

CRFPA 2026



CAP'BARREAU
Prépa CRFPA

FASCICULE DE COURS
DROIT SOCIAL
Relations collectives

C. Diaz

TABLE DES MATIERES

PARTIE 1 - LA REPRESENTATION COLLECTIVE DES SALAIRES.....	6
TITRE 1 : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS	7
CHAPITRE 1 : LA CONSTRUCTION DU SYNDICALISME EN FRANCE.....	7
Paragraphe 1 : L'histoire du syndicalisme français.....	7
Paragraphe 2 : Les principes de la liberté syndicale.....	7
A) La liberté d'adhésion à un syndicat :	8
B) La liberté de constituer un syndicat :	8
CHAPITRE 2 : SYNDICATS - PREROGATIVES ET REGIME JURIDIQUE	9
SECTION 1 : LES PREROGATIVES PRINCIPALES DES SYNDICATS.....	9
A). L'action du syndicat pour la défense de ses propres intérêts :	9
B). L'action syndicale pour la défense des intérêts collectifs de la profession :	10
C). L'action en substitution :	10
SECTION 2 : LA MESURE DE LA REPRESENTATIVITE DES SYNDICATS	11
Paragraphe 1 : L'appréciation de la représentativité des syndicats depuis 2008	11
A). La cadre de la représentativité :	11
B). Les critères de la représentativité :	11
C). L'appréciation des critères de représentativité :	14
Paragraphe 2 : Le cas des syndicats catégoriels.....	14
Paragraphe 3 : La nouvelle représentation des travailleurs des plateformes.....	15
TITRE 2 : LES DIVERSES FORMES DE REPRESENTATION SYNDICALE AU SEIN DE	
L'ENTREPRISE	16
CHAPITRE 1 : LA SECTION SYNDICALE	17
Paragraphe 1 : Les conditions de mise en place de la section syndicale	17
Paragraphe 2 : Les droits de la section syndicale.....	17
A) L'affichage de communications syndicales :	18
B) La diffusion de publications et de tracts :	18
C). Le droit de se réunir :	19
D). La mise à disposition d'un local syndical :	19
CHAPITRE 2 : LE REPRESENTANT DE LA SECTION SYNDICALE	20
CHAPITRE 3 : LE DELEGUE SYNDICAL	21
Paragraphe 1 : La désignation du délégué syndical.....	21
A). Les conditions de désignation relatives à l'entreprise et au syndicat :	21
B). Les conditions de désignation relatives à la personne du délégué syndical :	22
C). Les conditions de forme pour la désignation d'un délégué syndical :	23
D). La contestation relative à la désignation du délégué syndical :	23
Paragraphe 2 : Les prérogatives du délégué syndical	24
PARTIE 2 - LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (LES IRP)	25
TITRE 1 : LA MISE EN PLACE DU CSE	25
CHAPITRE 1 : PERIMETRE DU CSE ET CONDITION D'EFFECTIF	25
SECTION 1 : LE CALCUL DE L'EFFECTIF	25
SECTION 2 : LE CADRE DE MISE EN PLACE DU CSE	26
Paragraphe 1 : La mise en place du CSE au niveau des établissements distincts	27
A). La définition d'établissement distinct :	27
B). La détermination du nombre et du périmètre d'établissements distincts :	27
Paragraphe 2 : La mise en place du CSE au niveau de l'UES	28
Paragraphe 3 : La mise en place du CSE au niveau du groupe.....	29
CHAPITRE 2 : L'ORGANISATION DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES	29
SECTION 1 : LES ELECTIONS DES MEMBRES DU CSE AU SUFFRAGE DIRECT.....	30
Paragraphe 1 : L'initiative quant à l'organisation des élections	30

Paragraphe 2 : L'élaboration du protocole d'accord préélectoral (PAP)	30
A) L'invitation à la négociation du PAP :	30
B) La négociation du PAP :	31
Paragraphe 3 : Le vote	33
A). Les collèges électoraux :	33
B). La détermination des salariés pouvant être électeurs :	33
C). Les candidats aux élections professionnelles :	34
D). Le déroulement du scrutin :	35
Paragraphe 4 : Le contentieux électoral.....	36
SECTION 2 : LES ELECTIONS DES MEMBRES DU CCSE AU SUFFRAGE INDIRECT	36
TITRE 2 : L'ORGANISATION ET LES ATTRIBUTIONS DU CSE.....	37
CHAPITRE 1 : L'ORGANISATION DU CSE	37
SECTION 1 : LA COMPOSITION DU CSE	37
A). L'employeur :	37
B). La délégation du personnel :	37
C) Le représentant syndical au CSE :	37
D) Les personnalités qualifiées :	38
SECTION 2 : LE FONCTIONNEMENT ET LES MOYENS DU CSE	38
Paragraphe 1 : Les réunions du CSE	38
Paragraphe 2 : Les ressources du CSE	38
A)La contribution aux activités sociales et culturelles :	39
B)La subvention de fonctionnement :	39
C)Le transfert de ressources entre budgets :	40
Paragraphe 3 : Les formations spécifiques du CSE	40
A)La Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) :	40
B)Le représentant de proximité :	41
C)Les autres commissions :	41
D)Le conseil d'entreprise :	42
CHAPITRE 2 : LES ATTRIBUTIONS DU CSE.....	43
SECTION 1 : LES ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES	43
SECTION 2 : LES ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIES	43
Paragraphe 1 : L'information et la consultation du CSE	43
A)Les informations et consultations générales à destination du CSE :	44
B)Les informations et consultations périodiques du CSE :	45
Les informations permanentes à destination du CSE :	46
C)Les informations et consultations ponctuelles du CSE :	46
Paragraphe 2 : Le droit d'alerte du CSE	48
A)Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes :	48
B)Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent :	49
C)Le droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement :	49
D)Le droit d'alerte économique :	49
E)Le droit d'alerte sociale :	50
Paragraphe 3 : Le recours de l'expertise par le CSE.....	50
A)L'expert-comptable du CSE :	50
B)L'expert habilité :	50
C)L'expert libre :	50
PARTIE 3 - LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES	52
TITRE 1 : LA FORMATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES	52
CHAPITRE 1 : LE CADRE DE LA FORMATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES	52
SECTION 1 : L'OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	52

SECTION 2 : LES PARTIES A LA NEGOCIATION COLLECTIVE	53
Paragraphe 1 : L'employeur	53
Paragraphe 2 : La partie salariale.....	53
A)La négociation d'une convention de branche ou d'un accord interprofessionnel :.....	53
B)La négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement :	53
SECTION 3 : LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE	57
Paragraphe 1 : La négociation obligatoire de branche	57
Paragraphe 2 : La négociation obligatoire d'entreprise	57
A)Les thèmes de la négociation obligatoire :	57
B)L'organisation de la négociation :	57
C)Les conséquences de l'absence de négociation :	58
CHAPITRE 2 : LA CONCLUSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	58
SECTION 1 : LES CONDITIONS DE MAJORITE	58
Paragraphe 1 : Les conditions de majorité pour un accord de branche ou interprofessionnel.....	58
Paragraphe 2 : Les conditions de majorité pour un accord d'entreprise ou d'établissement	59
A)L'exigence d'une majorité fixée à 50% :.....	59
B)La procédure de sauvetage de l'accord :	59
SECTION 2 : LES CONDITIONS DE FORME ET DE PUBLICITE.....	60
CHAPITRE 3 : LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	61
SECTION 1 : L'EMPLOYEUR EST PARTIE A LA CONVENTION COLLECTIVE	61
SECTION 2 : L'EXTENSION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE.....	61
SECTION 3 : L'ELARGISSEMENT D'UNE CONVENTION COLLECTIVE	62
TITRE 2 : LA REVISION ET LA DENONCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ..	62
CHAPITRE 1 : LA REVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	62
SECTION 1 : LA NECESSITE D'UN AVENANT DE REVISION	63
SECTION 2 : LES REGLES DE REVISION	63
Paragraphe 1 : La révision d'une convention de branche ou interprofessionnelle	63
A)Les personnes habilitées à engager la procédure de révision :	63
B)Le respect des conditions de validité initiales :	64
Paragraphe 2 : La révision d'un accord d'entreprise ou d'établissement.....	64
CHAPITRE 2 : LA DENONCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	66
SECTION 1 : LES AUTEURS DE LA DENONCIATION	66
Paragraphe 1 : La dénonciation par l'ensemble des signataires.....	66
Paragraphe 2 : La dénonciation par une partie seulement des signataires	66
Paragraphe 3 : La dénonciation d'un accord d'entreprise dans les entreprises dépourvues de délégué syndical	67
SECTION 2 : LES EFFETS DE LA DENONCIATION.....	67
Paragraphe 1 : La négociation d'un accord de substitution	68
Paragraphe 2 : Le maintien des dispositions conventionnelles de la convention ou accord dénoncé..	68
A)Le maintien provisoire des dispositions conventionnelles :.....	68
B)Le maintien du niveau de rémunération en l'absence de conclusion d'accord de substitution :	68
PARTIE 4 - LA GREVE.....	70
CHAPITRE 1 : LES CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT DE GREVE	70
SECTION 1 : LES ELEMENTS CONSTITUTIFS DU DROIT DE GREVE.....	70
Paragraphe 1 : Un arrêt total de travail.....	70
Paragraphe 2 : Un mouvement collectif et concerté	71
A)Un mouvement collectif :	71
B)Un mouvement concerté :	71
Paragraphe 3 : L'existence de revendications professionnelles	72
SECTION 2 : L'ABUS DU DROIT DE GREVE.....	73
CHAPITRE 2 : LE REGIME JURIDIQUE DE LA GREVE	73

SECTION 1 : LES CONSEQUENCES DE LA GREVE POUR LES SALARIES GREVISTES.....	73
Paragraphe 1 : La perte du salaire consécutive à la durée de la grève.....	74
Paragraphe 2 : L'engagement éventuel de la responsabilité civile des salariés grévistes	74
SECTION 2 : LES CONSEQUENCES DE LA GREVE POUR L'EMPLOYEUR.....	75
Paragraphe 1 : La suspension du pouvoir de sanction de l'employeur	75
Paragraphe 2 : L'interdiction de procéder au remplacement des salariés grévistes	75
Paragraphe 3 : L'interdiction du lock-out	76

PARTIE I

LA REPRESENTATION COLLECTIVE DES SALARIES

Définit à l'article L2131-2 du Code du travail, un syndicat regroupe des personnes exerçant la même profession ou des métiers et activités similaires ou connexes.

La représentation collective des salariés au niveau national est essentiellement assurée par les syndicats (Titre 1). Au niveau de l'entreprise, la représentation des syndicats peut prendre plusieurs formes (Titre 2).

TITRE 1 : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Le syndicalisme en France est le résultat d'une construction historique (Chapitre 1) dont le régime est désormais largement fixé (Chapitre 2).

CHAPITRE 1 : LA CONSTRUCTION DU SYNDICALISME EN FRANCE

Paragraphe 1 : L'histoire du syndicalisme français

Historiquement, la loi Chapelier de 1791 va purement et simplement prohiber tous les regroupements ouvriers. La loi se situe dans une perspective libérale selon laquelle, la relation de travail est une relation dont la dimension juridique est une dimension individuelle : la relation de travail est considérée comme une relation d'individu à individu et la loi suit cette logique en suivant la DHHC qui ne contient aucune disposition relative aux libertés collectives.

Le but de cette loi est en réalité d'empêcher la reconstitution des corporations.

Cependant dans les faits, les regroupements ouvriers vont persister.

Cette dimension collective va progressivement être reconnue et c'est finalement la loi du 21 mars 1884 qui va proclamer la *liberté syndicale*, admettant la légalité de ces groupements professionnels par métiers.

Cette liberté va acquérir une valeur constitutionnelle avec le Préambule de la Constitution de 1946 qui dispose, en son article 6 : « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* ».

La liberté syndicale est également reconnue au niveau international et européen (notamment, article 11 de la CEDH).

Aujourd'hui, 5 organisations syndicales sont représentatives au niveau national et interprofessionnel :

- La CGT
- La CFDT
- La CFTC
- La CFE-CGC
- La CGT-FO

Leur importance n'est pas moindre dans la prise de décision étatique puisque le Gouvernement doit leur soumettre tout projet de réforme en matière sociale (art. L1 du Code du travail).

Concernant les organisations patronales, les deux principales sont la CGPME, le MEDEF et l'UPA.

Paragraphe 2 : Les principes de la liberté syndicale

Essentiellement deux principes :

- La liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat (A) ;
- La liberté de constituer un syndicat (B).

A) La liberté d'adhésion à un syndicat :

La liberté syndicale offre le droit à tout salarié de choisir de se syndiquer ou non : « *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 L1132-1 du Code du travail* » (art. **L2141-1 du Code du travail**).

En outre, l'article **L2141-5** du Code du travail **prohibe toute discrimination à l'encontre du salarié en raison de son appartenance ou de sa non appartenance à un syndicat**. Cette disposition fait écho à l'article L1132-1 du Code du travail, qui interdit toute forme de discrimination de manière générale, parmi lesquelles l'appartenance à un syndicat.

Toute disposition contraire qui serait prise par l'employeur est donc considérée comme nécessairement abusive et donne lieu à des dommages et intérêts (art. L2141-8 du Code du travail).

L'employeur encourt également des sanctions pénales (art. L2146-1 du Code du travail) et civiles (art. L2141-8 du Code du travail).

En cas de discrimination syndicale à l'encontre d'un salarié, les syndicats peuvent agir en justice en se constituant partie civile (art. L2132-3 du Code du travail).

B) La liberté de constituer un syndicat :

Cette liberté est consacrée à l'article **L2131-2 du Code du travail**.

Il n'y a plus de contrôle préalable par les pouvoirs publics lors de la constitution d'un syndicat : seul le dépôt des statuts en mairie est requis (art. L2131-3 et R2131-1 du Code du travail).

Le syndicat a une existence légale à partir du jour du dépôt de ses statuts en mairie (Cass. Soc., 7 mai 1987, n°86-60366).

En revanche, le syndicat doit avoir un objet spécifique : « *l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par les statuts* » (art. L2131-1 du Code du travail). C'est ce qui est également appelé **principe de spécialité**.

Enfin et logiquement, le syndicat, sous couvert de liberté, ne peut avoir un objet illicite.

A par exemple était considéré comme illicite le fait pour un syndicat de police d'avoir des objectifs essentiellement politiques : les statuts prévoyant des actions et des programmes fondés sur la préférence nationale, prônant des distinctions fondées sur la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique (Cass. Ch. mixte, 10 avril 1998, n°97-17870).

Cette liberté n'est pas absolue et il demeure certaines professions pour lesquelles la constitution d'un syndicat reste encore à l'heure actuelle prohibée, c'est le cas des militaires.

L'article L4121-4 du Code de la Défense pose ainsi que « *l'existence de groupements professionnels militaires à caractère syndical ainsi que l'adhésion des militaires en activité de service à des groupements professionnels, sont incompatibles avec les règles de la discipline militaire* ».

Deux affaires ont tenté de remettre en cause ce statu quo :

- Un militaire a créé une association qui avait pour objet « l'étude et la défense des droits, les intérêts matériels, professionnels et moraux, collectifs ou individuels des militaires », au travers de laquelle des recours en excès de pouvoir ont été formés contre des actes administratifs intéressant les adhérents à cette association (CE, 11 décembre 2008, n° 307403, Association Adefdromil) ;
- Un gendarme avait créé une association qui avait pour objet de « faciliter l'expression et l'information des gendarmes et des citoyens sur la situation et le fonctionnement des forces de sécurité et de défense », le Conseil d'Etat saisi d'un recours formé à l'encontre de cette association va juger que l'interdiction prévue par le Code de la défense n'est pas contraire à l'article 11 de la CEDH dès lors qu'elle ne fait pas obstacle à l'adhésion des personnes concernées à d'autres groupements que ceux ayant pour objet la défense de leurs intérêts professionnels (CE, 26 février 2010, n°322176, Matelly).

Ces affaires ont été portées devant la CEDH qui a condamné la France par 2 arrêts du 2 octobre 2014 : « *si la liberté des militaires peut faire l'objet de restrictions légitimes, ceux-ci ne peuvent se voir refuser de façon générale un droit d'association pour la défense de leurs intérêts matériels et moraux* »

Cedh, 2 octobre 2014, Matelly c/ France et Adefdromil c/France

A la suite de cette condamnation, un nouvel alinéa a été inséré à l'article L4121-4 du Code de la défense, lequel précise désormais que : « *les militaires peuvent librement créer une association professionnelle nationale de militaires régie par le chapitre VI du présent titre, y adhérer et y exercer des responsabilités* ».

CHAPITRE 2 : SYNDICATS - PREROGATIVES ET REGIME JURIDIQUE

Classiquement, les syndicats disposent de deux prérogatives principales (Section 1). Pour autant l'étendue de ces prérogatives sera fonction de leur qualité de syndicat représentatif ou non (Section 2).

SECTION 1 : LES PREROGATIVES PRINCIPALES DES SYNDICATS

Il s'agit de la possibilité de négocier les conventions et accords collectifs de travail (*qui sera vu plus en avant dans le fascicule*) et de pouvoir ester en justice.

Il existe 3 types d'actions en justice ouvertes au syndicat.

A). L'action du syndicat pour la défense de ses propres intérêts :

Possibilité prévue selon les règles de droit commun de l'article 31 du Code de Procédure Civile, dès lors que les intérêts du syndicat sont lésés.

Tel sera le cas dans l'hypothèse où l'organisation syndicale sera tenue à l'écart de la révision d'un accord d'entreprise, et cela sans aucune raison.

La condamnation produira ses effets dans le patrimoine propre du syndicat (Cass. Soc., 20 juin 1990, n° 88-12516).

B). L'action syndicale pour la défense des intérêts collectifs de la profession :

Prévue à l'article L2132-3 du Code du travail.

Il faut que les faits en cause portent un préjudice, moral ou matériel, à l'intérêt de la profession que le syndicat représente.

Il a été considéré qu'un syndicat avait un intérêt à agir dans ce cadre en cas d'atteinte au droit de grève (Cass. Soc., 5 octobre 1994, n°92-16632), de contestation d'une élection professionnelle (Cass. Soc., 12 juillet 2006, n°05-60353), en cas de non-respect du repos dominical (Cass. Ass. Plen., 7 mai 1993, n°91-12611), de violation des dispositions relatives aux prérogatives des IRP (Cass. Soc., 24 juin 2008, n° 07-11411), etc.

➔ *Voir sous article L2132-3 du Code du travail pour d'autres exemples.*

Le syndicat ne peut pas agir sur ce fondement lorsque les seuls intérêts du salarié sont lésés (Cass. Soc., 18 novembre 2009, n° 08-44175 : manquement de l'employeur à l'obligation individuelle de reclassement à l'encontre d'un salarié en particulier).

En revanche, il a été récemment jugé qu'en cas de harcèlement moral d'un salarié, en lien avec ses fonctions représentatives et syndicales, les syndicats disposent d'une action en justice en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession (Cass.Soc. 10 juillet 2024, n°22-22803).

Cependant, si un syndicat peut agir sur le fondement de la défense des intérêts collectifs de la profession, il ne peut pas prétendre obtenir la condamnation de l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés : une telle action relève de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts (Cass. Soc., 22 janvier 2025, n°23-17782).

C). L'action en substitution :

Il s'agit de l'action pour la défense des intérêts individuels d'un salarié, au nom et pour le compte de ce dernier. Le résultat de l'action produira ses effets directement dans le patrimoine du salarié.

Il s'agit d'une exception à la règle selon laquelle « nul ne plaide par procureur ».

Cette action n'est envisageable qu'à la condition que :

- le salarié est averti par le syndicat de l'action qu'il compte entreprendre ou a déjà entrepris ;
- le salarié ne s'oppose pas à l'action menée par le syndicat.

Cette action en substitution a été expressément reconnue pour :

- les salariés en CDD (art. L1247-1 du Code du travail) ;
- les salariés victimes d'une discrimination listée à l'article L1132-1 du Code du travail (art. L1134-2 du Code du travail) ;
- les travailleurs étrangers (art. L8255-1 du Code du travail) ;
- les salariés concernés par une mesure de licenciement économique (art. L1235-8 du Code du travail).

⚠ Il n'est pas nécessaire que le salarié soit un adhérent au syndicat.

SECTION 2 : LA MESURE DE LA REPRESENTATIVITE DES SYNDICATS

La représentativité, c'est l'aptitude à exprimer et à défendre les intérêts de tous les salariés indépendamment de l'appartenance syndicale de ceux-ci. Elle va permettre à un syndicat de s'exprimer au nom d'une collectivité plus large que celle des adhérents du syndicat lui-même.

Les enjeux de la représentativité sont importants, en effet le législateur a réservé l'exercice de certaines prérogatives aux syndicats représentatifs notamment celle permettant de conclure des accords collectifs.

La représentativité peut être calculée au niveau de l'entreprise, de la branche ou au niveau national et interprofessionnel.

Aujourd'hui, les 5 syndicats listés plus haut possèdent cette triple représentativité.

Avant 2008, la **représentativité** était dite **présumée** dès lors qu'un syndicat était affilié à l'une des 5 organisations syndicales représentatives au niveau national ou interprofessionnel.

La représentativité de ces 5 organisations avait été reconnue par un arrêté ministériel du 31 mars 1966.

La présomption posée par cette représentativité était irréfragable.

Depuis la loi du 20 août 2008, la **représentativité** est désormais **prouvée** : la simple affiliation à une organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnelle est insuffisante pour permettre à un syndicat d'être considéré comme représentatif.

Paragraphe 1 : L'appréciation de la représentativité des syndicats depuis 2008

La représentativité est admise à différents niveaux (A) après que soit constaté la réunion de différents critères légaux (B).

A). La cadre de la représentativité :

Un syndicat peut être représentatif et exercer les prérogatives découlant de cette qualité à différents niveaux :

- Au niveau de l'établissement ;
- Au niveau de l'entreprise ;
- Au niveau de la branche ;
- Au niveau interprofessionnel.

B). Les critères de la représentativité :

L'article L2121-1 du Code du travail énumère 7 critères cumulatifs devant être remplis pour permettre à un syndicat d'être reconnu représentatif :

- **Le respect des valeurs républicaines (1) ;**
- **L'indépendance (2) ;**
- **La transparence financière (3) ;**
- **Une ancienneté minimale de 2 ans (4) ;**
- **L'audience (5) ;**
- **L'influence (6) ;**
- **Les effectifs d'adhérents et les cotisations (7).**

1) Le respect des valeurs républicaines :

Ce critère suppose que **le syndicat respecte toutes les valeurs qui fondent la République d'aujourd'hui**, à savoir par exemple : la liberté d'opinion, la liberté religieuse, le refus de toute discrimination, etc.

A été jugé que la référence à la lutte des classes et à la suppression de l'exploitation capitaliste dans les statuts d'un syndicat ne méconnaît aucune valeur républicaine (Cass. Soc., 25 janvier 2016, n°14-29308).

La charge de la preuve du respect des valeurs républicaines repose sur celui qui conteste ce même respect par le syndicat (Cass. Soc., 12 décembre 2016, n°16-25793).

Le respect de ces valeurs s'apprécie compte tenu des déclarations et actions menées concrètement par le syndicat, indépendamment de ce qui figure sur ses statuts (Cass. Soc., 13 octobre 2010, n°10-60130 : il s'agissait d'un syndicat qui prônait l'abolition de l'Etat dans ses statuts mais dont l'action, dans les faits, ne démontrait pas un objectif illicite contraire aux valeurs républicaines).

2) L'indépendance :

L'indépendance doit être **à l'égard des partis politiques et de l'employeur**. Tel ne sera pas le cas pour un syndicat qui soutient l'employeur pendant un mouvement de grève (Cass. Soc., 11 janvier 1979, n° 78-60672).

L'indépendance est présumée et c'est donc à celui qui la conteste, d'en rapporter la preuve (Cass. Soc., 22 juillet 1981, n°81-60695).

3) La transparence financière :

Le syndicat doit **respecter les règles comptables propres aux syndicats**.

Critère primordial pour permettre à un syndicat d'exercer des prérogatives au sein de l'entreprise.

« *Tout syndicat doit, pour pouvoir exercer des prérogatives dans l'entreprise, satisfaire au critère de transparence financière* ».

Cass. Soc., 22 février 2017, n°16-60123

4) Une ancienneté d'au moins 2 ans :

Cette ancienneté court **à compter de la date de dépôt des statuts à la mairie**. Etant précisé que la modification du champ statutaire n'emporte pas création d'un nouveau syndicat ; dont l'ancienneté reste acquise à compter du dépôt initial des statuts (Cass. Soc., 14 novembre 2012, n° 12-14780).

Elle doit être vérifiée dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation.

5) L'audience :

Le syndicat doit répondre à des critères d'audience selon le niveau auquel il souhaite être représentatif :

- *S'il souhaite être représentatif au niveau de l'établissement ou de l'entreprise* : il doit obtenir 10% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles intervenues dans l'établissement ou l'entreprise en question (art. L2122-1 du Code du travail) ;
- *S'il souhaite être représentatif au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel* (art. L2122-5 et L2122-9 du Code du travail) :
 - il doit obtenir 8% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles (il s'agit de l'addition des résultats au 1^{er} tour des dernières élections pour les titulaires au CSE) ;
 - si la représentativité visée est située au niveau de la branche : le syndicat doit justifier d'une implantation territoriale équilibrée ;
 - si la représentativité visée est située au niveau interprofessionnel : la confédération doit être représentative dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et de service.

Ce seuil se calcule à partir des résultats obtenus lors du premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants.

Ainsi, si 30% des électeurs ont voté lors du premier tour, le syndicat pourra prétendre à la représentativité dès lors que 3% des salariés votants ont voté en sa faveur.

L'audience se mesure tous collèges confondus, même si aucun candidat du syndicat ne s'est présenté dans un collège.

Pour la branche, le seuil de 8% est obtenu en additionnant l'ensemble des résultats obtenus dans les entreprises de la branche ou de la profession.

 Le syndicat ne sera représentatif qu'au niveau correspondant dans lequel il a obtenu l'audience attendue et il ne pourra donc exercer les prérogatives d'un syndicat représentatif qu'à ce niveau.

Ces seuils sont d'ordre public (Cass. Soc., 18 mai 2011, n°10-60406).

Dans l'hypothèse où un syndicat, jusqu'alors affilié à une fédération ou confédération, décide de se désaffilier, il ne pourra plus se prévaloir des suffrages obtenus dans l'entreprise car il est considéré que cette affiliation était un élément essentiel du vote des électeurs : il devra faire la preuve de sa représentativité propre (Cass. Soc., 18 mai 2011, n°10-60264).

6) L'influence :

Elle est prioritairement **caractérisée par l'activité et l'expérience du syndicat**.

Le syndicat doit prouver un certain dynamisme tant dans les actions menées que dans le nombre d'adhérents.

7) Les effectifs d'adhérents et les cotisations :

Le syndicat doit compter un **nombre suffisant d'adhérents** (a été jugé suffisant un nombre de 120 adhérents dans une entreprise de 175 salariés). Cependant aucun seuil n'a été fixé par le législateur, la suffisance du nombre d'adhérents s'appréciera ainsi notamment en fonction des effets d'autres syndicats présents.

Le syndicat doit également **disposer de moyens financiers suffisants**, lui permettant de fonctionner de manière indépendante. Cette condition s'appréciera au cas par cas.

C). L'appréciation des critères de représentativité :

En effet, si l'ensemble de 7 critères doivent être vérifiés, l'importance de chacun n'est pas la même.

Ainsi **doivent être remplis de façon autonome**, les critères relatifs à :

- **Le respect des valeurs républicaines**
- **L'indépendance**
- **La transparence financière**

Les autres critères relatifs à **l'ancienneté minimale de 2 ans, l'audience (dès lors que le pourcentage de 10% ou 8% est atteint), l'effectif du syndicat, aux cotisations et à son influence**, peuvent quant à eux, être **appréciés de façon globale**.

Cass. Soc., 29 février 2012, n°11-13748

La représentativité des organisations syndicales au niveau d'un périmètre est établie pour toute la durée du cycle électoral, soit 4 ans (Cass. Soc., 13 février 2013, n°12-18098).

De ce fait, la modification dans la situation juridique de l'employeur pendant la durée du cycle n'impose pas que soit de nouveau vérifié la représentativité des syndicats désignés représentatifs (Cass. Soc., 19 février 2014, n°13-17445 : *l'entreprise avait fait l'objet d'une cessation d'activité au cours de laquelle les contrats de travail des salariés d'un établissement avaient été transférés au sein de la nouvelle entité -> maintien des anciens mandats représentatifs, la modification du périmètre de l'entreprise ne remet pas en cause l'audience électorale*).

⚠ Les 3 premiers critères qui doivent être vérifiés de façon autonome, doivent également pouvoir être vérifiés en permanence au cours du cycle électoral, contrairement aux autres qui doivent être réunis à la date des élections professionnelles mais qui sont ensuite présumés satisfaits pour toute la durée du cycle électoral (Cass. Soc., 14 novembre 2013, n°12-29984).

Paragraphe 2 : Le cas des syndicats catégoriels

Il s'agit de syndicats qui ne représentent qu'une catégorie de salariés, qu'ils déterminent dans leurs statuts (ex : cadres, techniciens, agents de maîtrise, etc.).

Ces éventuelles catégories représentent autant de collèges électoraux distincts au moment des élections professionnelles.

Le calcul de leur audience répond donc à un régime particulier : elle sera calculée uniquement en fonction des voix des seuls salariés qu'ils représentent. Ainsi le seuil de 10% sera apprécié dans les collèges où les syndicats ont vocation à présenter des candidats, quel que soit le nombre de votants. A contrario, l'audience d'un syndicat non catégoriel devra être établie au sein de toutes les catégories de personnel.

Le Conseil constitutionnel a jugé que cette différence de calcul du seuil de 10% selon que le syndicat est catégoriel ou non est une différence de traitement en lien direct avec l'objet de la loi qui ne méconnaît donc pas le principe d'égalité (QPC, 7 octobre 2010, n° 2010-42).

 En outre, ces organisations syndicales catégorielles doivent être affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfait aux 7 critères de l'article L2121-1 du Code du travail et qui a recueilli 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants (art. L2122-2 du Code du travail).

Paragraphe 3 : La nouvelle représentation des travailleurs des plateformes

L'ordonnance 2021-484 du 21 avril 2021 fixant les modalités de représentation des livreurs et chauffeurs VTC travaillant pour des plateformes de mise en relation a été définitivement ratifié par la loi 2022-139 du 7 février 2022 : JO 8 février 2022.

Ces salariés pourront désigner leurs représentants avant le 31 décembre 2022.

Les dispositions sont prévues aux nouveaux articles L 7343-1 à L 7345-6 du Code du travail.

La représentation sera organisée par une nouvelle autorité : l'Autorité des Relations Sociales des Plateformes d'Emploi (ARPE). Établissement public national à caractère administratif placé sous la tutelle du ministre chargé du travail et du ministre chargé des transports, et financée par une taxe acquittée par les plateformes, dont le taux et l'assiette seront fixés par la loi de finances, elle a pour mission la régulation des relations sociales entre les plateformes et les travailleurs qui leur sont liés par un contrat commercial.

À ce titre, elle est chargée notamment :

- de fixer la liste des organisations représentatives des travailleurs en organisant, à cette fin, des élections ;
- d'assurer le financement des formations des représentants des travailleurs, de leur indemnisation pendant cette formation et de leurs heures de délégation ;

- d'autoriser la rupture des relations commerciales entre les plateformes et les travailleurs disposant d'un mandat de représentation.

Peuvent représenter ces travailleurs :

- les syndicats professionnels prévus par le Code du travail et leurs unions lorsque la défense des droits de ces travailleurs entre dans leur objet social ;
- les associations de la loi de 1901 lorsque la représentation de ces travailleurs et la négociation des conventions et accords collectifs qui leur sont applicables entrent dans leur objet social.

La mesure de la représentativité des organisations est déterminée d'après les mêmes critères cumulatifs de l'article L2121-1 du Code du travail (liste à l'article L7343-3 du Code du travail).

 A titre dérogatoire, pour la première mesure de l'audience le seuil de 8% était fixé à 5% et, l'ancienneté minimale est fixée à 6 mois pour les deux premières mesures de l'audience (donc pour les 2 premiers cycles d'élections professionnelles).

Le deuxième cycle de mesure de l'audience devra alors lieu 2 ans après le premier, puis tous les cas 4 ans.

Les électeurs sont les travailleurs indépendants justifiant d'au moins 3 mois d'exercice de leur activité dans le secteur. Cette condition d'ancienneté s'apprécie au premier jour du 4^{ème} mois précédant l'organisation du scrutin en totalisant, au cours de la période constituée des 6 mois précédents, les mois pendant lesquels ces travailleurs ont effectué au moins 5 prestations pour une plateforme (art. L 7343-7 du Code du travail).

Le scrutin a lieu par vote électronique.

Les représentants bénéficient de jours de formation au dialogue social dont le financement est pris en charge par l'ARPE, ainsi qu'une indemnisation forfaitaire destinée à compenser la perte de rémunération résultant, le cas échéant, de ces jours de formation et du temps fixé forfaitairement correspondant à des heures de délégation.

Une protection particulière est prévue pour les représentants des travailleurs :

- en cas de rupture du lien commercial : elle ne pourra intervenir qu'après autorisation de l'ARPE ;
- en cas de baisse d'activité liée au mandat (saisine du TJ).

Fin de l'extrait

Droit du travail, relations collectives
Le fascicule complet compte 76 pages.