



L'intérêt collectif de la profession des organisations syndicales et des unions syndicales

Il convient dans un premier temps de définir la notion de « l'intérêt collectif de la profession ».

Pour répondre à cette question, il est nécessaire de comprendre le rôle d'un syndicat qui de soit de défendre l'intérêt des salariés et à ce titre, notamment, de négocier des accords collectifs. On parle ici « d'intérêt collectif » s'adressant à un groupe.

Ainsi, l'article L.2131-1 du Code du travail dispose que :

« Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts. »

Toutefois, l'intérêt collectif de la profession peut être reconnu en même temps qu'un intérêt individuel (Cass. crim., 6 fév. 1963, n° 62-90447) et même général dès lors qu'il coexiste avec l'intérêt collectif. L'intérêt général pris isolément relève du Ministère public.

• 1/ Un préjudice direct ou indirect

Le législateur a prévu que les organisations syndicales « peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. » (Art. L.2132-3 du Code du travail)

Il en est de même des unions syndicales. En effet, sauf stipulation contraire de ses statuts, une union syndicale à laquelle la loi a reconnu la même capacité civile qu'aux syndicats eux-mêmes peut exercer les droits conférés à ceux-ci. (Cass. soc., 18 déc. 2000, n° 98-17.739, Bull. civ. V, n° 434 ; Dr. soc. 2001, p. 216, obs. J. Savatier)

Dès lors qu'ils ont satisfait à l'obligation de dépôt de leurs statuts en mairie. (Cass. soc. 13 octobre 2010, n° 09-14.418, 1er moyen, BC V n° 223)

En effet, l'article L.2133-3 du Code du travail dispose que « les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le présent titre ».

• 2/ Le préjudice matériel et/ ou moral doit être certain

Pour que le préjudice matériel et/ ou moral soit certain, il convient qu'il soit causé envers le syndicat. L'action est irrecevable si le préjudice est éventuel ou hypothétique. (Cass. crim., 10 janv. 1984, n° 83-91443)

Mais le dommage peut être futur dès lors qu'il est certain. (Cass. crim., 18 oct. 1993, n° 92-81115)

• 3/ Les actions recevables au titre de l'intérêt collectif de la profession – liste non exhaustive

Un syndicat est fondé à agir :

- En cas de harcèlement moral. (Cass. crim., 15 mars 2011, n° 09-88627)
- En cas d'entrave au fonctionnement du CSE. (Cass. crim., 7 oct. 1959, n° 58-93562)
- En cas de contestation des élections professionnelles dans l'entreprise. (Cass. soc., 12 juil. 2006, n° 05-60353)
- En cas d'absence de consultation des instances représentatives du personnel (IRP) en violation de la Loi. (Cass. soc., 28 mai 2015, n° 13-28680)
- Pour demander au juge qu'il soit ordonné à l'employeur de réunir, informer et consulter les représentants du personnel. (Cass. soc. 24 juin 2008, n° 07-11411, BC V n° 140)

- En cas de refus par l'entreprise d'appliquer un accord collectif de travail. (Cass. soc., 18 fév. 2003, n° 01-02079)
- En cas de non-respect des dispositions conventionnelles encadrant le recours au contrat à durée déterminée. (Cass. soc., 10 fév. 2016, n° 14-26304)
- En cas de non-respect des dispositions concernant le paiement du SMIC. (Cass. soc., 19 janv. 2012, n° 10-31005)
- En cas de violation des dispositions relatives au travail temporaire. (Cass. soc., 23 mars 2016, n° 14-23276)
- En cas d'inégalité du principe de traitement. (Cass. soc., 12 févr. 2013, n° 11-27689)
- En cas de travail dissimulé. (Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-86829)
- En cas de licenciement d'un salarié en raison de son activité syndicale. (Cass. crim., 29 oct. 1996, no 94-85028)
- En cas de licenciement du délégué syndical désigné, et ce, sans autorisation administrative en violation de l'article L.2421-3 du Code du travail. (Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-42269)
- En cas de violation de certains employeurs sur la législation du repos hebdomadaire. (Cass. ass. plén. 7 mai 1993, n° 91-12611)
- En cas de non-respect du repos dominical, peu important que les salariés soient d'accord pour travailler le dimanche. (Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 12-27478)
- En cas d'omission de déclaration à la CNIL concernant un système de vidéosurveillance dans l'entreprise. (Cass. crim., 9 fév. 2016, n° 14-87753)
- En cas de demande d'annulation d'avenants au contrat de travail contraire à l'intérêt collectif de la profession. (Cass. soc., 15 avr. 2008, no 07-40675)
- Pour faire reconnaître une Unité Economique et Sociale (UES). (Cass. soc., 26 nov. 2003, no 02-60.732)
- Pour imposer à l'employeur l'élaboration d'un plan social. (Cass. soc., 21 janv. 2004, n°02-12712)
- En cas de blessures involontaires d'un salarié. (Cass. crim., 26 oct. 1967, BC n° 274)
- Ou lorsque la sécurité des travailleurs est compromise (effondrement d'un terminal d'aéroport). (Cass. crim., 11 oct. 2005, no 05-82414)
- En cas de diffamation par voie de presse. (TGI Lyon, 4 sept. 2012, n° 11-05300)

Pour toutes questions, vous pouvez nous contacter

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Société ICMP. Usage strictement personnel.

Fabien THOMAS - Directeur d'ICMP
06 62 65 90 48 - 09 53 19 02 17 - contact@icmp-rh.fr - icmp-rh.fr

 [facebook.com/ICMP-LHarmonie-des-Liens](https://www.facebook.com/ICMP-LHarmonie-des-Liens)

