

Les syndicats en France : comment ça marche ?

Section syndicale, syndicat, fédération, union départementale, confédération... Autant d'appellations pour une même organisation syndicale. Pourtant, ces structures sont bien différentes les unes des autres. Décryptage...



François Barbé
Juriste droit social
Conseil scientifique
Cabinet Calix

Avant d'aborder la question de la structure des syndicats, il est important de revenir sur la genèse du syndicalisme en France en rappelant brièvement les différentes étapes au cours desquelles se sont affirmés les droits des syndicats.

D'abord la loi Le Chapelier de 1791 a interdit la constitution et l'existence des syndicats (des corporations de métiers à l'époque). Il faut attendre plus de 100 ans pour que cette interdiction tombe : la loi Waldeck-Rousseau, du 21 mars 1884, reconnaît en effet le principe de la liberté syndicale. Les libertés syndicales connaîtront une éclipse pendant la guerre 39/45. Ce n'est que le 27 décembre 1968 que la loi consacre le droit pour les syndicats de s'organiser librement dans l'entreprise (*L. n° 68-1179, 27 déc. 1968, JO 31 déc. 1968*). Le législateur crée alors les « sections syndicales d'entreprise » et les « délégués syndicaux » chargés de les représenter auprès de la direction.

Le syndicat a pour objet (exclusif), l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par ses statuts (*C. trav., art. L. 2131-1*).

Contrairement à une idée trop souvent répandue, ce n'est pas la confédération qui est la base du syndicalisme professionnel français mais les syndicats auxquels adhèrent des personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des

métiers connexes concourants à l'établissement de produits déterminés et manifestant leur volonté d'appartenir à ce groupe par l'adhésion (*C. trav., art. L. 2131-2*).

Une fois régulièrement constitué, ces syndicats professionnels peuvent se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts matériels et moraux (*C. trav., art. L. 2133-1*). Généralement, les syndicats de la même tendance n'en restent pas au stade de la concertation mais se regroupent au sein d'unions de syndicats (*C. trav., art. L. 2133-2*).

Les unions de syndicats sont de deux ordres : **elles sont créées sur un plan géographique et professionnel** (*C. trav., art. L. 2133-2*). C'est sur cette base qu'il existe :

- des unions syndicales à caractère interprofessionnel (niveau géographique) ; union départementale X (ou Force ouvrière) du Calvados, union départementale X (ou CFTC) de la Côte-d'Or, unions départementales des Pyrénées orientales (ou CGT), etc.
- des fédérations professionnelles constituées, selon le cas, sur un plan départemental, régional ou national (niveau professionnel) ; fédération X (CFE-CGC) de la chimie, fédération X (CFDT) de la métallurgie, fédération X de la communication, etc.

Le regroupement de ces unions géographiques et professionnelles d'une même

tendance donne naissance à une confédération, appelée aussi « centrale syndicale ».

Remarque : l'existence d'un syndicat nécessite préalablement le dépôt des statuts à la mairie de la localité où celui-ci est établi (C. trav., art. L. 2131-3). Il s'agit d'une formalité substantielle puisque son existence légale naît le jour du dépôt des statuts en mairie (Cass. soc., 7 mai 1987, n°86-60.366).

Les syndicats en France

De 1968 à 2008, les cinq grandes centrales syndicales – CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC – et les **syndicats** qui leur étaient affiliés, bénéficiaient d'une présomption de représentativité de plein droit à tous les niveaux, national, branche et entreprise. Cette **présomption irréfragable** leur permettait d'exercer au sein de l'entreprise toutes les prérogatives attachées à la représentativité sans que celle-ci puisse être remise en cause.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 a mis fin à cette représentativité de plein droit pour lui substituer un système de représentativité qui doit être établie à partir des critères cumulatifs suivants (C. trav., art. L. 2121-1) :

- 1° Le respect des valeurs républicaines ;
- 2° L'indépendance ;
- 3° La transparence financière ;
- 4° 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 ;
- 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 du Code du travail ;
- 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

L'audience obtenue par une organisation syndicale constitue l'un des critères essentiels permettant d'établir sa représentativité car elle permet de désigner un délégué syndical, de négocier et de signer des accords collectifs.

La loi organise des modalités de représentativité variant en fonction des niveaux (interprofessionnel, branche et entreprise), la représentativité aux niveaux interprofessionnel et de la branche étant acquise par l'agrégation des résultats obtenus au niveau de l'entreprise (ceux du 1^{er} tour des élections du CSE obtenus au sein des collèges titulaires), dans une logique démocratique ascendante (Circ. DGT n° 20, 13 nov. 2008). Au niveau national et interprofessionnel, comme au niveau des branches professionnelles, une organisation syndicale doit recueillir au moins 8 % des suffrages exprimés. Or à ce jour, au niveau

national et interprofessionnel, 5 organisations atteignent le score de 8 % et sont donc considérées comme représentatives (résultat de mars 2017) :

- CFDT : 26,37 %
- CGT : 24,85 %
- CGT-FO : 15,59 %
- CFE-CGC : 10,67 %
- CFTC : 9,49 %

Les autres principaux syndicats de salariés non représentatifs sont : Sud (union syndicale solidaire), Unsa (Union nationale des syndicats autonomes), CNT (Confédération nationale du travail, Cat (Confédération autonome du travail).

Remarque : au niveau de l'entreprise, un syndicat doit obtenir 10% et non 8% pour être reconnu représentatif.

La structure des organisations syndicales

Le syndicat professionnel : c'est la structure de base ayant la personnalité juridique à laquelle les salariés d'une même profession adhèrent, lesquels sont réunis au sein d'une section syndicale dans l'entreprise. Le syndicat professionnel est le niveau qui a vocation à désigner en principe les représentants du syndicat dans les entreprises qui sont dans son ressort professionnel et géographique.

La section syndicale d'entreprise : c'est le prolongement du syndicat dans l'entreprise. La section syndicale regroupe les salariés adhérents d'une organisation syndicale dans une même entreprise et assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres (C. trav., art. L. 2142-1). Elle peut être constituée par des syndicats représentatifs ou non. S'il s'agit d'un syndicat représentatif, l'animateur de la section syndicale sera le délégué syndical tandis que s'il s'agit d'un syndicat non représentatif, c'est le représentant de la section syndicale qui représentera la section syndicale.

Une section syndicale n'est pas une instance représentative du personnel et n'a pas la personnalité juridique (Cass. soc., 13 févr. 2008, n° 07-60.171).

L'Union Départementale (UD) : il s'agit du regroupement des adhérents sur le plan interprofessionnel. L'union départementale réunit les syndicats de professions différentes d'un même département et de la même organisation (tendance syndicale).

En principe, il y a autant d'unions départementales que de départements. Au sein de ceux-ci, il peut y avoir des unions locales. Les unions départementales peuvent également être regroupées en union régionale.

La fédération : elle regroupe tous les syndicats d'une même profession, appelée plus communément « branche profes-

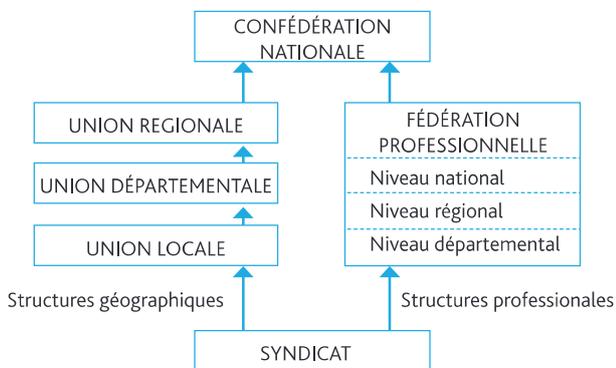
sionnelle » et de la même tendance syndicale. Elle peut être organisée au niveau national, régionale ou bien encore départementale.

Exemple : fédération de la chimie, fédération de la métallurgie, fédération de la banque, fédération de la communication, etc.

Les fédérations nationales négocient au niveau de la branche les conventions collectives de branche. Leur rôle en matière d'appui (technique, juridique, communication interne et externe etc.) apporté aux délégués syndicaux est très important.

La Confédération : elle a vocation à représenter l'ensemble des adhérents et coordonne l'action de l'ensemble des structures : le champ géographique et le champ professionnel. Elle est chargée de définir les grandes orientations et de négocier les grands accords nationaux interprofessionnels, bien connu sous le vocable « ANI ». Son président ou secrétaire général est l'interlocuteur pour le syndicat du gouvernement et s'exprime au nom de l'organisation dans les médias. Une confédération est composée de « politiques », syndicalistes élus pour exercer les fonctions de président, secrétaires généraux, trésorier etc., et de techniciens (juristes, économistes, communicants, etc.) chargés de les seconder et de fournir aux différentes unions et aux adhérents un appui technique.

Exemple de structure syndicale



Remarque : chaque union de syndicats a à sa tête un président et un secrétaire général ou un secrétaire général uniquement, des secrétaires généraux adjoints, un bureau, un conseil et un congrès intervenant en général tous les 3 ou 4 ans

Régime et statut juridique des syndicats

Pas de confusion avec le statut des associations

Syndicats professionnels et associations ont un fonctionnement proche mais en aucun cas il ne peut être appliqué aux syndicats la loi régissant les associations. En effet, « le syndicat possède en commun avec l'association une grande liberté de constitution et la personnalité morale (.). Il s'agit dans les deux cas d'un groupement de nature privée. Par ailleurs, les syndicats et les associations

ne poursuivent pas le même objet et bénéficient, à ce titre, de moyens d'action collective différents. L'objet du syndicat est plus limité que celui de l'association » (Ass. Nat. Question N° : 34715).

Le régime et le statut juridique des syndicats sont définis aux articles L. 2131-1 et suivants du Code du travail.

Objet du syndicat

Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils sont seuls compétents pour négocier et signer les conventions et accords collectifs de travail. Ils peuvent agir ou intervenir en justice, à condition de justifier d'un intérêt, soit pour la défense de leurs biens et droits propres, soit pour la défense des intérêts collectifs de la profession qu'ils représentent (C. trav., art. L. 2132-1 à C. trav., art. L. 2132-3).

Les unions de syndicats (fédération, union départementale, etc.) jouissent des mêmes droits (C. trav., art. L. 2133-3).

Fonctionnement des syndicats

Il revient aux statuts de déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales (C. trav., art. L. 2132-2, al. 3). Mais, la loi ne règle pas précisément le fonctionnement interne des syndicats. Aussi, dans la mesure où syndicats et unions syndicales jouissent des mêmes droits, il peut y avoir concurrence, voir même conflit. **Il revient donc aux statuts de prévoir ces règles. À défaut de précision, c'est le juge qui tranche.** Voici quelques illustrations jurisprudentielles.

Sauf stipulation contraire de ses statuts, une union de syndicats, à laquelle la loi reconnaît la même capacité civile qu'aux syndicats eux-mêmes, peut exercer les droits conférés à ceux-ci. Dès lors, une telle union, dont la compétence statutaire nationale et interprofessionnelle couvre l'entreprise et dont les statuts ne lui interdisent pas d'intervenir directement dans une entreprise, peut, si elle n'est pas représentative et dès lors qu'elle a constitué une section syndicale dans cette entreprise, y désigner un représentant de section syndicale (Cass. soc, 18 mars 2015, n°14-60. 538).

Sauf stipulation contraire de ses statuts, une union de syndicats, à laquelle la loi a reconnu la même capacité civile qu'aux syndicats eux-mêmes, peut exercer les droits conférés à ceux-ci, et notamment celui de désigner un représentant au comité d'entreprise – applicable au CSE (Cass. ass. plen., 30 juin 1995, n°93-60.026).

Sauf stipulation contraire de ses statuts, une union syndicale à laquelle la loi a reconnu la même capacité civile qu'aux syndicats eux-mêmes peut exercer les droits conférés à ceux-ci ; une fédération nationale regroupant des syndicats peut se prévaloir d'une atteinte aux intérêts collectifs de l'un des groupes professionnels qu'elles représentent pour

agir en justice à l'encontre d'un dispositif litigieux (Cass. soc., 18 déc. 2000, n° 98-17.739).

En cas de concurrence dans une même entreprise entre deux syndicats qui, sans être tous deux affiliés à l'organisation syndicale interprofessionnelle nationale utilisant ce sigle, se présentent, sous le même sigle confédéral national, sans opposition fondée sur une utilisation illicite, seule la désignation notifiée en premier lieu doit, par application de la règle chronologique (Cass. soc., 17 fév. 2016, n° 14-23.854).

Une confédération syndicale représentative et les organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent pas ensemble désigner un nombre supérieur de délégués syndicaux à celui prévue par la loi ou par un accord collectif plus favorable et, d'autre part, il appartient au tribunal d'instance de trancher le conflit entre deux syndicats affiliés à une même confédération en application des règles statutaires ou, à défaut de la règle chronologique (Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60.342, Cass. soc., 2 déc. 2020, n° 19-20.762).

En cas de conflit de compétences entre plusieurs syndicats de même appartenance il appartient à la fédération de l'échelon supérieur d'arbitrer entre ces deux syndicats. En effet, si, en principe, seul le syndicat ayant désigné un délégué syndical peut procéder à sa révocation, il en est autrement lorsque, en présence d'un conflit avec un autre syndicat affilié à la même organisation syndicale, cette dernière a, en application de ses statuts, tranché le conflit en attribuant compétence à cet autre syndicat (Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 09-60.118).

En l'absence de délégués syndicaux, la convocation à la réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral peut être valablement délivrée aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, au niveau des unions géographiques ou encore au niveau de la confédération (Cass. soc., 15 nov. 2017, n° 16-60.268, Cass. ass. plén., 5 juill. 2002, n° 00-60.023). L'information doit ensuite être ventilée auprès de l'échelon compétent (Cass. soc., 21 nov. 2007, n° 07-60.023).

