2011, un syndicat obtient 23,19 % des suffrages, tous collègues confondus, et un seul élu au comité. Le syndicat désigne un représentant syndical au comité d'entreprise, en méconnaissance de l'article L. 2324-2 du Code du travail, qui impose aux syndicats représentatifs dans l'entreprise, de disposer de 2 élus pour désigner un représentant syndical au comité d'entreprise. Cet argument, invoqué par l'employeur, en contestation de la désignation du représentant syndical, est rejeté par le tribunal au motif suivant : « l'application du texte de l'article L. 2324-2 du Code du travail instaure une inégalité de traitement des syndicats représentatifs au sein des entreprises de plus de 300 salariés dans le cadre de la négociation collective, et, en fixant un critère de légitimité différent de ceux relatifs à la représentativité des syndicats au sein de l'entreprise, la loi instaure une discordance entre les règles de représentativité permettant de participer à la négociation collective et la règle de représentativité conditionnant la faculté des syndicats de désigner un représentant au comité d'entreprise. Ceci a pour effet de désavantager de manière déraisonnable dans le déroulement de la négociation collective les syndicats représentatifs qui ne disposeraient pas d'élus suffisants. »

Mais la Cour de cassation censure la décision du Tribunal, et confirme la position du législateur français qui n'est pas contraire à la CEDH : « les articles 11 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales laissent les États libres d'organiser leur système de manière à reconnaître, le cas échéant, un statut spécial à certains syndicats en fonction de la nature des prérogatives qui leur sont reconnues [...] Il en résulte que le choix du législateur de réserver aux seules organisations syndicales ayant des élus, la possibilité de désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ne méconnaît pas les exigences des articles susvisés de la Convention. »

Cass. Soc. 24 octobre 2012 – n° 11-18.885 et n° 11-25.530

Mesure de l'audience dans les entreprises de moins de 11 salariés

Depuis 2010, en vue de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, à l'exception des syndicats déjà reconnus représentatifs au niveau de la branche professionnelle, un scrutin est organisé au niveau régional tous les quatre ans.

Articles L. 2122-10-1 et suivants du Code du travail créés par Loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 – JO du 16 octobre

Sont électeurs les salariés des entreprises qui emploient moins de onze salariés au 31 décembre de l'année précédant le scrutin, titulaires d'un contrat de travail au cours de ce mois de décembre, âgés de seize ans révolus et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Par dérogation à leurs obligations relatives au secret professionnel, les caisses de sécurité sociale communiquent aux services du ministre chargé du travail les données relatives aux entreprises employant un ou plusieurs salariés ainsi que les données relatives à ces salariés portées sur les déclarations sociales et nécessaires à la constitution de la liste électorale.

La liste électorale est établie par l'autorité compétente de l'État. Les électeurs sont inscrits dans deux collèges, d'une part un collège " cadres ", d'autre part un collège " non cadres ", en fonction des informations relatives à l'affiliation à une institution de retraite complémentaire portées sur les déclarations sociales des entreprises.

Les organisations syndicales de salariés qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance et de transparence financière, légalement constituées depuis au moins deux ans et auxquelles les statuts donnent vocation à être présentes dans le champ géographique concerné, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel se déclarent candidats auprès des services du ministre chargé du travail dans des conditions suivantes :

- les candidatures des organisations syndicales ayant statutairement vocation à être présentes uniquement dans le champ géographique d'une région sont déposées auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi concernée ;
- les candidatures des organisations syndicales ayant statutairement vocation à être présentes sur un champ géographique excédant le périmètre d'une seule région sont déposées auprès des services centraux du ministère chargé du travail..

Article L. 2122-10-6 modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars et article R. 2122-33 du Code du travail

L'employeur laisse aux salariés le temps nécessaire pour voter depuis leur lieu de travail, tout en garantissant la confidentialité de leur vote. Lorsque le vote a lieu pendant les horaires de travail, ce temps est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Il laisse aussi aux salariés de son entreprise désignés dans le cadre de ce scrutin en tant qu'assesseur, délégué et mandataire des organisations syndicales candidates le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions. Le temps effectivement passé pour l'exercice de ces fonctions, y compris hors de l'entreprise, pendant les horaires de travail est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

L'exercice par un salarié des fonctions d'assesseur, délégué et mandataire des organisations syndicales candidates ne peut être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur.

Modalités de reconnaissance de la représentativité

Seul le juge d'instance est compétent pour apprécier la condition de représentativité du syndicat ; En tout état de cause, l'employeur n'est jamais juge de la validité de la désignation d'un représentant syndical et doit respecter ses obligations envers ces représentants (les convoquer aux réunions en l'occurrence), tant que leur mandat n'est pas judiciairement annulé faute de représentativité du syndicat qui les a désignés.

Cass. Soc. 24 octobre 2012 – n° 11-620.346

La représentativité syndicale reste fixe pendant toute la durée d'un cycle électoral. En conséquence, des élections partielles n'ont aucun effet sur la mesure de l'audience (et donc de la représentativité) calculée lors des dernières élections générales.

Cass. Soc. 13 février 2013 – n° 12-18.098

S'il y a lieu de déterminer la représentativité d'un syndicat ou d'une organisation professionnelle autre que ceux affiliés à l'une des organisations représentatives au niveau national, l'autorité administrative diligente une enquête. L'organisation intéressée fournit les éléments d'appréciation dont elle dispose.

Article L. 2121-2 du Code du travail

A cette fin, un exemplaire du procès-verbal des élections des délégués du personnel, de la délégation unique ou du comité d'entreprise, ou un exemplaire du procès-verbal de carence, est transmis par l'employeur ou son représentant au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans les quinze jours suivant la tenue de ces élections, sur un formulaire homologué.

Article D. 2122-6 du Code du travail créé par Décret n° 2008-1133 du 4 novembre 2008 – JO du 5 novembre

Les enquêtes relatives à la détermination de la représentativité sont diligentées par le ministre chargé du travail. Pour les professions agricoles, ces attributions sont exercées en accord avec celui-ci par le ministre chargé de l'agriculture.

Article R. 2121-1 du Code du travail

Le silence gardé pendant plus de six mois par le ministre chargé du travail saisi d'une demande d'enquête vaut décision de rejet.

Article R. 2121-2 du Code du travail

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE SALARIÉE DANS L'ENTREPRISE OU DANS L'ÉTABLISSEMENT

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères généraux de représentativité énoncés à l'article L. 2121-1 du Code du travail et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Article L. 2122-1 du Code du travail

En 2012, la Cour de cassation a rendu un avis en réponse à une question du tribunal d'instance de Lille, dans le cadre d'un litige opposant les sociétés France Télécom et Orange au syndicat CGE-CGC. Les questions étaient les suivantes :

- dans les entreprises et unité économique et sociale employant simultanément des fonctionnaires et des salariés de droit privé, quelles sont les conditions d'appréciation de la représentativité syndicale depuis les lois de 2008 et de 2010 ?
- un syndicat peut-il être reconnu représentatif dans l'entreprise ou l'UES lorsqu'il a recueilli 10 % des suffrages au sein des urnes réservées aux salariés de droit privé ?
- ou doit-on apprécier le seuil de représentativité en tenant compte des suffrages exprimés par l'ensemble du personnel (salariés de droit privé et fonctionnaires) qui a élu des instances représentatives du personnel communes ?

Selon la Cour de cassation, « en principe, la représentativité des organisations syndicales au sein des sociétés composant une unité économique et sociale où a été institué, pour l'élection des représentants du personnel, un collège électoral unique incluant des salariés de droit privé et des fonctionnaires, doit être appréciée au regard de la totalité des suffrages exprimés par l'ensemble des électeurs composant ce collège, sauf dispositions légales particulières.

Cour de cassation - Avis n° 01200006 du 2 juillet 2012

Exemples jurisprudentiels

Les dispositions transitoires de la loi du 20 août 2008 maintiennent jusqu'aux résultats des 1^{res} élections professionnelles postérieures à la date de publication de la loi, la présomption irréfragable de représentativité des organisations à qui cette qualité a été reconnue, avant cette date, soit par affiliation à un syndicat représentatif au niveau national ou interprofessionnel, soit parce qu'elles remplissent les critères de l'article L. 2121-1 du Code du travail. Les nouvelles dispositions légales n'excluent pas qu'un syndicat qui ne bénéficie pas de cette présomption puisse établir sa représentativité, soit par affiliation postérieure à l'entrée en vigueur de la loi à une organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel, soit en apportant la preuve qu'il remplit les conditions prévues à l'article L. 2121-1 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi de 2008, à l'exception de l'obtention du score électoral de 10 %. En effet, le syndicat en question aura l'obligation d'atteindre un score de 10 % seulement lors des premières prochaines élections professionnelles organisées dans l'entreprise.

Cass. Soc. 10 mars 2010 - n° 09-60.065

Ne peuvent présenter des candidats au premier tour des élections des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans une entreprise que les syndicats qui satisfont aux conditions légales d'indépendance, de respect des valeurs républicaines et d'ancienneté de deux ans dans le champ géographique et professionnel couvrant l'entreprise, peu important leur affiliation à une union qui a une personnalité morale distincte ou que celle-ci soit reconnue représentative. Le critère de la compétence géographique est déterminé par les statuts du syndicat, en application d'un principe de spécialité. En d'autres termes, un syndicat ayant une personnalité juridique distincte de celle de l'union à laquelle il est affilié, ne peut pas emprunter sa compétence.

Cass. Soc. 22 septembre 2010 - n° 09-60.480

Satisfait aux critères de l'article L. 2121-1 du Code du travail (au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections) 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 candidat dans chacun des collèges.

Cass. Soc. 22 septembre 2010 - n° 10-10.678

Les conséquences des irrégularités constatées lors des élections des membres des comités d'établissement, sur la qualité représentative des organisations syndicales, doivent s'apprécier au niveau du périmètre de chaque établissement, peu important leur incidence éventuelle sur la qualité représentative de ces syndicats au niveau de l'unité économique et sociale.

Cass. Soc. 10 novembre 2010 - n° 09-72.856

Cass. Soc. 2 mars 2011 - n° 10-60.101

Dans le cadre du décompte des suffrages exprimés, afin de déterminer le score pris en compte pour apprécier la représentativité des organisations syndicales, tout bulletin exprimé en faveur d'un syndicat doit être pris en compte pour une unité quand bien même les noms de certains candidats auraient été rayés. Doit dès lors être cassé le jugement qui, au lieu de compter pour une unité chaque voix obtenue par une liste, procède à la totalisation des voix obtenues par les candidats de la liste et rapporte ce total au nombre des votants. Et cette solution vaut aussi bien pour le calcul de la représentativité syndicale que pour celui de l'aptitude d'un syndicat à signer ou négocier un accord préélectoral ou un accord collectif.

Cass. Soc. 6 janvier 2011 - n° 10-60.168 et n° 10-17.653

Récapitulatif des différentes représentations syndicales de salariés dans l'entreprise

- section syndicale : représentation du syndicat dans l'entreprise par décision de ce syndicat, sous réserve d'avoir au moins 2 adhérents dans l'entreprise, d'être constitué depuis plus de 2 ans et de couvrir le champ professionnel et géographique de l'entreprise – pas de condition d'effectif de l'entreprise ;
- délégué syndical : dans les entreprises de + de 50 ; c'est un salarié, ayant au moins 1 an d'ancienneté, désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise (contestation sous 15 jours auprès du Tribunal d'instance à réception de la LRAR). Sa mission est de revendiquer l'amélioration des règles et des droits salariés applicables dans l'entreprise ; il est aussi l'interlocuteur privilégié en matière de négociation collective ; il est consulté pour avis dans certains domaines particuliers comme le travail de nuit et le travail en équipe ; il dispose des mêmes moyens que la section syndicale : cotisations, réunions, tracts, affichage de communications syndicales ;
- représentant de la section syndicale : institution créée en 2008 pour les syndicats qui remplissent les critères généraux de représentativité dans l'entreprise mais n'ont pas obtenu 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et n'ont pas pu y désigner de délégué syndical ;
- représentant syndical au comité d'entreprise : représente son syndicat auprès du Comité d'entreprise ; c'est le délégué syndical dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Entreprises publiques

Dans les établissements publics intégrés au champ d'application professionnel des institutions représentatives du personnel : sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 du Code du travail et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants.

Article L. 2122-2 du Code du travail créé par LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 - JO du 22 août

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

Article L. 2122-3 du Code du travail créé par LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 - JO du 22 août

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE SALARIÉE AU NIVEAU DU GROUPE

La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée conformément aux règles légales relatives à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

Article L. 2122-4 du Code du travail

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE SALARIÉE AU NIVEAU DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :

- satisfont aux critères généraux de l'article L. 2121-1 du Code du travail ;
- disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;
- ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Article L. 2122- 5 du Code du travail

Dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles permettant d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, sont présumées, sans préjudice de la preuve du contraire, représentatives les organisations syndicales de salariés affiliées à des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Cette disposition est provisoirement applicable, en principe, jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle, sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales.

Sont également considérées comme représentatives pendant cette période les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés à l'article L. 2121-1 du Code du travail autres que celui de l'audience.

Article L. 2122-6 du Code du travail

Entreprises publiques

Pour les établissements publics intégrés au champ d'application professionnel des institutions représentatives du personnel : sont représentatives au niveau de la branche à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale et qui remplissent les conditions de l'article L. 2122-5 précité dans ces collèges ou bien les conditions de l'article L. 2122-6 du Code du travail susmentionné.

Article L. 2122-7 du Code du travail

Lorsque la représentativité des organisations syndicales est établie, celles-ci fixent, en lien avec les organisations d'employeurs, la liste des sujets qui font l'objet de la négociation collective de branche ainsi que les modalités de son organisation.

Article L. 2122-8 du Code du travail

La première mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles est réalisée au plus tard cinq ans après la publication de la loi du 20 août 2008 (donc au plus tard en 2013).

LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 - JO du 21 août

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE SALARIÉE AU NIVEAU NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL

Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :

- satisfont aux critères généraux de l'article L. 2121-1 du Code du travail ;
- sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;
- ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche.

Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience au niveau de la branche professionnelle s'ils sont disponibles. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Article L. 2122-9 du Code du travail créé par LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 - JO du 22 août

La première mesure de l'audience au niveau national doit être réalisée au plus tard cinq ans après la publication de la loi du 20 août 2008 (donc au plus tard en 2013).

LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 - JO du 21 août

Entreprises publiques

Pour les établissements publics intégrés au champ d'application professionnel des institutions représentatives du personnel : une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale est représentative à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats à condition :

- de satisfaire aux critères généraux de l'article L. 2121-1 du Code du travail ;
- d'être représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;
- d'avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au sein de ces collèges, à l'issue de l'addition des résultats au niveau de la branche professionnelle.

Article L. 2122-9 du Code du travail créé par LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 - JO du 22 août

Modalités de reconnaissance d'une représentativité syndicale salariée au niveau national

Il est créé un Haut Conseil du dialogue social chargé de donner son avis sur la représentativité des organisations syndicales, au niveau national, dans le cadre de la réforme engagée en 2008 de la représentation du personnel et de la représentation syndicale.

Ainsi, le ministre chargé du travail arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle et des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, après avis du Haut Conseil du dialogue social.

Le Haut Conseil du dialogue social comprend des représentants d'organisations représentatives d'employeurs au niveau national et d'organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles, des représentants du ministre chargé du travail et des personnalités qualifiées.

Article L. 2122-11 du Code du travail créé par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 - JO du 21 août

Le Haut Conseil du dialogue social mentionné à l'article L. 2122-11 du Code du travail comprend :

- 5 représentants des organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles et, en nombre égal, des représentants des organisations représentatives d'employeurs au niveau national désignés par ces organisations. Des représentants suppléants en nombre égal à celui des titulaires sont désignés dans les mêmes conditions. Ils ne siègent qu'en l'absence des titulaires ;
- 3 représentants du ministre chargé du travail ;
- 3 personnes qualifiées proposées par le ministre chargé du travail.

Les membres du Haut Conseil du dialogue social sont nommés par le Premier ministre pour une durée de cinq ans.

Articles R. 2122-1 à R. 2122-5 du Code du travail

Le Premier ministre désigne une des personnes qualifiées mentionnées au 3° de l'article R. 2122-1 pour présider les séances du Haut Conseil.

A l'issue du cycle électoral de quatre ans prévu aux articles L. 2122-5 et L. 2122-9, le ministre chargé du travail présente au Haut Conseil du dialogue social les résultats enregistrés et le consulte sur la liste des organisations syndicales représentatives par branche et au niveau national et interprofessionnel.

Cette consultation intervient au plus tard dans les huit mois suivant la fin de ce cycle.

Le Haut Conseil du dialogue social se réunit sur convocation du ministre chargé du travail, de sa propre initiative ou sur demande de la moitié, au moins, des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs mentionnées au 1° de l'article R. 2122-1.

Il auditionne toute organisation syndicale nationale interprofessionnelle de salariés qui en fait la demande.

Le secrétariat du Haut Conseil du dialogue social est assuré par les services du ministre chargé du travail.

Les avis du Haut Conseil du dialogue social, requis en application de la loi, sont retracés dans le compte rendu des séances.

REPRESENTATIVITE PATRONALE

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale crée des critères de représentativité pour les organisations patronales.

La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- 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 ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- l'audience, qui se mesure en fonction du nombre d'entreprises adhérentes et, selon les niveaux de négociation.

Ce sont donc les mêmes critères que ceux utilisés pour vérifier la représentativité des syndicats salariés.

Article L. 2151-1 du Code du travail

Les entreprises adhérentes à jour de leur cotisation doivent représenter au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, de transparence financière et d'ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, et ayant fait une déclaration de candidature. Le nombre d'entreprises adhérant à ces organisations est attesté, pour chacune d'elles, par un commissaire aux comptes, qui peut être celui de l'organisation, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Lorsqu'une organisation professionnelle d'employeurs adhère à plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel, elle répartit entre ces organisations, pour permettre la mesure de l'audience prévue au présent article, ses entreprises adhérentes. Elle ne peut affecter à chacune de ces organisations une part d'entreprises inférieure à un pourcentage fixé par décret, compris entre 10 % et 20 %. L'organisation professionnelle d'employeurs indique la répartition retenue dans la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5. Les entreprises adhérentes sont informées de cette répartition.

Articles L. 2152-2 et L.2152-4 du Code du travail

La première mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, devra être réalisée à compter de l'année 2017.

Comme pour les organisations syndicales de salariés, la représentativité des syndicats patronaux se mesure aux différents niveaux de négociation collective : au niveau de la branche professionnelle, au niveau national et interprofessionnel. Il est créé le niveau multiprofessionnel.

Sont représentatives au niveau multiprofessionnel et national, les organisations professionnelles d'employeurs :

- qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, de transparence financière, d'ancienneté minimale de 2 ans et d'influence ;
- dont les organisations adhérentes sont représentatives dans au moins dix branches professionnelles relevant soit des activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et au 2° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, soit des professions libérales définies à l'article 29 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, soit de l'économie sociale et solidaire, et ne relevant pas du champ couvert par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- auxquelles adhèrent au moins quinze organisations relevant de l'un des trois champs d'activités susmentionnés ;
- qui justifient d'une implantation territoriale couvrant au moins un tiers du territoire national soit au niveau départemental, soit au niveau régional.

Article L. 2152-2 du Code du travail

Pour l'établissement de leur représentativité, les organisations professionnelles d'employeurs se déclarent candidates, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. Elles indiquent à cette occasion le nombre de leurs entreprises adhérentes et le nombre des salariés qu'elles emploient.

