

# L'égalité en matière syndicale

## Le concept politico-juridique de représentativité : clef de voûte de l'armature de l'égalité en matière syndicale

par Yves STRUILLLOU, Conseiller d'État,  
Conseiller en service extraordinaire à la Cour de cassation \*

### I. L'égalité formelle entre les syndicats assurée par la liberté

*« L'évolution sociale est une chose infiniment complexe et qui dure indéfiniment ; or le droit n'est en réalité que la sorte d'armature que revêt cette évolution. »*

Léon Duguit (1)

### II. L'égalité formelle contrebalancée par la représentativité pour assurer une égalité réelle

A. La rupture de l'égalité formelle induite par la reconnaissance de prérogatives aux organisations syndicales

B. Le dispositif

### III. La différence de traitement au bénéfice des organisations syndicales représentatives au niveau national contestée au nom... de l'égalité

A. Le renforcement de la différence de traitement au bénéfice des organisations syndicales représentatives au niveau national

B. Les tentatives de correction du système

**Au moment où les salariés des petites entreprises sont appelés à exprimer leur préférence syndicale afin de mesurer l'audience respective des organisations syndicales, laquelle a été organisée pour assurer le respect du principe d'égalité (2), on peut se demander quelle aurait été la réaction d'un militant syndical du début du XX<sup>e</sup> siècle : n'aurait-il pas été saisi d'étonnement, voire d'effroi, alors que toute organisation syndicale digne de ce nom exprime par essence l'intérêt du mouvement ouvrier et que la vitalité d'une organisation se révèle à son action ?**

**Le chantier de la représentativité engagé en 2008 ne peut donc se comprendre sans retracer le chemin parcouru, sans repérer les moments qui, au long de notre histoire, ont constitué des étapes essentielles dans la construction d'un édifice juridique cherchant à concilier l'égalité en droit entre tous les syndicats – l'égalité formelle – et la nécessaire prise en compte des influences respectives pour assurer une égalité réelle.**

**La question avait été déjà posée par les professeurs Camerlynck et Lyon-Caen dans leur ouvrage : « Le pluralisme syndical – qu'il se présente au sein de l'entreprise, de la profession ou nationalement – a pour effet de situer côte à côte des organismes égaux en droit, mais inégalement aptes à servir de porte-parole aux travailleurs. Un syndicat squelettique, comprenant quelques salariés, ne peut parler avec autant de poids qu'un syndicat qui groupe 90 % des travailleurs d'une entreprise ou d'une profession. D'où l'idée d'introduire des degrés dans ce que l'on appelle la représentativité des syndicats et de ne confier ces nouvelles tâches, qui leur sont dévolues, qu'aux seuls syndicats dits les plus représentatifs. Il n'est d'ailleurs pas absolument exact de dire qu'il existe deux sortes de droits syndicaux, les uns reconnus à tous les syndicats, les autres réservés aux seuls syndicats**

\* Cette intervention a été prononcée lors d'un colloque « Juger l'égalité en droit social » organisé le 30 novembre 2012 à la Cour de cassation.

(1) *Les transformations du droit public*, Éditions La Mémoire du droit, 1999.

(2) Avis, Section sociale, Conseil d'État, 29 avril 2010 : « Dès lors que le législateur a retenu le critère de l'audience pour apprécier la représentativité des organisations syndicales

de salariés, il ne [peut], sans méconnaître le principe de participation, faire application de ce critère, ainsi que des règles de validité des accords en excluant de la mesure de cette audience les salariés des entreprises qui, à raison de leur effectif, ne sont pas tenus d'organiser des élections de délégués du personnel (...). L'exclusion de principe des salariés de ces entreprises de la mesure de l'audience syndicale serait sans rapport direct avec l'objet de cette mesure (...) ».

**représentatifs. Il est plus juste de constater que les larges pouvoirs reconnus aux syndicats sont conditionnés par leur représentativité » (3).**

Trois temps peuvent être repérés dans cette construction : le premier fut celui de l'égalité formelle entre les syndicats, assurée par la liberté, le deuxième temps vit l'égalité formelle, contrebalancée par la représentativité pour assurer une égalité réelle, et le dernier a été marqué par la contestation, au nom de l'égalité, de la différence de traitement instituée au bénéfice des organisations syndicales représentatives au niveau national.

## I. L'égalité formelle entre les syndicats assurée par la liberté

Pour le professeur Jean Rivero, « la liberté syndicale, qui a précédé, avec la loi du 21 mars 1884, la liberté d'association, procède de la même inspiration initiale » (4).

Dès l'origine, la liberté de création est totale, sous réserve du dépôt des statuts et du nom des dirigeants. Elle entraîne, par voie de conséquence, la reconnaissance du pluralisme syndical et de l'égalité entre les syndicats.

Il s'ensuit que, dès lors que les syndicats ont en charge la défense des intérêts de la profession (5) et non de ses seuls adhérents, une profession peut être représentée et défendue par plusieurs syndicats. Cette conception juridique de l'objet du syndicat prenant en charge l'intérêt collectif d'une profession est en phase avec la conception « essentialiste » que prônent alors les syndicats.

La reconnaissance par le législateur de la liberté syndicale a donc précédé sa consécration sur le plan constitutionnel par l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (6).

Sont donc reconnus à tous les Hommes :

- le droit de constituer des syndicats sans contrôle préalable ;
- le droit d'adhérer ;
- le droit de ne pas adhérer.

La loi du 27 avril 1956 (7) a introduit dans le Code du travail une disposition générale prohibant la prise

en considération par l'employeur de l'appartenance à un syndicat ou de l'activité syndicale « pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le congédiement ». Sont également prohibées les pressions de l'employeur « en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale ». Les mesures prises en méconnaissance de ces dispositions étaient considérées, de par la loi, comme abusives et donnant lieu à dommages-intérêts. Il fallut attendre près de trente ans pour que les mesures discriminatoires soient sanctionnées par la nullité de plein droit (8).

Dans l'entreprise, c'est la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise qui proclame que « les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises », conformément aux dispositions du Code du travail (9).

Dans la fonction publique, l'article 6 du statut de 1946, antérieur au Préambule de la Constitution de 1946, reconnaît aux fonctionnaires le droit syndical (10). Le statut précise que « leurs syndicats professionnels, régis par le livre III du Code du travail, peuvent ester en justice devant toute juridiction » (11).

(3) G.H. Camerlynck et G. Lyon-Caen, *Droit du travail*, Dalloz, 8<sup>e</sup> éd., 1977.

(4) J. Rivero, *Les libertés publiques, T. 2 – Le régime des principales libertés*, PUF, 1977, p. 371.

(5) Sur l'évolution du droit positif quant à la défense par le syndicat de l'intérêt de la profession, voir J.-M. Verdier, *Syndicats*, Traité du droit du travail, Dalloz, 1966, § 42.

(6) « Alinéa 6 », O. Kuhnrich, *Le Préambule de la Constitution de 1946*, sous la direction de G. Conac, X. Prétot et G. Teboul, Dalloz, 2001.

(7) Loi n° 56-416 du 27 avril 1956 tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

(8) Loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 portant diverses dispositions d'ordre social.

(9) Art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968.

(10) Art. 6 de la loi n° 46-294 du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires.

(11) Ces dispositions seront reprises par l'article 14 de l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires.

## II. L'égalité formelle contrebalancée par la représentativité pour assurer une égalité réelle

### A. La rupture de l'égalité formelle induite par la reconnaissance de prérogatives aux organisations syndicales

Historiquement, la notion « *d'organisations les plus représentatives* » apparaît pour la première fois dans le droit international lors de la création de l'Organisation internationale du Travail (OIT) par le traité de Versailles (12). Le traité constitutif de l'OIT prévoit que les délégués non-gouvernementaux sont désignés par les États membres « *en accord avec les organisations syndicales représentatives* » (13). La Cour permanente de justice internationale – saisie d'un litige né de la désignation par les Pays-Bas d'un représentant qui n'appartenait pas à l'organisation syndicale comptant le plus d'adhérents, mais avait recueilli l'accord de quatre autres organisations réunissant un nombre plus élevé d'adhérents – estima, par un avis du 31 juillet 1922, que la qualification d'organisation la plus représentative pouvait être reconnue à plusieurs organisations d'un même groupe d'intérêts (14).

En France, la notion de représentativité apparaît d'abord au niveau réglementaire en 1921 (15), puis au niveau législatif à partir de 1936 (16). L'apparition de cette notion est induite par la mise en place de procédures de participation à l'élaboration des normes applicables aux salariés d'une profession. A titre d'exemple, la loi du 29 décembre 1923 prévoit la possibilité d'imposer un jour de fermeture au public par arrêté préfectoral « *lorsqu'un accord sera intervenu entre les syndicats patronaux et ouvriers d'une profession* » sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire est donné au personnel. Rejetant l'option imposant un accord unanime, la jurisprudence du Conseil d'État a dégagé, dès 1925, un critère de validité tiré de la « *volonté du plus*

*grand nombre des intéressés* » (17). Ultérieurement, en 1939, la Cour supérieure d'arbitrage a posé le critère tiré « *de la majorité légale que constituent les organismes les plus représentatifs* » (18), qui converge avec celui du Conseil d'État.

Selon le professeur Verdier, l'apparition de la notion de syndicat le plus représentatif constitue « *un changement inévitable* », mais qui « *n'en a pas moins constitué une modification profonde du droit syndical français, jusque là fondé sur l'égalité complète entre les organisations syndicales* » (19).

Ce changement découle de l'évolution même de la question : elle n'est plus celle de la reconnaissance de la liberté syndicale – qui est définitivement acquise au lendemain de la Seconde guerre mondiale – mais celle de la consécration du droit syndical dans ses diverses composantes que sont, notamment, la participation à la désignation des représentants du personnel, le droit à la négociation collective et le droit d'être associé, dans de multiples instances, aux décisions politiques et économiques dans la perspective de donner vie à la République démocratique et sociale (20).

Plus généralement, dès lors que la place des organisations syndicales est reconnue dans certaines institutions ou organismes, et que leur rôle dans le processus d'élaboration des normes applicables aux relations de travail, dans les secteurs privé ou public, est consacré, se pose nécessairement la question du choix à opérer. Comme le synthétise très directement la circulaire du 23 mai 1945 : « *La loi de 1884 reconnaît les mêmes droits à tous les syndicats, quelle que soit leur importance respective. Tant que le rôle du syndicat s'est borné à défendre les intérêts professionnels de ses adhérents, le système*

(12) L'article 389 du Traité de paix signé à Versailles le 28 juin 1919 prévoyait que les gouvernements désigneraient les délégués à la conférence du travail « *d'accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives soit des employeurs, soit des travailleurs du pays considéré, sous la réserve que de telles organisations existent* ».

(13) Art. 5 de la Constitution de l'OIT : « *Les Membres s'engagent à désigner les délégués et conseillers techniques non gouvernementaux d'accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives soit des employeurs, soit des travailleurs du pays considéré, sous la réserve que de telles organisations existent* ».

(14) La Cour a estimé que « *On doit tenir pour les organisations les plus représentatives celles qui représentent respectivement au mieux ... les travailleurs. Préciser quelles sont ces organisations est une question d'espèce qui doit être résolue pour chaque pays au moment même où se fait*

*la désignation* » ; voir P. Durand et A. Vitu, *Traité de droit du travail*, Dalloz, 1956, T. I, § 232.

(15) Décret du 31 janvier 1921 relatif au Conseil supérieur du travail.

(16) Voir J.-M. Verdier, *Syndicats*, Traité du droit du travail, Dalloz, 1966, § 167.

(17) CE, 27 mars 1925, *Syndicat des grandes pharmacies de France*, Rec. p. 335 ; CE, 12 juin 1925, *Dony et Lemonier*, Rec. p. 572 ; CE, 5 février 1943, *Béalu*, Rec. p. 30.

(18) CSA, 25 janvier 1939, *Droit social 1939*, p. 107, concl. Fouan.

(19) J.-M. Verdier, *Syndicats*, Traité du droit du travail, Dalloz, 1966, § 167.

(20) Voir P. Durand et A. Vitu, *Traité de droit du travail*, Dalloz, 1956, T. III, § 122.

n'a présenté aucun inconvénient. Mais lorsqu'il s'est agi de confier aux organisations syndicales le soin de représenter la profession auprès des pouvoirs publics, la nécessité d'un choix est apparue » (21).

Toutes les organisations ne peuvent siéger, ou être représentées, ou être consultées : la reconnaissance de droits implique nécessairement la distinction afin que l'intérêt collectif de la profession soit valablement représenté et donc défendu. « L'octroi de prérogatives importantes aux organisations syndicales les plus représentatives entraîne une modification profonde du droit syndical. Alors que, dans le système de la loi de 1884, tous les syndicats étaient placés sur un plan d'égalité complète, il existe, dans le droit moderne, deux groupes d'organisations professionnelles, qui ne possèdent pas les mêmes droits, les organisations syndicales les plus représentatives ayant seules une plénitude de pouvoirs dans l'organisation de la profession (...) Une liberté complète a pourtant paru incompatible avec une organisation satisfaisante de la profession. Certains syndicats peuvent ne grouper qu'une faible partie des membres de la profession ; leur action peut ne pas répondre à la volonté générale de la profession (...) La solution était inévitable. » (22).

## B. Le dispositif

### 1. Dans le secteur privé

Il se décline aux différents niveaux que sont l'entreprise, la branche et le niveau national et interprofessionnel.

#### Dans l'entreprise

Comme l'indiquait le commissaire du Gouvernement Barbet dans ses conclusions relatives aux litiges nés de la désignation des représentants syndicaux au conseil d'administration des charbonnages de France

et des houillères de bassin en 1946 et 1947 : « Il est certain qu'à l'origine, l'expression « les organisations syndicales les plus représentatives » avait pour objet, dans l'esprit de ceux qui l'employaient, d'établir un système de représentation majoritaire à peine atténué » (23). Avait été défendue en 1936 par Léon Blum, président du Conseil, une conception faisant appel « à la seule organisation la plus représentative » (24).

Cependant, au lendemain de la Seconde guerre mondiale, cette conception est définitivement écartée (25) :

- si l'ordonnance du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprise précisait, initialement, que les listes des candidats étaient établies par les « organisations syndicales les plus représentatives pour chaque catégorie de personnel » (26) et non les organisations représentatives, les lois du 7 juillet 1947 ont institué le régime de la représentation proportionnelle dans l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise (27) ;

- la loi du 16 mai 1946 a reconnu à chaque organisation syndicale représentative le droit de désigner un représentant aux séances du comité d'entreprise avec voix consultative (28).

Rétrospectivement, on mesure mieux, de ce point de vue, le poids du critère tiré de l'attitude patriotique qui a suscité, avec le temps, des réflexions étonnées : aucune des tendances du mouvement syndical qui avait participé à la Résistance ne pouvait être écartée et avait acquis, comme le précise la circulaire *Parodi*, la qualité d'organisation représentative (29).

La loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise a conforté le pluralisme syndical en reconnaissant à tout syndicat représentatif le droit :

(21) Droit social 1950, p. 275.

(22) P. Durand et A. Vitu, *Traité de droit du travail*, Dalloz, 1956, T. III, § 125.

(23) Concl. Barbet, Dalloz, 1950, III<sup>e</sup> Partie, p. 57 sur CE, Ass., 4 février 1949, *Fédération nationale des travailleurs du sous-sol et assimilés et Fédération régionale des mineurs et similaires du Gard et des départements limitrophes*, Rec. p. 56.

(24) Léon Blum avait soutenu que l'organisation de la profession que constituait la convention collective serait condamnée à l'avance « si, à l'intérieur même des débats d'où sortiront les conventions collectives, nous introduisons la multiplicité d'organisations patronales et d'organisations ouvrières, déjà animées les unes contre les autres d'un esprit de concurrence et de rivalité ».

(25) Elle avait été déjà écartée par la Cour supérieure d'arbitrage : 12 octobre 1937, *Blondel*, Droit social, 1938, p. 31.

(26) Art. 6 de l'ordonnance du 22 février 1945. La loi du 16 avril 1946 reprit les mêmes termes pour l'élection des délégués du personnel (art. 5).

(27) Lois n° 47-1234 et 47-1235 du 7 juillet 1947.

(28) Art. 5 de la loi du 16 mai 1946 modifiant l'article 5 de l'ordonnance du 22 février 1945.

(29) Circulaire n° 172 du 18 mars 1950 sur la représentativité des organisations appelées à désigner des représentants au sein de certains organismes consultatifs : « Les organisations qui sont restées étrangères à l'action du soi-disant gouvernement de Vichy, qui ont rejeté toute ingérence de l'occupant, qui ont lutté contre la charte du travail et pour le respect de la liberté syndicale, qui ont pris une part active à la résistance clandestine, celles enfin qui, aujourd'hui, se conforment exactement aux dispositions relatives à l'épuration et à la reconstitution des organisations syndicales, ont acquis, de ce fait, les titres de nature à consacrer leur autorité et leur caractère d'organisations représentatives ».

- de constituer une section syndicale ;
- de disposer de certains moyens (possibilité de collecter les cotisations à l'intérieur de l'entreprise, droit d'affichage, diffusion de tracts et de publications syndicales) ;
- de désigner un délégué syndical.

La loi du 28 octobre 1982 (30) modifia le dispositif en substituant, pour les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, à la notion « *d'organisations syndicales les plus représentatives* » celle « *d'organisations syndicales représentatives* » (31).

### **Au niveau de la branche**

La loi n° 50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs comporte plusieurs dispositions fondamentales qui reconnaissent aux organisations syndicales « *les plus représentatives* » le droit :

- de demander la réunion d'une « commission mixte » en vue de la négociation de conventions collectives susceptibles d'être étendues ;
- de négocier, au niveau local, des conventions applicables dans une branche d'activité ;
- de demander l'extension de ces conventions.

Elle reconnaît la possibilité de conclure des conventions annexes « *pour chacune des principales catégories professionnelles* » avec « *les organisations syndicales les plus représentatives des catégories intéressées* ».

C'est à ce titre que la loi de 1950 introduit dans le Code du travail, dans l'article 31 f qui traite de l'extension, les « *critères de la représentativité* » (32),

lesquels reprennent ceux définis par le ministre du Travail par voie de circulaire du 23 mai 1945 (33). Dès 1947, le Conseil d'État avait reconnu à un syndicat le droit de contester devant le juge de l'excès de pouvoir la décision du ministre chargé du travail refusant de le reconnaître comme l'une des organisations syndicales les plus représentatives de la profession (34).

**Au niveau local,** La jurisprudence du Conseil d'État quant à la représentativité territoriale s'inscrit dans ce même mouvement pluraliste : ainsi, dès lors que le syndicat CFTC local est au nombre de « *l'une des organisations syndicales les plus représentatives* », il ne peut se voir refuser toute représentation au sein de la commission départementale de conciliation (35).

### **Au niveau national interprofessionnel**

C'est la loi du 11 février 1950 qui institue la commission supérieure des conventions collectives, qui comprend, notamment, « *quinze représentants des travailleurs répartis obligatoirement par un décret entre toutes les organisations syndicales nationales les plus représentatives* » (36).

Sur le fondement des dispositions législatives, le décret du 3 mars 1950 a procédé à la répartition des quinze sièges de la manière suivante :

- 7 représentants pour la CGT ;
- 3 représentants pour la CGT-FO ;
- 4 représentants pour la CFTC ;
- 1 représentant pour la CGC.

La liste des organisations syndicales les plus représentatives fut fixée le 8 avril 1948 (37) par un arrêté signé du Premier ministre et du ministre des Affaires sociales et modifié le 31 mars 1966 pour tenir compte de la création de la CFDT (38).

(30) Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel.

(31) Art. L. 423-2, L. 423-14, L. 433-2 et L. 433-10.

(32) Ces critères sont : les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience et l'ancienneté du syndicat et l'attitude patriotique pendant l'Occupation.

(33) Droit social, 1950, p. 275, voir M. Desplats, « *La notion d'organisations syndicales les plus représentatives* », Droit social, 1950, p. 270.

(34) CE, Ass., 6 juin 1947, *Syndicat des cadres de l'assurance*, Rec. p. 252.

(35) CE, 7 novembre 1947, *CFTC*, Rec. p. 415.

(36) Article 31w du Code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 11 février 1950.

(37) Concl. Stahl sur CE., Ass., 5 novembre 2004, *UNSA*, Droit social, 2004, p. 1098 : « *Au début de l'année 1947, le Gouvernement avait interrogé le Conseil d'État, au vu d'une position adoptée par la Commission supérieure des conventions collectives, sur le mode de détermination des*

*organisations appelées à la discussion et à la négociation des conventions collectives dans le cadre mis en place par la loi du 23 décembre 1946. Au vu de cet avis, et là aussi après « décision du Conseil des ministres », le président du Conseil des ministres et le ministre du Travail avaient, par un arrêté signé le 13 mars 1947, déterminé les règles, en terme de seuils d'effectifs, permettant d'identifier, pour chaque convention collective, les organisations syndicales habilitées à participer à la négociation. Ces règles n'ont toutefois pas vécu longtemps : un an plus tard, après la scission de la CGT et de FO, le président du Conseil et le ministre du Travail abrogeaient l'arrêté du 13 mars 1947 et optaient, non pour l'édiction de nouvelles règles, mais pour une désignation individuelle des quatre syndicats reconnus de ce fait représentatifs au plan national ; ce nouvel arrêté, daté du 8 avril 1948, désignait la CGT, la CFTC, FO et la CGC, pour les cadres, comme organisations regardées comme les plus représentatives des organisations syndicales nationales de salariés ».*

(38) CE, Ass., 22 avril 1970, *Confédération française démocratique du travail et Confédération générale des syndicats indépendants*, concl. Morisot, Rec. p. 263.

Par prudence, les ministres du Travail successifs s'abstinrent de modifier cette liste, laissant finalement au Conseil d'État le soin de se prononcer sur le bien-fondé de la demande présentée par l'Union nationale des syndicats autonomes (39).

Les enjeux qui résultent de la reconnaissance par les pouvoirs publics de la qualité d'organisation la plus représentative au plan national sont majeurs : elle constitue le « passeport » nécessaire et suffisant pour obtenir une représentation au sein de nombreuses instances décisionnelles ou consultatives, telles que les caisses de Sécurité sociale ou le Conseil économique et social.

## 2. Dans la fonction publique

L'article 42 du décret du 24 juillet 1947 relatif aux commissions administratives paritaires et aux comités techniques paritaires prévoyait, s'agissant de la désignation des représentants du personnel au sein des CTP, que la liste des organisations syndicales « aptes à désigner des représentants » et le nombre de sièges qui leur sont attribués sont fixés par arrêté du ministre compétent « en se conformant aux règles communément admises pour l'appréciation du caractère le plus représentatif des organisations

syndicales » (40).

Il est à souligner que, cinq années après la circulaire *Parodi* du 28 mai 1945 définissant les critères de la représentativité, le ministre de la Fonction publique précisa, par voie de circulaire, les critères pouvant être utilisés par les autorités administratives pour procéder à la répartition des sièges entre les organisations syndicales au sein des comités techniques paritaires (41).

**Au niveau national, dans la fonction publique de l'État**, fut institué un Conseil supérieur de la fonction publique comprenant 12 membres nommés sur proposition des organisations syndicales de fonctionnaires (42). Le décret définissant les règles de composition de cette instance précisait qu'elle était composée de 24 membres, dont douze nommés sur « proposition des organisations syndicales de fonctionnaires les plus représentatives » (43).

Au final, la notion « d'organisations syndicales les plus représentatives » apparaît comme une « solution transactionnelle entre le principe de la liberté syndicale, qui exige le respect de la pluralité des syndicats, et la protection de l'intérêt collectif de la profession » (44).

### III. La différence de traitement au bénéfice des organisations syndicales représentatives au niveau national contestée au nom... de l'égalité

#### A. Le renforcement de la différence de traitement au bénéfice des organisations syndicales représentatives au niveau national

##### 1. Dans le secteur privé

Le système mis en place au lendemain de la Seconde guerre mondiale conduit à distinguer :

- les organisations syndicales ;
- les organisations syndicales représentatives ;

- les organisations syndicales les plus représentatives.

##### a. L'égalité entre tous les syndicats quant à l'exercice des droits fondamentaux

Toutes les organisations, représentatives ou non, sont placées sur le même plan quant à l'exercice des droits fondamentaux que constituent le droit de s'organiser, le droit d'adhérer et le droit pour les salariés de ne pas être discriminés dans leur carrière.

(39) CE, Ass., 5 novembre 2004, n° 257.878, *UNSA*, concl. Stahl, Droit social, 2004, p. 1098, Rec. p. 420.

(40) Décret n° 47-1370 du 24 juillet 1947 portant RAP pour l'application de l'article 22 de la loi du 19 octobre 1946 et relatif aux commissions administratives paritaires et aux comités techniques paritaires. Ce mécanisme fut repris par l'article 44 du décret n° 59-307 portant RAP et relatif aux commissions administratives paritaires et aux comités techniques paritaires.

(41) Circulaire n° 172 du 18 mars 1950 sur la représentativité des organisations appelées à désigner des représentants au sein de certains organismes consultatifs ; voir R. Grégoire, *La fonction publique*, Dalloz, 2005, p. 96.

(42) Art. 19 de la loi n° 46-2294 du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires.

(43) Art. 1<sup>er</sup> du décret n° 47-165 du 16 janvier 1947 portant RAP pour l'application de l'article 22 de la loi du 19 octobre 1946 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique. Le décret n° 59-306 du 14 février 1959 a maintenu ce mécanisme de désignation en augmentant le nombre de représentants de douze à quatorze.

(44) G. Spyropoulos, *La liberté syndicale*, 1956, p. 283.

## **b. L'égalité entre les organisations représentatives**

Certaines prérogatives sont réservées aux seules organisations représentatives, au nombre desquelles la négociation collective, quelle que soit son niveau. Seules ces dernières sont regardées comme aptes à engager valablement la communauté de travail, dans l'entreprise ou la profession.

Entre organisations représentatives, le principe est également celui de l'égalité des droits. Mais, dès lors que le principe de concordance impose d'apprécier la représentativité dans le cadre défini par la disposition dont l'application est en cause, la liste des égaux peut varier selon les entreprises, la branche d'activité ou le niveau géographique. Mais, en tout état de cause, en vertu de la règle de l'unicité de signature, une convention ou un accord collectif conclu par une seule organisation syndicale représentative est juridiquement valable.

Dans leur champ de compétences respectif, les Hautes juridictions ont veillé au respect de cette égalité :

- le Conseil d'État s'assure, s'agissant des conventions et accords de branche étendus, que toute organisation représentative au niveau d'une branche participe à la négociation et annule l'arrêté d'extension si tel n'est pas le cas (45) ;
- la Cour de cassation, se fondant sur la valeur constitutionnelle du principe d'égalité, a affirmé que ce principe s'oppose à ce qu'un employeur subventionne un syndicat représentatif et non un autre, selon qu'il a signé ou non une convention ou un accord collectif (46) et il ne peut refuser aux candidats et aux élus d'un syndicat représentatif le bénéfice d'un accord collectif, signé par une autre organisation syndicale représentative, qui a pour objet d'allouer un supplément d'heures de délégation aux candidats élus (47).

Le principe d'égalité, sous certaines conditions, ne fait pas obstacle à des différenciations. Il a ainsi été admis qu'un accord collectif pouvait établir des règles de répartition inégalitaire d'une contribution au financement du dialogue social entre les organisations syndicales représentatives, dès lors, d'une part, que cette répartition n'a ni pour objet, ni pour effet d'imposer à quiconque l'adhésion ou le maintien de l'adhésion à une organisation syndicale, aucune organisation syndicale représentative n'en étant exclue, et que, d'autre part, celles-ci sont dans des situations différentes justifiées par des raisons objectives, matériellement vérifiables, liées à l'influence de chaque syndicat dans le champ de l'accord qu'il appartient aux juges du fond d'apprécier (48).

## **c. L'égalité entre les organisations représentatives au niveau national**

Elle est dans son principe admise : toutes ces organisations jouissent du droit à être représentées et à participer.

Toutefois, l'égalité ne fait pas obstacle à une représentation pondérée dans les instances nationales où ces organisations sont représentées en fonction de leur influence respective (49).

A été plus discuté le pouvoir reconnu à chaque organisation représentative au niveau national de s'opposer à l'extension d'une convention ou d'un accord collectif (50).

## **d. Le statut spécifique des organisations syndicales représentatives au niveau national**

Que ces organisations soient régies par un corpus de règles spécifiques et de droits qui leur sont propres ne soulève aucune difficulté au regard du principe d'égalité, tel que le Conseil d'État (51) et le Conseil constitutionnel l'ont décliné, dès lors que la réalité

(45) CE, 26 octobre 1988, n° 64.675, *Fédération nationale des industries chimiques CGT*.

(46) Cass. Soc., 29 mai 2001, n° 98-23.078, Bull. civ. V, n° 185, Dr. Ouv. 2001, p. 361, n. MF. Bied-Charreton : il en résulte qu'est nulle la clause d'un accord collectif qui prévoit l'institution d'un délégué central adjoint, l'adjonction de mandataires syndicaux à la délégation chargée de la négociation collective, l'augmentation du crédit d'heures des délégués syndicaux, en réservant ces avantages aux seules organisations représentatives signataires ou adhérentes, et qui prévoit, en outre, une subvention annuelle au profit de ces seuls syndicats.

(47) Cass. Soc., 23 juin 1999, n° 96-44.717, Bull. civ. V, n° 302.

(48) Cass. Soc., 10 octobre 1997, n° 05-45.347, Bull. civ. V, n° 154, Dr. Ouv. 1998, p. 119, n. P. Rennes.

(49) Ainsi, en vertu des dispositions de l'article R. 2272-2 du Code du travail, siègent au sein de la commission nationale de la négociation collective 6 représentants de la CGT, 4

représentants de la CFDT, 4 représentants de la CGT-FO, 2 représentants de la CFTC et 2 représentants de la CFE-CGC.

(50) La loi du 13 novembre 1982 a finalement imposé au ministre chargé du Travail de consulter une nouvelle fois la commission nationale de la négociation collective en cas d'opposition exprimée de deux organisations de salariés représentées dans la commission.

(51) Voir l'étude de B. Genevois, *Principes généraux du droit*, Rép. Cont. adm. Dalloz, § 111 et suivants. Le référentiel du Conseil d'État est synthétisé aujourd'hui comme suit : « le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que l'autorité investie du pouvoir réglementaire règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'elle déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un comme l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la norme qui l'établit et ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des motifs susceptibles de la justifier » (CE, Ass., 11 avril 2012, n° 322.326, *GISTI*).

sociale impose de reconnaître que ces organisations ne sont pas dans une situation identique à celle des autres organisations. Cependant, reste entière la question du contenu de ce statut spécifique qui a varié avec le temps.

Pour mettre en évidence les enjeux, soulignons, à titre d'illustration, que, dans le contentieux précédemment évoqué relatif à la représentation syndicale au sein des Charbonnages de France et des houillères de bassin, si le Conseil d'État avait reconnu que la CFTC était au nombre des organisations nationales les plus représentatives des différentes catégories du personnel des Charbonnages de France, il avait annulé la désignation du représentant de la CFTC au conseil d'administration du bassin des Cévennes en raison de la faiblesse de ses effectifs dans ce bassin.

Une pression s'est donc exercée pour la mise en place d'une représentativité descendante au bénéfice des organisations syndicales représentatives au niveau national. Le mouvement fut le suivant.

Dans un premier temps, l'article 2 de la loi du 27 décembre 1968 a posé le principe que « *Tout syndicat affilié à une organisation syndicale représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise* » pour l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, donc, notamment, pour la désignation des délégués syndicaux.

Ce principe fut repris, dans un second temps, en 1982 :

- par la loi du 28 octobre 1982 (52) qui a prévu que, pour les élections professionnelles, tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise (53), cette présomption étant irréfragable (54) ;
- par la loi du 13 novembre 1982 qui, d'une part, a conféré une présomption de représentativité en matière de négociation collective à tous les syndicats affiliés aux organisations syndicales les plus représentatives (55) et, d'autre part, a instauré l'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise avec les organisations syndicales représentatives (56).

### **e. Différence de traitement justifiée ou distorsion méconnaissant le principe d'égalité ?**

Cette évolution, couplée avec la jurisprudence déduisant de la seule désignation du délégué syndical l'existence d'une section syndicale (57), introduit une réelle disparité entre les organisations syndicales représentatives dans un cadre donné :

- dans ce cadre, en principe, les organisations syndicales représentatives doivent être regardées comme étant placées dans une situation identique et donc comme devant relever du même régime juridique, notamment quant au mode de preuve de leur représentativité ;
- toutefois, pour accéder à cette représentativité, la règle n'est pas la même, dès lors que le syndicat non affilié à l'une des organisations représentatives au niveau national doit établir sa représentativité, alors que le syndicat affilié à l'une de ces organisations est dispensé de toute preuve.

Différence de traitement justifiée ou entorse au principe d'égalité ?

Sur le plan juridique, tout dépend du point de vue.

Si la « focale » est placée sur le cadre professionnel ou géographique au sein duquel doit être appréciée la représentativité, et si, sous cet angle, toutes les organisations représentatives sont regardées comme étant dans une même situation, il y a bien distorsion.

Selon la jurisprudence du Conseil d'État, une rupture d'égalité entre personnes placées dans une même situation est possible si elle est justifiée par un motif d'intérêt général. On pourrait alors considérer que ce motif réside dans le souci d'éviter l'émiettement syndical et de renforcer la légitimité et l'efficacité de la négociation collective (58). Mais une telle justification est-elle pertinente si les organisations reconnues représentatives au niveau national ne le sont plus, ou si les critères sur le fondement desquels est reconnue la représentativité nationale ne garantissent plus une représentativité aux niveaux infranationaux ?

Si, second angle de vue, les organisations représentatives au niveau national ne sont pas

(52) Art. L. 412-4.

(53) Art. L. 423-2 et L. 433-2.

(54) Cass. Soc., 7 juillet 1983, n° 83-60025, Bull. civ. V, n° 431.

(55) Article L. 132-2 issu de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail.

(56) Article L. 132-19 issu de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982.

(57) Cass. Soc., 27 mai 1997, *Syndicat général CFDT de Nantes c./ Sté Rezéenne de transport*, Bull. civ. V, n° 194 ; du même jour 96-60.367, Dr. Ouv. 1997 p.263 n. P.Rennes

(58) Voir Concl. M. Vialettes, sous CE, 11 octobre 2010, n° 327.600, *Fédération des syndicats de travailleurs du Rail Sud*, au Rec., Droit social, 2011, p. 186.

regardées comme étant dans la même situation que les autres, légalement il est possible d'attacher à cette représentativité particulière des effets propres.

Reste à apprécier, pour reprendre le référentiel du Conseil d'État, si la différence de traitement, qui a ainsi été instituée dans les entreprises et au niveau des branches, est bien en rapport avec l'objet de la norme qui l'établit et n'est pas « *manifestement disproportionnée au regard des différences de situation susceptibles de la justifier* ».

À l'évidence, la première condition est remplie : les dispositions relatives à la représentativité descendante ne sont pas sans rapport avec le souci de favoriser l'implantation syndicale et, ainsi, de promouvoir la négociation collective.

S'agissant de la seconde condition, la décision du 30 décembre 2009 du Conseil d'État, *Union Syndicale Solidaires*, portant sur la composition des conseils économiques régionaux, fournit des éléments précieux pour la réflexion (59).

Premièrement, le principe général de représentativité, qui s'apprécie pour la composition d'un organisme au niveau territorial ou professionnel auquel il siège, en vertu du principe de concordance, impose au pouvoir réglementaire, lorsqu'il prévoit que des syndicats seront représentés dans ces instances :

- soit de prévoir la représentation directe des organisations représentatives dans l'organisme concerné,
- soit, si le nombre de celles-ci est supérieur au nombre des sièges qui leur sont réservés, d'assurer la participation de l'ensemble de ces organisations représentatives au processus de désignation de leurs représentants.

Deuxièmement, il appartient à l'autorité administrative de mesurer la représentativité des syndicats appelés à siéger dans l'instance en fonction de leurs résultats aux diverses élections professionnelles à ce niveau, sans pouvoir interdire à un syndicat qui ne serait pas représentatif au niveau national de participer directement ou indirectement à la composition de cet organe régional.

(59) CE, 30 décembre 2009, n° 310.284, *Union syndicale solidaires*, concl. J. Boucher, aux Tables.

(60) Intervention de M. Rouquette lors du débat à l'Assemblée nationale sur les dispositions relatives aux délégués du personnel et prévoyant que, pour leur application, tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est représentatif dans l'entreprise : « Cette disposition est très importante pour nous, car elle marque la volonté du législateur d'empêcher un employeur de remettre en cause, dans son entreprise, la représentation des syndicats

Enfin, compte tenu des critères retenus pour apprécier la représentativité des syndicats au niveau national, le pouvoir réglementaire peut valablement estimer que l'importance des résultats des syndicats reconnus représentatifs au niveau national conduit à reconnaître leur représentativité au niveau de chaque région, pourvu que la place relative de chaque organisation représentative soit ensuite pondérée par un nombre de sièges proportionnel aux résultats électoraux régionaux de chaque organisation.

Autrement dit, la « *représentativité descendante* » est conforme au principe de représentativité dès lors, d'une part, qu'elle ne conduit pas à exclure les organisations syndicales représentatives au niveau infranational et, d'autre part, que les critères au vu desquels sont désignées les organisations représentatives au niveau national sont de nature à garantir que ces organisations sont également représentatives au niveau infranational.

### **Toute la question est donc finalement là, quelle que soit la perspective adoptée.**

Conçue à l'origine pour tenir en échec les stratégies patronales ayant pour objet de faire obstacle à l'implantation des syndicats (60), rétrospectivement, la « *représentativité descendante irréfragable* » ne peut-elle pas être analysée, pour reprendre l'expression imagée de Jean-Emmanuel Ray, comme « *le baiser de la mort* » (61) ? Le risque induit est celui, en effet, d'une « *représentation syndicale sans enracinement* » (62), alors que, comme le soulignent les auteurs des *Grands arrêts de droit du travail* : « *La négociation collective est le cœur des réflexions critiques. Combinée, en effet, avec la règle de l'unicité de signature (...), la représentativité par affiliation permet la conclusion d'accords collectifs qui engagent toute la collectivité, alors qu'elle peut ne pas se reconnaître dans la ou les partie(s) signataire(s)* » (63).

Ainsi, la combinaison des règles de la représentativité et de la négociation collective peut aboutir au résultat paradoxal suivant dans le droit des relations collectives :  $1 > n$ ,  $n$  pouvant être égal à 2, 3 ou 4 voire plus selon le nombre d'organisations représentatives.

*en faveur desquels les salariés de ce pays se prononcent massivement. Elle présente une garantie pour la défense des salariés* » (JOAN, 1<sup>ère</sup> séance du 1<sup>er</sup> juin 1982, p. 2776).

(61) J.-E. Ray, *Droit du travail, Droit vivant*, 2011/2012, Éditions Liaisons, § 703.

(62) *Les grands arrêts du droit du travail*, 4<sup>e</sup> éd., Dalloz, 2008, p. 634.

(63) *Les grands arrêts du droit du travail*, 4<sup>e</sup> éd., Dalloz, 2008, p. 594.

En effet, peut s'imposer la volonté d'une seule organisation représentative au niveau national alors même qu'elle serait faiblement implantée dans l'entreprise ou la branche, et donc ne constituerait pas « *la volonté de la majorité* », pour reprendre les termes de la jurisprudence du Conseil d'État. Dans ces conditions, la volonté d'une minorité qui, par l'effet de la règle de droit, devient « la majorité légale », peut prévaloir sur la volonté de la majorité et décider à elle seule de la réglementation professionnelle applicable à l'entreprise ou à la branche. Comment, dès lors, ne pas considérer que cette distorsion méconnaît l'égalité prise dans son acception la plus courante ?

## 2. Dans la fonction publique

Les évolutions dans la fonction publique sont de même nature. La loi du 16 décembre 1996 confère une présomption de représentativité de l'ensemble du personnel aux organisations qui répondent à des critères alternatifs (64). La même loi mit en place un système de scrutin à deux tours pour les élections aux CAP, seules les organisations syndicales représentatives pouvant présenter des listes au premier tour (65). Le Conseil d'État jugea que ces dispositions n'étaient pas incompatibles avec le droit à la liberté d'association syndicale reconnu à l'article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales car, si elles permettaient aux organisations syndicales représentatives de l'ensemble des personnels des trois fonctions publiques de présenter des listes de candidats au premier tour des élections aux CAP, sans avoir à faire la preuve de leur représentativité, elles ne faisaient pas obstacle à ce que d'autres organisations syndicales puissent présenter des listes, au premier ou au second tour, selon qu'elles remplissent ou non, dans le cadre où est organisée l'élection, les critères de représentativité (66).

(64) Loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire : soit l'organisation dispose d'au moins un siège dans chacun des conseils supérieurs de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, soit à recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés lors des élections aux CAP et au moins 2% dans chaque fonction publique.

(65) Décret n° 97-40 du 20 janvier 1997 modifiant le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires.

(66) CE, 20 décembre 1998, n° 186.405, *Fédération syndicale Unitaire*, concl. L. Touvet, Tables p. 686.

(67) Art. L. 2232-7 reprenant les dispositions introduites par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

(68) Art. L. 2232-13 : au niveau de l'entreprise, à défaut de convention ou d'accord de branche étendu en disposant

## B. Les tentatives de correction du système

Pour limiter les inconvénients d'un cadre juridique qui reconnaît comme valable un accord conclu par une organisation syndicale qui atteste de sa représentativité dans l'entreprise du seul fait de son affiliation, le législateur a prévu un mécanisme régulateur : le droit d'opposition. Les modalités d'exercice de ce droit ont elles-mêmes évolué :

- en 1982, il est reconnu aux organisations syndicales qui ont obtenu les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits pour s'opposer à des accords dérogatoires ;

- en 2004, il est étendu sous des formes particulières à la négociation de branche (67) et assoupli au niveau de l'entreprise (68).

Toutes aussi significatives de la rupture de l'égalité formelle entre les organisations syndicales représentatives au nom de l'égalité réelle sont les dispositions de la loi *Aubry II* qui conditionnent le bénéfice des allègements de cotisations sociales à la signature d'une convention ou d'un accord collectif par une ou des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (69). La signature d'un seul syndicat représentatif, y compris si celui-ci est affilié à l'une des organisations syndicales les plus représentatives au niveau national, ne suffit plus.

De même, marque également une inflexion significative la disposition conditionnant la validité de l'accord collectif conclu par un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau national à l'approbation du personnel consulté par voie de référendum (70).

autrement, le droit d'opposition est subordonné à ce que la ou les organisations aient obtenu au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

(69) Article 19-V de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

(70) Article 19-VI de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. En métropole, seules les organisations représentatives au niveau national ont été habilitées à mandater un salarié pour négocier un accord de réduction du temps de travail. Cette condition n'avait pas été posée par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail. Elle fut reprise par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (dispositions codifiées à l'article L. 132-26, puis reprises à l'article L. 2232-27).

C'est l'évolution de la nature même de la négociation, substituant à la logique du « *plus favorable* » celle du « *donnant-donnant* », qui conduit à rompre l'égalité formelle entre les organisations représentatives, au nom d'une conception de la représentativité qui se fonde sur une approche réelle de l'égalité. Cette évolution a redonné toute son actualité et sa pertinence à cette interrogation de Paul Durand : « *Le pluralisme des organisations syndicales soulève pourtant un problème technique grave, quand il faut déterminer quelles sont, parmi les opinions exprimées, celles qui représentent véritablement la pensée du milieu professionnel* » (71).

La question posée par Paul Durand, de technique, est devenue sociale au fur et à mesure que le décalage entre l'effet de la règle de droit et la réalité s'est accentué.

Au lendemain de la Seconde guerre mondiale a été bâti un édifice juridique cohérent, reposant sur des catégories juridiques adossées à des situations que tous s'attachaient à regarder comme différentes, dès lors qu'elles étaient évidentes. La construction de cet édifice était indispensable, dès lors que les pouvoirs publics reconnaissaient la place et le rôle des organisations syndicales, non seulement dans l'élaboration de la réglementation professionnelle, mais également dans la vie de la nation : il eût été,

en effet, injuste, pour reprendre les termes de Renan, de traiter de la même manière et de donner la même place à des organisations dont l'audience était si différente (72).

Si, pour reprendre la métaphore de Jean Rivero (73), le concept de représentativité constitue une nef comportant plusieurs nervures, à chacune desquelles correspond un statut juridique propre selon le niveau de la représentativité, alors la robustesse de l'édifice repose sur la solidité du pilier central que constituent les critères de représentativité. Nulle incohérence à faire reposer la représentativité au niveau national sur la représentativité appréciée aux niveaux des branches et des entreprises. En revanche, adosser la représentativité à ces niveaux à la représentativité reconnue au plan national présentait un risque de rupture évident si, d'aventure, venait à s'amoindrir « *sur le terrain* » la représentativité des organisations syndicales reconnues comme représentatives au niveau national et, par suite, à s'effriter le pilier central « *de la nef* ». C'est finalement toute l'armature juridique de la construction bâtie à partir du concept de représentativité qui s'en est trouvée ébranlée, ce qui atteste, s'il le fallait, de la pertinence de la pensée de Léon Duguit.

**Yves Struillou**

(71) P. Durand et A. Vitu, *Traité de droit du travail*, Dalloz, 1956, T. III, § 129.

(72) Renan : « *Il n'y a pas pire injustice que celle qui consiste à traiter également des choses inégales* ».

(73) Rapport sur les notions d'égalité et de discrimination en droit public français, in « *Travaux de l'association H. Capitant* », T. XIV, p. 343 : « *Le pilier de l'égalité, à son sommet, s'épanouit et se diversifie, tels ces piliers de cathédrales qui évoquent la ligne du palmier, en un bouquet de nervures dont chacune supporte sa part de la voûte* ».

## LICENCE EN DROIT (VAE)

La Faculté Jean Monnet (Université Paris-Sud XI) propose un diplôme national « Licence en droit » avec validation des acquis et de l'expérience. Cette formation s'adresse notamment aux conseillers prud'hommes, défenseurs syndicaux, conseillers du salarié, responsables DLAJ ou toute personne voulant passer un concours de contrôleur ou d'inspecteur du travail, de greffier... La formation d'octobre à juin (date limite de dépôt des dossiers 30 avril 2013) comprend 1020 heures d'enseignement réparties en quatre modules. Elle peut être financée sur le plan de formation de l'entreprise ou par un CIF.

### PROGRAMME DE MISE À NIVEAU :

Introduction au droit – Droit du travail – Histoire du droit – Droit administratif – Droit communautaire – Economie de l'entreprise – Méthodologie.

### PROGRAMME DE LA LICENCE :

Droit social – Droit public – Droit des sociétés – Droit des obligations – Droit fiscal – Droit pénal – Droit processuel – Droit des biens – Libertés publiques.

**Renseignement :** [www.jm.u-psud.fr/format/continue/Index.html](http://www.jm.u-psud.fr/format/continue/Index.html)

**Référent confédéral pour cette formation et l'accompagnement des militant-e-s :**

Jean-Pierre Séguin – Tél. : 01 55 82 82 06 – E-mail : [jp.seguin@cgt.fr](mailto:jp.seguin@cgt.fr)