

## Les Cahiers de droit

# La notion de représentativité des syndicats en droit français

Jean Savatier



Volume 9, numéro 3, septembre 1968

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1004508ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1004508ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (imprimé)

1918-8218 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Savatier, J. (1968). La notion de représentativité des syndicats en droit français. *Les Cahiers de droit*, 9(3), 435–452. <https://doi.org/10.7202/1004508ar>

# **La notion de représentativité des syndicats en droit français**

**JEAN SAVATIER,**  
Professeur à la  
faculté de Droit et  
des Sciences économiques  
de Poitiers.



## La notion de représentativité des syndicats en droit français

Les rapports entre employeurs et salariés ont cessé depuis longtemps de se limiter aux contrats individuels de travail. Ils concernent des collectivités organisées. Mais les groupements de salariés, comme d'ailleurs ceux formés entre les employeurs, sont des associations volontaires, dont tous les membres de la collectivité intéressée ne font pas obligatoirement partie. Peut-on néanmoins reconnaître à ces groupements syndicaux le droit de représenter l'ensemble des travailleurs, ou des employeurs, et d'engager même ceux des membres de la collectivité professionnelle qui ne seraient pas adhérents du groupement ? C'est le problème du caractère représentatif des syndicats.

Ce problème se pose au Québec comme en France. Mais il a reçu dans la législation du travail des deux pays des solutions différentes, qui illustrent les divergences entre les systèmes de relations industrielles français et canadien. Alors que le droit du travail du Québec a adopté un système d'*accréditation* syndicale en vue de la négociation collective, fondé sur un contrôle du caractère majoritaire de l'association ainsi accréditée, le droit français reconnaît en principe un pouvoir de représentation au profit de tous les syndicats concurrents, en se bornant à donner un certain nombre de privilèges aux organisations syndicales considérées comme *les plus représentatives*. Dans les deux cas, la notion de représentativité est prise en considération, puisque le Code du travail du Québec charge la Commission des relations de travail de s'assurer du « caractère représentatif » de l'association qui sollicite son accréditation. Mais les techniques utilisées sont néanmoins très différentes, étant liées à un contexte social dominé ici par les divisions idéologiques du syndicalisme, et le caractère subsidiaire de la négociation collective par rapport à l'intervention des pouvoirs publics dans les rapports de travail, et là, par la préoccupation primordiale d'organiser efficacement une négociation collective avec des groupements syndicaux qui ne songent pas à contester les principes de l'organisation sociale.

C'est le mérite du professeur Marie-Louis Beaulieu, à qui ces pages sont offertes, d'avoir été un pionnier dans l'étude du droit du travail comparé, en rapprochant les règles en vigueur dans la province de Québec, non seulement celles en usage dans la Fédération canadienne, mais aussi de celles qui forment le droit du travail en France, en Angleterre

et aux États-Unis. Les juristes du Québec sont particulièrement qualifiés pour cette étude puisque leur système de relations industrielles, fortement inspiré de l'exemple américain, s'est développé parallèlement à un droit civil d'origine française, et a fait quelques emprunts, en particulier en matière d'extension de conventions collectives, à des institutions du continent européen. Il faut donc souhaiter que la voie ouverte par M. Marie-Louis Beaulieu soit continuée par d'autres comparatistes canadiens. En présentant ici la notion française de représentativité syndicale, nous souhaitons seulement leur faciliter la tâche.

Cette idée de représentativité signifie qu'une organisation syndicale, bien que ne groupant pas tous les membres d'une collectivité professionnelle, est cependant qualifiée pour exprimer leur volonté collective. Elle est susceptible de s'appliquer aussi bien aux groupements de travailleurs qu'à ceux des employeurs ou de professionnels indépendants. En fait, en droit français, la notion d'organisations syndicales les plus représentatives est utilisée aussi fréquemment pour les groupements d'employeurs ou de travailleurs indépendants que pour ceux de travailleurs. De manière générale d'ailleurs, les règles juridiques sur les syndicats s'appliquent non seulement aux associations de travailleurs, mais à toutes les associations de personnes ayant une même activité professionnelle, constituées pour la défense de leurs intérêts communs. Néanmoins nous nous attacherons principalement aux problèmes posés par la représentativité des syndicats ouvriers.

Le mouvement syndical ouvrier a eu, dès l'origine en France, un caractère idéologique et a adopté des doctrines révolutionnaires. Cela le condamnait en pratique à être à la fois minoritaire, et divisé entre des organisations concurrentes s'opposant sur des points de doctrine. En même temps, et paradoxalement, les syndicats ouvriers ont accepté dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle de s'organiser dans un cadre légal, en se pliant aux formalités très simples qui suffisaient à leur conférer la personnalité civile. On s'est donc trouvé devant des groupements, et parfois des groupuscules, qui ne rassemblaient qu'une minorité de travailleurs décidés à contester l'ordre social, mais qui, d'autre part, avaient une existence officielle et une capacité juridique en tant que personnes morales.

Le premier problème qui se posait en droit français était donc de savoir s'il convenait de reconnaître à ces groupements syndicaux le droit de représenter les travailleurs, alors qu'on pouvait douter de leur vocation à exprimer la volonté d'une masse inorganisée, et qu'ils se présentaient concurremment pour parler et agir au nom des travailleurs.

Ayant admis assez largement le pouvoir de représentation des syndicats, sans jamais accorder de monopole à une seule organisation,

le droit français a été conduit néanmoins à faire des discriminations entre les syndicats selon leur degré de représentativité. Il a élaboré pour cela une théorie des syndicats les plus représentatifs.

I

**Le droit des syndicats à représenter les travailleurs**

Le principe même du rôle représentatif des syndicats professionnels correspond à un remarquable infléchissement vers le droit public d'associations volontaires constituées entre particuliers. Les auteurs de la loi française de 1884, qui a consacré le droit syndical en France, n'en imaginaient certainement pas les développements dans cette direction.

La technique démocratique traditionnelle pour organiser la représentation d'une collectivité consiste à faire voter ses membres sur le choix de délégués élus. Permettre à un groupe de membres de cette collectivité, qui risque de n'être qu'une fraction ayant un point de vue particulier, de représenter la collectivité tout entière, sans avoir eu l'occasion de se faire mandater par la majorité, paraît anti-démocratique. Quand on veut organiser la représentation des travailleurs se pose donc d'abord un problème de choix entre le procédé électif et la représentation directe par les syndicats.

A supposer qu'on admette cette dernière, il faut se demander si l'on peut permettre à plusieurs syndicats de se présenter à la fois pour représenter les intérêts des travailleurs. L'efficacité de l'action syndicale ne suppose-t-elle pas qu'une seule organisation ait la responsabilité des décisions engageant l'ensemble des travailleurs ? Mais ce monopole conféré à un syndicat aux dépens des autres ne risque-t-il pas de porter gravement atteinte à la liberté des travailleurs qui se refusent à adhérer à ce syndicat ?

Tels sont les problèmes qu'a eus à affronter le droit du travail français à propos du droit de représentation des syndicats. Il leur a donné des solutions bien différentes de celles qui ont cours au Québec.

**A) Domaines respectifs de l'élection et de la représentation par les syndicats**

Pour assurer la représentation des travailleurs, on peut soit leur demander d'élire des délégués, soit s'adresser directement aux syndicats

dont on présumera qu'ils expriment l'opinion de la masse des travailleurs, même de ceux qui ne sont pas syndiqués. Les deux procédés peuvent d'ailleurs être combinés dans une certaine mesure.

Une première combinaison consiste à réserver aux syndicats, ou à des syndicats considérés comme représentatifs, le monopole de la présentation des candidatures aux élections. Il est utilisé par le droit français pour la désignation de certains organes représentatifs dans l'entreprise. Un second système consiste à modifier l'objet de la consultation électorale : les travailleurs, au lieu d'être consultés sur la désignation des personnes appelées à les représenter, sont consultés sur le syndicat qui devra agir en leur nom. Le Code de travail du Québec prévoit la faculté de recourir à cette technique au cours de la procédure d'accréditation. Rien de tel n'existe au contraire en droit français.

L'organisation d'un vote sur la désignation des représentants du personnel, qu'il s'agisse de personnes déterminées ou d'un groupement syndical, est, à première vue, le procédé le plus démocratique. Elle se heurte cependant à plusieurs obstacles. Tout d'abord, la technique du vote majoritaire pour la désignation d'un syndicat habilité à représenter les travailleurs aboutit nécessairement à conférer un monopole de représentation à une seule organisation syndicale, alors que le droit français, nous allons le voir, répugne à un tel monopole. Ensuite, l'organisation d'un scrutin exige que la collectivité professionnelle au sein de laquelle il interviendra soit nettement délimitée. Cela est possible dans le cadre de l'entreprise, mais beaucoup plus difficile s'il s'agit d'organiser la représentation des travailleurs dans une branche d'activité économique. En troisième lieu, et sur un plan doctrinal, on peut soutenir que la représentativité syndicale ne dépend pas de l'opinion d'une masse de travailleurs inorganisés, mais de l'adhésion de minorités agissantes de travailleurs, ayant pris conscience de la lutte à mener pour leurs camarades. Un syndicalisme révolutionnaire, comme l'a été, au moins par sa doctrine, le syndicalisme français, répugne à se laisser enfermer dans des procédures démocratiques, dont il craint d'être victime en raison de l'apathie de la masse des travailleurs. La position défendue par les employeurs, en présence de syndicats ne groupant qu'une minorité de travailleurs est, au contraire, de contester la représentativité des syndicats et de n'accepter de discuter qu'avec des représentants élus par l'ensemble du personnel.

Le droit français a usé largement du système électif pour la désignation des représentants des travailleurs au sein de l'entreprise. Il existe, dans chaque établissement de quelque importance, deux catégories de représentants élus des travailleurs : les *délégués du personnel*, chargés

de transmettre à l'employeur des réclamations des travailleurs portant sur l'application des dispositions légales ou conventionnelles relatives aux salaires et aux conditions de travail ; et les membres des *comités d'entreprise*, qui sont informés et consultés sur certains aspects de la gestion de l'entreprise. Les uns et les autres sont en fait le plus souvent des syndicalistes, car les candidats aux élections doivent obligatoirement, au moins au premier tour de scrutin, être présentés par les organisations syndicales les plus représentatives. Cependant, ils ne sont pas investis d'un mandat syndical, mais élus par l'ensemble des travailleurs de leur établissement.

Ces représentants élus du personnel n'ont pas pour attribution de négocier avec l'employeur. La revendication et la négociation relèvent des syndicats. Mais on doit observer immédiatement que la négociation au niveau de l'entreprise n'a, en France, qu'un rôle très réduit. En fait, beaucoup d'employeurs ont eu pour politique de refuser de négocier avec les syndicats et d'ignorer le délégué syndical, dont ils contestent la représentativité, pour ne connaître que les représentants élus du personnel. Le statut du syndicat dans l'entreprise n'ayant jusqu'à présent pas été défini par la loi, et étant rarement précisé par les conventions collectives, la vie syndicale au sein de l'entreprise ne peut se développer qu'avec beaucoup de difficulté. Un des effets des grèves du mois de mai 1968 sera sans doute de modifier cette situation, et de donner à la section syndicale d'entreprise un statut légal, contenant des dispositions analogues à celles qui découlent au Canada des clauses de sécurité syndicale insérées dans les conventions collectives.

Ainsi, au niveau de l'entreprise, le système français de relations industrielles a privilégié la représentation des travailleurs par des délégués élus, par rapport à la représentation directe par les syndicats. Cela s'explique partiellement par le caractère minoritaire des syndicats dans la plupart des entreprises. Mais cela tient aussi à ce que, dès la reconnaissance légale du droit syndical en 1884, les syndicats ont été conçus davantage comme représentant et défendant les intérêts d'une profession, c'est-à-dire de tous les travailleurs appartenant à une branche d'activité économique ou à une catégorie professionnelle, que les intérêts communs aux salariés d'une même entreprise. Le *syndicalisme d'entreprise* ne correspond pas à la tradition du mouvement ouvrier français.

Pour représenter les travailleurs d'une profession, c'est-à-dire d'une collectivité aux contours incertains, et dont les membres sont instables, le système électif est inadapté, et il est logique de faire appel à une représentation directe par les syndicats. C'est ce qui explique que le rôle représentatif de ces derniers s'exerce principalement en France au plan



de la profession, ou même pour les Confédérations syndicales, au plan interprofessionnel.

Tous les syndicats sont habilités à représenter l'ensemble de la profession, c'est-à-dire, dans la terminologie en usage en France, l'ensemble des travailleurs salariés d'une branche d'activité ou d'un métier, lorsqu'il s'agit de la défense en justice d'intérêts collectifs de la profession. Cette capacité d'agir en justice dans l'intérêt d'une collectivité qui englobe d'autres personnes que les adhérents du groupement, n'est pas une simple conséquence de la personnalité juridique, qui est toujours, en droit français, reconnue aux organisations syndicales. Elle implique que le syndicat se voit reconnaître un pouvoir de représentation d'un groupe social, dont ses membres font partie, mais qui est beaucoup plus large que le cercle de ses adhérents. Déjà, l'on sort ici des techniques de droit privé. Le syndicat n'agit pas comme mandataire de personnes privées, mais est investi par les pouvoirs publics d'une sorte de mission sociale. Il est seulement singulier que ce privilège soit accordé sans discrimination à tous les syndicats, quelle que soit leur importance.

De la même façon, tous les syndicats sans distinction peuvent négocier des conventions collectives applicables à l'ensemble des entreprises d'une branche d'activité, soit à l'échelon local, soit à l'échelon régional ou national. Là encore, ils se voient reconnaître le pouvoir de représenter et d'engager non seulement leurs adhérents, mais les autres travailleurs de la profession. Il suffit en effet qu'un employeur se trouve lié par une convention collective pour que tous les travailleurs de l'entreprise bénéficient de cette convention, même s'ils ne sont pas adhérents au syndicat ouvrier signataire, ou même s'ils ne font partie d'aucun syndicat. Les syndicats ouvriers qui concluent une convention collective agissent donc non seulement pour leurs adhérents, mais pour tous les travailleurs, même ceux qui appartiennent aux syndicats concurrents. Au contraire, les syndicats patronaux n'engagent en principe que leurs adhérents présents ou à venir. C'est seulement dans l'hypothèse où la convention collective fait l'objet d'une extension par arrêté ministériel qu'elle devient applicable à toutes les entreprises de la branche d'activité qu'elle concerne. Dans ce dernier cas, les syndicats signataires, qu'ils soient patronaux ou ouvriers, se trouvent associés à l'élaboration d'une véritable loi professionnelle. Mais, en contre-partie de ce privilège, un contrôle est exercé sur leur représentativité, de telle sorte que tous les syndicats concurrents ne sont pas nécessairement considérés comme représentatifs.

L'élimination des syndicats considérés comme insuffisamment représentatifs se rencontre également lorsqu'il s'agit de la représentation des

travailleurs auprès des pouvoirs publics, dans les multiples conseils et commissions, à caractère généralement consultatif, ou ayant exceptionnellement des pouvoirs de gestion, qui ont été créés par l'Administration pour faire participer les travailleurs à l'élaboration ou au contrôle de sa politique. C'est ici que le recours à la désignation directe de représentants des travailleurs par les syndicats l'emporte le plus nettement sur la technique de l'élection. On peut même noter un déclin des procédés électifs dans des cas où on avait cherché à les acclimater. Ainsi les conseils d'administration des organismes de sécurité sociale ont été longtemps élus par les assurés sociaux. Depuis 1967, on est revenu à la désignation de leurs membres par les syndicats les plus représentatifs.

Finalement, malgré l'existence de représentants élus des travailleurs dans les entreprises, le droit français accorde une large place à la représentation par les syndicats. Mais il se défie des tentations impérialistes que pourrait provoquer une situation de monopole accordée à une organisation syndicale en matière de représentation des salariés.

### **B) Exercice concurrent du droit de représentation par plusieurs syndicats**

Le syndicalisme ouvrier français, c'est un fait bien connu, est très divisé. Mais l'existence d'organisations syndicales concurrentes peut se concilier avec l'attribution d'un monopole à l'une d'entre elles pour représenter les travailleurs dans certaines circonstances. C'est le système qui fonctionne dans la province de Québec, où le mouvement syndical est cependant divisé en organisations concurrentes. Dans chaque entreprise, ou plutôt dans chaque unité de négociation, un seul syndicat se trouve en effet accrédité pour négocier la convention collective, et pour décider éventuellement la grève qui permettra d'obtenir les avantages qui seront stipulés dans la convention collective. L'accréditation confère donc à un seul syndicat le monopole de la représentation des travailleurs appartenant à l'unité de négociation. Et ce monopole se trouve encore accentué par les clauses de sécurité syndicale qui permettent au syndicat accrédité d'obliger tous les travailleurs soumis à la convention collective négociée par lui de lui verser des cotisations, qui seront même retenues sur leur salaire par l'employeur.

Un tel système n'est supportable qu'à la condition qu'une procédure soit organisée pour permettre aux travailleurs de demander périodiquement à être représentés par un autre syndicat, si celui qui était accrédité ne leur donne pas satisfaction. Et l'existence, à l'échelon provincial, de deux grandes organisations syndicales concurrentes permet une certaine

alternance entre les syndicats appartenant à l'une ou à l'autre, et qui tentent d'attirer à eux les travailleurs des entreprises où c'est l'association concurrente qui était accréditée. On aboutit ainsi à un régime qui s'apparente à celui de l'alternance entre deux grands partis dans les démocraties parlementaires anglo-saxonnes. Le monopole de représentation donné à un syndicat est supportable parce que son adversaire peut toujours espérer obtenir à nouveau la majorité et, par là même, l'accréditation pour négocier.

La situation qui existe en France n'est pas comparable. Les syndicats concurrents s'y différencient en effet par des idéologies ou des doctrines correspondant aux grandes familles spirituelles auxquelles appartiennent les travailleurs. L'adhésion à un syndicat signifie, sinon une connaissance exacte de cette doctrine, du moins une tendance à la partager. La liberté de penser des travailleurs serait menacée s'ils se trouvaient contraints d'adhérer à un syndicat dont ils ne partageraient pas l'idéologie, ou même de soutenir malgré eux son activité par le paiement de cotisations. D'autre part, il est peu probable qu'un groupe important de travailleurs quitte brusquement un syndicat pour adhérer à un autre, simplement parce que le premier leur semblerait insuffisamment efficace.

Il faut ajouter que l'organisation syndicale la plus puissante a, depuis de longues années, des liens étroits avec le parti communiste. Si l'on avait accordé un monopole de représentation en se basant sur des critères majoritaires, cette organisation aurait donc souvent évincé les autres syndicats, qui apparaissent de tendance plus modérée. Les employeurs, comme les pouvoirs publics, ne pouvaient donc guère se montrer favorables à l'application des principes majoritaires pour la représentation des travailleurs. Ils ont tout naturellement cherché à permettre aux organisations minoritaires, sans lien avec le parti communiste, de s'exprimer concurremment avec la C.G.T. au nom des travailleurs.

Cela a conduit d'abord à adopter, pour les élections des représentants du personnel dans l'entreprise, un mode de scrutin basé sur la représentation proportionnelle. Il est très rare, dans les grandes entreprises, qu'un seul syndicat présente des candidats aux élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise, et les sièges se trouvent généralement répartis entre les candidats des diverses tendances syndicales, proportionnellement à l'influence respective qu'ils exercent sur les travailleurs.

Ensuite, dans les conseils et commissions siégeant auprès de l'Administration, et où les travailleurs sont représentés, une répartition des sièges est également faite entre les organisations les plus représentatives,

sans que le plus souvent une organisation puisse prétendre être la seule représentative.

On pourrait concevoir que, sans donner un monopole à une seule organisation, on exige du moins que toutes les organisations considérées comme représentatives soient d'accord pour que l'ensemble de la collectivité qu'elles représentent soit engagée. C'est bien la solution qui avait été adoptée en matière d'extension des conventions collectives. Pour pouvoir bénéficier d'une mesure d'extension la rendant obligatoire dans toute la branche d'activité économique, la convention collective devait avoir été négociée et conclue par tous les syndicats les plus représentatifs de la branche intéressée, aussi bien du côté patronal que du côté ouvrier. C'était permettre à un seul syndicat de faire obstacle à l'extension de la convention collective. Le législateur est intervenu, en 1967, pour permettre à l'Administration de passer outre à ce veto.

Le droit français a donc adopté un régime de représentation des travailleurs par plusieurs syndicats concurrents. L'employeur se trouve en face de délégués élus appartenant à plusieurs tendances syndicales, et qui ne manquent pas de se surveiller et de faire de la surenchère. A la table de négociations des conventions collectives, aussi bien au plan professionnel que lorsqu'il s'agit d'un accord collectif d'entreprise, siègent des délégués de plusieurs syndicats, qui ont chacun des revendications et une stratégie différentes. Mais si l'un d'entre eux se refuse à signer la convention collective acceptée par les autres, celle-ci n'en produira pas moins ses effets à l'égard des travailleurs, syndiqués ou non. Enfin, quand l'Administration est appelée à consulter les syndicats, et à leur demander de désigner des représentants des travailleurs dans certains organismes, elle est contrainte, elle aussi, de tenir compte de la pluralité syndicale.

## II

### **Détermination et privilèges des syndicats les plus représentatifs**

Le refus du droit français d'attribuer un monopole de représentation à un seul syndicat s'allie avec le souci de réserver les prérogatives essentielles de représentation aux syndicats considérés comme les plus représentatifs. En fait, les attributions les plus importantes du syndicalisme ouvrier n'appartiennent qu'aux syndicats ayant ce caractère, de sorte que les droits appartenant aux syndicats varient considérablement

selon qu'ils sont classés ou non dans la catégorie des syndicats les plus représentatifs.

On pourrait croire que cette attribution de privilèges très importants aux syndicats les plus représentatifs a pour corollaire une procédure de contrôle de la représentativité, offrant toutes les garanties d'impartialité. En fait cependant, la loi se borne à donner quelques indications sur les critères de détermination des syndicats les plus représentatifs, en laissant à l'autorité administrative un pouvoir d'appréciation, qui risquerait de tourner à l'arbitraire complet sans le contrôle exercé à *posteriori* par le juge administratif de l'excès de pouvoir. Cette situation serait sans doute intolérable si l'Administration n'avait pas tendance à se montrer si large dans l'attribution de la représentativité que toutes les organisations de quelque importance sont classées parmi les plus représentatives.

#### A) Privilèges des syndicats les plus représentatifs

La liberté de constitution d'un syndicat est totale, et tout syndicat, quel que soit le nombre de ses adhérents, peut exercer un pouvoir de représentation de la collectivité professionnelle à laquelle appartiennent ces derniers, soit devant les tribunaux, pour obtenir la protection judiciaire de l'intérêt collectif de la profession, soit en négociant avec les employeurs une convention collective applicable à la branche professionnelle.

En fait cependant, ces droits appartenant à des syndicats même très minoritaires risquent de demeurer théoriques. Pour agir en justice, il faut au moins disposer de ressources suffisantes, qui manqueront si le nombre des adhérents est trop faible. Et pour avoir, non pas un droit, mais un pouvoir réel de négociation collective, il faut jouir d'une influence suffisante sur les travailleurs pour pouvoir éventuellement les entraîner dans une grève en vue d'appuyer des revendications. De sorte que, dans la pratique, l'action syndicale est exercée essentiellement par les syndicats dits les plus représentatifs.

Ceux-ci disposent d'abord de privilèges en matière de conventions collectives. Ils sont de deux ordres. D'abord, comme nous l'avons déjà indiqué, les conventions collectives ne sont susceptibles d'être étendues à toutes les entreprises que si elles ont été négociées et conclues au sein d'une commission mixte comprenant toutes les organisations les plus représentatives d'employeurs et de salariés. En fait, les grandes conventions collectives sont négociées en France par branches d'activité professionnelle dans la perspective d'une extension par l'autorité administrative

les rendant obligatoires pour toutes les entreprises appartenant à la branche professionnelle. En second lieu, les conventions collectives conclues dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement, et qui n'ont en principe pour rôle que de compléter les conventions applicables dans la branche professionnelle, ne peuvent d'après la loi être conclues que par les organisations syndicales les plus représentatives.

Ayant ainsi le monopole de la négociation collective au plan de l'entreprise, les syndicats les plus représentatifs y possèdent aussi le monopole de la présentation des candidats aux élections des délégués du personnel et des comités d'entreprise. Ce n'est que si, lors d'un premier tour de scrutin, le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits que l'on procède à un second tour de scrutin pour lequel les candidatures sont libres.

Les droits des syndicats les plus représentatifs se trouveraient encore renforcés dans l'entreprise si, comme il en est question, les garanties légales consacrant la liberté de fonctionnement des syndicats à l'intérieur des entreprises, dont les modalités doivent prochainement être fixées par un texte, ne profitaient qu'aux organisations les plus représentatives au plan national.

Mais c'est peut-être pour la désignation des représentants des travailleurs dans les organismes officiels siégeant auprès des pouvoirs publics que la notion de syndicats les plus représentatifs intervient le plus souvent. Dans ces organismes, le nombre de sièges à attribuer aux travailleurs était nécessairement limité. Il fallait donc, en présence d'organisations concurrentes d'importance très inégale, pouvoir éliminer celles qui apparaissaient comme insuffisamment représentatives.

## **B) Autorité chargée d'apprécier la représentativité**

Le Code du travail du Québec a confié à un organisme quasi juridictionnel, la Commission des relations de travail, la mission de se prononcer, à la suite d'une procédure de contrôle, sur la représentativité des syndicats demandant à être accrédités pour négocier avec un employeur. La procédure d'accréditation donne donc des garanties sérieuses d'impartialité.

La détermination des syndicats les plus représentatifs ne comporte pas en France les mêmes garanties préalables. Elle est faite, dans la majorité des cas, par l'autorité administrative. C'est en effet celle-ci qui, tout naturellement, est appelée à fixer la composition des organismes consultatifs ou de gestion qui participent aux tâches administratives,

et qui comprennent une représentation des salariés. Si, par exemple, il doit y avoir dans la commission à constituer cinq représentants des travailleurs, l'autorité administrative pourra attribuer trois sièges à une organisation syndicale, deux à une autre, et un dernier à une troisième. Cette décision implique qu'aux yeux de l'Administration, il existait trois syndicats susceptibles d'être classés parmi les plus représentatifs pour les travailleurs intéressés, et que ces syndicats devaient être classés dans un certain ordre d'importance. De même, c'est l'Administration qui, avant de procéder à l'extension d'une convention collective, doit apprécier si les conditions posées par la loi pour cette extension se trouvent réunies, et donc si les syndicats signataires de la convention étaient bien les plus représentatifs de la branche professionnelle.

Il y a cependant des cas où l'appréciation de la représentativité syndicale appartient, non pas à l'autorité administrative, mais à l'autorité judiciaire. En matière d'élection des représentants du personnel dans l'entreprise, c'est à propos de la régularité des candidatures aux élections que se pose le problème de la représentativité du syndicat qui présentait les candidats. Ce sera donc le juge de l'élection, c'est-à-dire un magistrat des tribunaux judiciaires, qui déterminera si le syndicat qui présentait les candidats litigieux figurait ou non parmi les plus représentatifs.

Dans l'hypothèse générale où la représentativité a été appréciée par l'autorité administrative, qui n'a pas à motiver sa décision, un recours est possible devant la juridiction administrative. Celle-ci annulera la décision attaquée si elle l'estime entachée de détournement ou d'excès de pouvoir, et la jurisprudence qui s'est formée à l'occasion de tels recours permet de préciser les critères de représentativité qui sont admis par les juges. Néanmoins, ce contrôle à *posteriori* des décisions de l'autorité administrative, s'il permet de lutter contre des abus manifestes de la part de celle-ci, lui laisse néanmoins un large pouvoir d'appréciation.

Il n'est pas douteux qu'elle en a usé au profit d'organisations syndicales qui lui paraissaient dignes de faveur, et par là même aux dépens d'organisations paraissant plus révolutionnaires ou, tout simplement, plus hostiles au gouvernement. La multiplication des syndicats considérés comme représentatifs aboutit, en effet, nécessairement à diminuer l'influence de ceux qui ont le plus d'adhérents. En pratique, c'est la C.G.T., liée au parti communiste, et plus récemment la C.F.D.T., issue du syndicalisme chrétien, mais s'orientant vers une large contestation de la société capitaliste, qui ont été les victimes de ces pratiques. La reconnaissance de la représentativité des organisations moins importantes nées de scissions intervenues au sein de ces confédérations, ou celle d'organisations ne groupant qu'une catégorie de salariés telle que les cadres,

ont diminué le poids de la C.G.T. ou de la C.F.D.T. dans les assemblées et conseils où siègent des représentants des travailleurs. La réforme des conseils d'administration de la sécurité sociale, qui a substitué la désignation des administrateurs par les organisations syndicales les plus représentatives à leur élection par les assurés sociaux, a eu le même résultat.

On voit que le système français de détermination des syndicats représentatifs n'élimine pas complètement les risques d'arbitraire administratif malgré le contrôle exercé par le Conseil d'État sur l'Administration. Mais il faut avouer que des difficultés sérieuses s'opposent à une appréciation équitable de la représentativité.

### **C) Difficultés d'appréciation de la représentativité**

Une première difficulté, qui n'est pas inconnue du droit du travail du Québec, consiste à savoir dans quel cadre on doit juger de la représentativité du syndicat. Au Québec, où la représentativité est examinée en vue de l'accréditation pour négocier collectivement, cette difficulté se rattache au découpage éventuel de l'entreprise en plusieurs unités de négociation. En France, la représentativité syndicale est examinée à différents niveaux selon le texte qu'il s'agit d'appliquer.

Souvent, il s'agit de juger de la vocation des grandes confédérations syndicales à représenter les travailleurs salariés de toutes les branches professionnelles auprès des pouvoirs publics. L'on aura une idée de la division du mouvement syndical français si l'on observe qu'il existe actuellement cinq confédérations généralement considérées comme représentatives au plan national et interprofessionnel : Confédération Générale du Travail (C.G.T.) ; Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.) ; Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière (C.G.T.F.O.) ; Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.) ; Confédération Générale des Cadres (C.G.C.).

Mais la représentativité devra être appréciée au plan de la branche d'activité professionnelle s'il s'agit de déterminer les syndicats habilités à conclure une convention collective susceptible d'extension, ou au plan de l'entreprise s'il s'agit de savoir quels syndicats pourront présenter des candidats aux élections organisées dans l'entreprise.

Une seconde question, proche de la précédente, porte sur le point de savoir si un syndicat ne groupant que les travailleurs appartenant à une catégorie professionnelle peut néanmoins prétendre représenter l'ensemble des travailleurs de la même entreprise ou de la même profession



appartenant à d'autres catégories. Si la catégorie dans laquelle recrute le syndicat considéré a une importance suffisante, et s'il groupe un nombre suffisant des travailleurs de cette catégorie, on admet l'affirmative. Ainsi la Confédération Générale des Cadres a pu être considérée comme une organisation représentative des salariés en général. Mais quand seuls sont en jeu les intérêts particuliers d'une catégorie professionnelle, la représentativité doit s'apprécier en son sein.

Ce cadre d'appréciation de la représentativité étant précisé, reste à en définir les critères. La loi contient certaines indications à cet égard, mais la jurisprudence a dû les compléter.

L'idée qui paraît la plus naturelle est de tenir compte du nombre des adhérents de l'organisation dont on doit apprécier la représentativité. Mais on se heurte immédiatement à un obstacle. Il est en effet très difficile d'être exactement renseigné sur le nombre des adhérents d'un syndicat. Les cotisations syndicales, qui ne sont pas retenues sur le salaire par l'employeur, sont en effet payées de manière fort irrégulière par les syndiqués. Même un contrôle de la comptabilité des syndicats ne donne donc pas d'indications absolument sûres sur le nombre des cotisants. Et, bien entendu, les syndicats ne montrent aucun empressement à fournir les documents comptables ou autres permettant de contrôler le nombre de leurs adhérents. Au surplus, l'audience d'un syndicat parmi les travailleurs s'étend bien au-delà du cercle de ses adhérents. Ceux-ci ne sont qu'une minorité, alors que la clientèle du syndicat, qui compte sur lui pour être défendue, et qui suivra éventuellement ses consignes de grève, peut s'étendre à la masse des travailleurs. Pour connaître cette influence du syndicat, on peut, dans une certaine mesure, tenir compte du résultat des élections qui ont lieu dans les entreprises : la répartition des voix entre les différents syndicats qui ont présenté des candidats à ces élections permet de mesurer leur électorat, et par là même leur représentativité. Mais cela ne saurait s'appliquer lorsqu'il s'agit de savoir si un syndicat nouvellement implanté dans une entreprise y a acquis un caractère représentatif. Le droit français ne dispose pas alors d'une procédure permettant aux travailleurs de se prononcer sur cette représentativité comme celle qui existe en droit canadien.

Le nombre des adhérents d'un syndicat ne peut être le seul critère de la représentativité. Il faut se méfier en effet des syndicats-maison constitués à l'initiative de l'employeur, et auxquels les travailleurs peuvent avoir adhéré sous l'effet d'une contrainte morale. C'est pourquoi l'un des critères retenus pour la représentativité des syndicats est leur indépendance. C'est au fond pour permettre de mieux apprécier celle-ci que la loi fait également mention, parmi les critères à utiliser,

de l'importance des cotisations payées et de l'ancienneté du syndicat ou de l'expérience de ses dirigeants.

La représentativité ne devrait pas être liée à des facteurs politiques. Après la dernière guerre cependant, on fit état de l'attitude patriotique des syndicats pendant les hostilités comme critère de représentativité, en vue d'écarter les organisations dont les dirigeants avaient collaboré avec l'ennemi. En revanche, le caractère révolutionnaire d'un syndicat ou ses attaches avec un parti révolutionnaire n'ont pas été invoqués officiellement pour refuser de le classer parmi les syndicats les plus représentatifs. En pratique cependant, les pouvoirs publics ont, pendant certaines périodes, refusé de dialoguer avec la C.G.T., et de la consulter, alors qu'ils continuaient de le faire avec d'autres organisations, en raison de l'influence exercée par le parti communiste sur cette organisation syndicale.

\*  
\*            \*

La notion de représentativité syndicale apparaît finalement en droit français comme un mode original d'organisation d'une collectivité professionnelle sans recourir à un scrutin portant sur la désignation, par les membres de cette collectivité, de leurs représentants. C'est l'action passée de ceux qui se sont compromis pour prendre la défense des intérêts collectifs de leurs camarades qui leur donne pour l'avenir un titre à les représenter, sans qu'il y ait lieu de recourir à une procédure démocratique formelle. Cette conception s'accorde, pensons-nous, avec la mentalité des militants du mouvement ouvrier. Elle aboutit, lorsqu'elle est appliquée à la représentation des groupes professionnels auprès des pouvoirs publics, à un système de représentation des citoyens parallèle à celui qui fonctionne à partir des circonscriptions territoriales, et qui est basé sur l'élection : les élections politiques tendent à la désignation d'assemblées qui participent à la gestion des affaires publiques et contrôlent le gouvernement ; mais il y a un autre type de participation au pouvoir, qui paraît en progrès, et qui s'exerce par l'intermédiaire des syndicats considérés comme représentatifs. Et il est naturel que les différentes tendances entre lesquelles se divisent les travailleurs puissent se faire entendre des pouvoirs publics grâce à la pluralité d'organisations représentatives concurrentes.

S'il s'agit au contraire de négocier avec les employeurs, le système français du pluralisme de la représentation syndicale paraît inférieur à celui en usage au Québec, qui permet de désigner un seul syndicat pour

prendre la responsabilité de la négociation, ou de sa rupture par la grève. On aperçoit ainsi, à propos des modalités du rôle représentatif des syndicats, les profondes différences d'esprit qui séparent le droit français et le droit québécois du travail : le premier est fondé principalement sur la protection des travailleurs par la loi, la négociation collective ne jouant qu'un rôle secondaire ; le second est centré au contraire sur l'organisation par les pouvoirs publics de la négociation collective.