



**AideauxTD.com**

A vos côtés pour réussir vos études de droit.

**PACK DE FICHES & CARTES MENTALES**

.....>

# **DROIT DU TRAVAIL RELATIONS COLLECTIVES**



**AUTEUR**

**Raphaël BRIGUET-LAMARRE**

## COPYRIGHT

---

Ce livre numérique est protégé par le copyright, droit des propriétés intellectuelles et est dédié à un usage strictement individuel, il est formellement interdit de le copier, partager, transférer, offrir, fournir, divulguer, vendre, sous quelle forme que ce soit sous peine de poursuites judiciaires.

### **Article L111-1**

L'auteur d'une œuvre de l'esprit jouit sur cette œuvre, du seul fait de sa création, d'un droit de propriété incorporelle exclusif et opposable à tous. Ce droit comporte des attributs d'ordre intellectuel et moral, ainsi que des attributs d'ordre patrimonial. Le code de la propriété Intellectuelle définit donc deux composantes au droit d'auteur.

### **Article L122-4**

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction par un art ou un procédé quelconque.

### **Article 335-4**

Est punie de deux ans d'emprisonnement et de 300.000 euros d'amende toute fixation, reproduction, communication ou mise à disposition du public, à titre onéreux ou gratuit, ou toute télédiffusion d'une prestation, d'un livre digital.

Une équipe de sécurité veille sur internet et les réseaux sociaux à la protection de l'œuvre. À distance, l'équipe de sécurité connaît le nombre de téléchargements faits grâce au lien de téléchargement propre à l'acheteur.

## SOMMAIRE – FICHES DE RELATIONS COLLECTIVES

<b>THEME N°1 : LA REPRESENTATION COLLECTIVE</b>	<b>4</b>
<hr/>	
<b>SOUS-THEME N°1 : LA REPRESENTATION SYNDICALE</b>	<b>4</b>
FICHE N°1 - LA LIBERTE SYNDICALE	4
FICHE N°2 - LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE	8
FICHE N°3 - LES PREROGATIVES SYNDICALES DANS L'ENTREPRISE	13
FICHE N°4 - LES PREROGATIVES SYNDICALES HORS DE L'ENTREPRISE	18
<b>SOUS-THEME N°2 : LA REPRESENTATION DU PERSONNEL</b>	<b>20</b>
FICHE N°5 - LA REPRESENTATION ELUE	20
FICHE N°6 - LES CADRES D'IMPLANTATION DES INSTANCES	28
FICHE N°7 - LES SEUILS D'IMPLANTATION	33
FICHE N°8 - L'ELECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL (CSE)	36
<b>SOUS-THEME N°3 : LE STATUT DES REPRESENTANTS ELUS ET DES REPRESENTANTS DESIGNES</b>	<b>44</b>
FICHE N°9 - LES MOYENS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	44
FICHE N°10 - LA PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	46
<b>THEME N°2 : LA NEGOCIATION ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES</b>	<b>51</b>
<hr/>	
<b>SOUS-THEME N°4 : LE PROCESSUS DE CONCLUSION DES ACCORDS COLLECTIFS</b>	<b>51</b>
FICHE N°11 - LA NEGOCIATION DES ACCORDS COLLECTIFS	52
FICHE N°12 - LE CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS	57
FICHE N°13 - LA CONCLUSION DES ACCORDS COLLECTIFS	58
<b>SOUS-THEME N°5 : LES EFFETS DES ACCORDS COLLECTIFS</b>	<b>61</b>
FICHE N°14 - L'APPLICATION DES ACCORDS COLLECTIFS	61
FICHE N°15 - L'ARTICULATION DES ACCORDS COLLECTIFS	65
<b>SOUS-THEME N°6 : L'EVOLUTION DES ACCORDS COLLECTIFS</b>	<b>71</b>
FICHE N°16 - LA REVISION DES ACCORDS COLLECTIFS	71
FICHE N°17 - LA DENONCIATION ET LA MISE EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIFS	73
<b>THEME N°3 : LES CONFLITS DU TRAVAIL</b>	<b>77</b>
<hr/>	
FICHE N°18 - LA GREVE	77
FICHE N°19 - LA REACTION DE L'EMPLOYEUR A LA GREVE	83
FICHE N°20 - CAS PARTICULIER DE LA GREVE DANS LES SERVICES PUBLICS	86
Liste des abréviations utilisées dans les fiches	88

## Quelques mots d'amour de motivation... 🙌 ❤️

Cher étudiant, chère étudiante,

En faisant l'acquisition de ces fiches de révision, vous avez fait un pas de plus vers votre réussite universitaire.

Félicitations ! 🎉

Avant d'en commencer la lecture, je voudrais vous rappeler deux choses importantes.

D'abord, n'oubliez pas que pour réussir, vous devez travailler et consacrer un minimum de temps à vos révisions.

Je compte donc sur vous : utilisez ces fiches à bon escient !

Ensuite, gardez à l'esprit que vous êtes le seul / la seule à pouvoir décider de vos objectifs et à pouvoir les réaliser.

Vous passerez sûrement par des moments de doutes et vous rencontrerez nécessairement sur votre chemin quelques difficultés. C'est normal.

Ne vous découragez jamais, gardez éloignées de vous les personnes qui ne vous pensent pas capable de réussir, entourez-vous de personnes bienveillantes et, surtout, restez TOUJOURS motivé. 😊 🙌

En route vers votre succès ! 🙌 🚀 🎓

Bon courage pour vos révisions et n'hésitez pas à nous écrire si besoin.

**Raphaël BRIGUET-LAMARRE**

## Fiche n°13 - La conclusion des accords collectifs

### I. Conditions de forme

- 1. L'AC est un acte écrit à peine de nullité (L2231-3)
- 2. Il doit comporter un préambule présentant ses objectifs et son contenu (L2222-3-3)
- 3. Pour être opposables aux salariés les clauses doivent être rédigées en français (L2231-4).

### II. Conditions de fond

#### A. La validité de l'accord de branche

- L'AC de branche doit être signé par une ou plusieurs OSR au niveau de la branche ayant recueilli au minimum **30%** des suffrages (L2232-2)
- Ces OSR ayant recueilli plus de **50%** des suffrages ne doivent pas s'opposer dans les 15 jours à l'AC.

#### B. La validité de l'accord d'entreprise / d'établissement (L2232-12)

##### 1. La négociation de droit commun

##### > Avant : La double majorité

La loi du 20 août 2008 avait mis en place la **règle de la double majorité** pour qu'un AC soit valable. Concrètement, pour qu'un AC soit valable il fallait :

1. Que l'AC soit signé par une ou plusieurs OSR ayant recueilli 30% des suffrages exprimés aux dernières élections, couvrant le champ d'application géographique et/ou professionnel de l'acte (**majorité de conclusion**).
2. Qu'il n'y ait pas d'opposition exprimée par une ou plusieurs OS ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés lors de ces élections (**majorité d'opposition**).

##### > La généralisation de l'exigence majoritaire par l'O. du 22 sept. 2017

La loi a **généralisé l'exigence majoritaire** (certains accords particuliers nécessitaient déjà la majorité. Ex. : accord de maintien de l'emploi, PSE). Concrètement, **à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018, une seule condition de majorité (50%)** est nécessaire pour la validité des accords d'entreprise.

##### Conditions de validité :

**1. Principe.** L'AC d'entreprise doit être signé par une ou plusieurs OSR de salariés représentant **plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR** (c'est-à-dire en faveur de ceux qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés) au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections.

**2. Exception : la procédure de rattrapage** (L2232-12, al. 6 et 7). L'accord signé par des OSR représentant moins de 50% des suffrages peut quand même être valable s'il a été signé par des OSR ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur des OSR au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections.

- Dans ce cas, les syndicats en question peuvent demander à l'employeur d'organiser une **consultation/référendum** auprès des salariés afin de valider l'accord (doit être approuvé à la majorité). En cas d'absence de demande dans un délai d'un mois l'employeur peut organiser la consultation sauf opposition de **tous** les syndicats signataires.
- Cette consultation est organisée dans un délai de deux mois. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

##### > Appréciation de la condition de validité :

- **1.** Le texte précise bien que l'**appréciation de la condition de majorité** se fait « *quel que soit le nombre de votants* » au 1<sup>er</sup> tour des élections.

Ex. : 200 votants sur 500 salariés parmi lesquels : CGT : 50 voix ; FO : 75 voix.

La CGT représente 25% et FO 37,5%. Un AC peut être conclu s'il est signé par ces deux syndicats.

- **2.** Un syndicat représentatif catégoriel peut, avec des syndicats représentatifs intercatégoriels, et sans avoir à établir sa représentativité au sein de toutes les catégories de personnel, signer un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, mais son **audience électorale est rapportée à l'ensemble des collèges électoraux** afin d'être prise en compte pour apprécier les conditions de validité de cet accord (Soc., 31 mai 2011, 10-14.391).

Ex. : 200 votants sur 500 salariés. La CGC obtient dans le collège cadre, 20% des voix (15 cadres ont voté ce qui signifie qu'elle a obtenu 3 voix). La CGC est donc représentative et peut conclure un AC. Mais si elle signe un accord collectif intercatégoriel, elle ne vaut pas 20% mais 1,5% ( $(3/200) * 100 = 1,5\%$ ).

- **3. Accord catégoriel** : Les taux de 50 et 30 % sont appréciés à l'échelle du collège électoral considéré (employés, ETAM, cadres ; journalistes ou assimilés).

## 2. La négociation dérogatoire

### V. Fiche n°10 (« Exception : la négociation dérogatoire dans les entreprises dépourvues de DS »)

#### C. La validité de l'accord de groupe (L2232-30 et s.)

L'AC de groupe doit respecter les conditions suivantes pour s'appliquer à tout ou partie d'un groupe :

- > Côté patronal : être signé par l'entreprise dominante ou **certain**s représentants des entreprises dominées (pas d'unanimité nécessaire)
- > Côté syndical : être signé par des syndicats représentatifs au niveau des entreprises du groupe concernées par l'accord (plus de 50% des voix exprimées comme pour l'accord d'entreprise avec possibilité de référendum si les syndicats signataires regroupent uniquement 30% des voix)
- > Enfin, ces syndicats peuvent **désigner des coordinateurs syndicaux de groupe** pour négocier et conclure la convention de groupe.

#### D. La validité de l'accord inter entreprise (L2232-26)

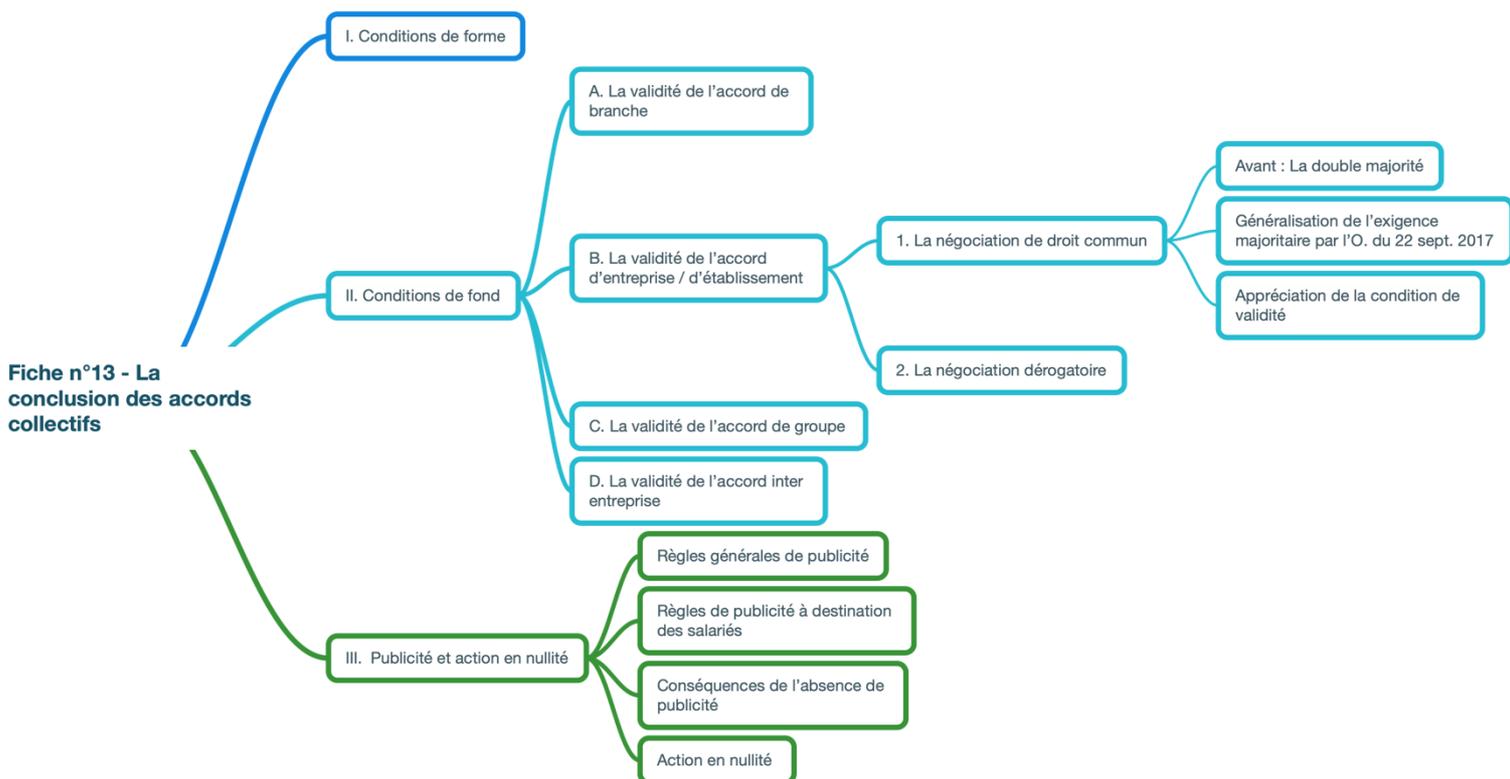
- > AC conclu au niveau de plusieurs entreprises juridiquement distinctes ne faisant pas partie d'un groupe.
- > Conditions de validité :
  1. Être signé par les employeurs de différentes entreprises
  2. Être signé par les syndicats représentatifs à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées ayant recueilli plus de 50% des voix aux dernières élections (L2232-38) avec possibilité de référendum si les syndicats signataires regroupent uniquement 30% des voix.

### III. Publicité et action en nullité

#### > Règles générales de publicité :

- **1.** Les AC d'entreprise doivent être déposées à la Direccte : (qui devient la « DREETS » à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, V. décret n°2020-1545 du 9 déc. 2020) et les AC de branche et nationaux interprofessionnels auprès des services centraux du ministère du travail (D2231-3) par exemplaire papier et électronique.
- **2.** Les AC étendus sont publiés sur Légifrance au moment de la publication de l'arrêté d'extension
- **3.** Depuis la loi du 8 août 2016, les AC ont vocation à être rendus publics et versés dans une **base de données nationale** dont le contenu sera publié en ligne (L. 2231-5-1).
- **4.** Les AC doivent être déposés au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de leur conclusion (D.2231-2)

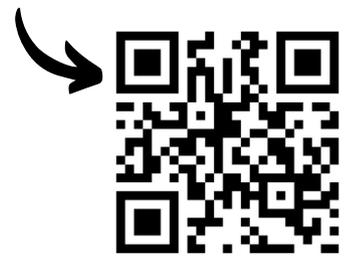
- 5. L'AC d'entreprise est notifié par la partie la plus diligente à toutes les organisations ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise (L2262-14).
- > **Règles de publicité à destination des salariés :**
- 1. Communication par l'employeur des AC applicables aux élus du personnel et aux DS (R2262-2)
  - 2. Remise d'une notice mentionnant l'AC aux salariés embauchés (R2262-1)
  - 3. Publication d'un exemplaire sur l'intranet s'il y en a un (R2262-1)
  - 4. Ccass : « il appartient à l'employeur de porter à la connaissance du salarié la CC applicable » (Soc. 15 nov. 2007).
- > **Conséquences de l'absence de publicité :**
- 1. Rend inopposable l'AC aux salariés mais ils peuvent en demander les bénéfices,
  - 2. Les salariés peuvent obtenir l'indemnisation du préjudice résultant de l'ignorance de leurs droits (Soc., 19 mai 2004).
- > **Action en nullité :** Le délai pour agir en nullité est de 2 mois (L2262-14) à compter :
- de la notification de l'accord d'entreprise pour les organisations disposant d'une SS dans l'entreprise ;
  - de la publication de l'accord dans la base de données nationale dans tous les autres cas.



+20 000  
téléchargements

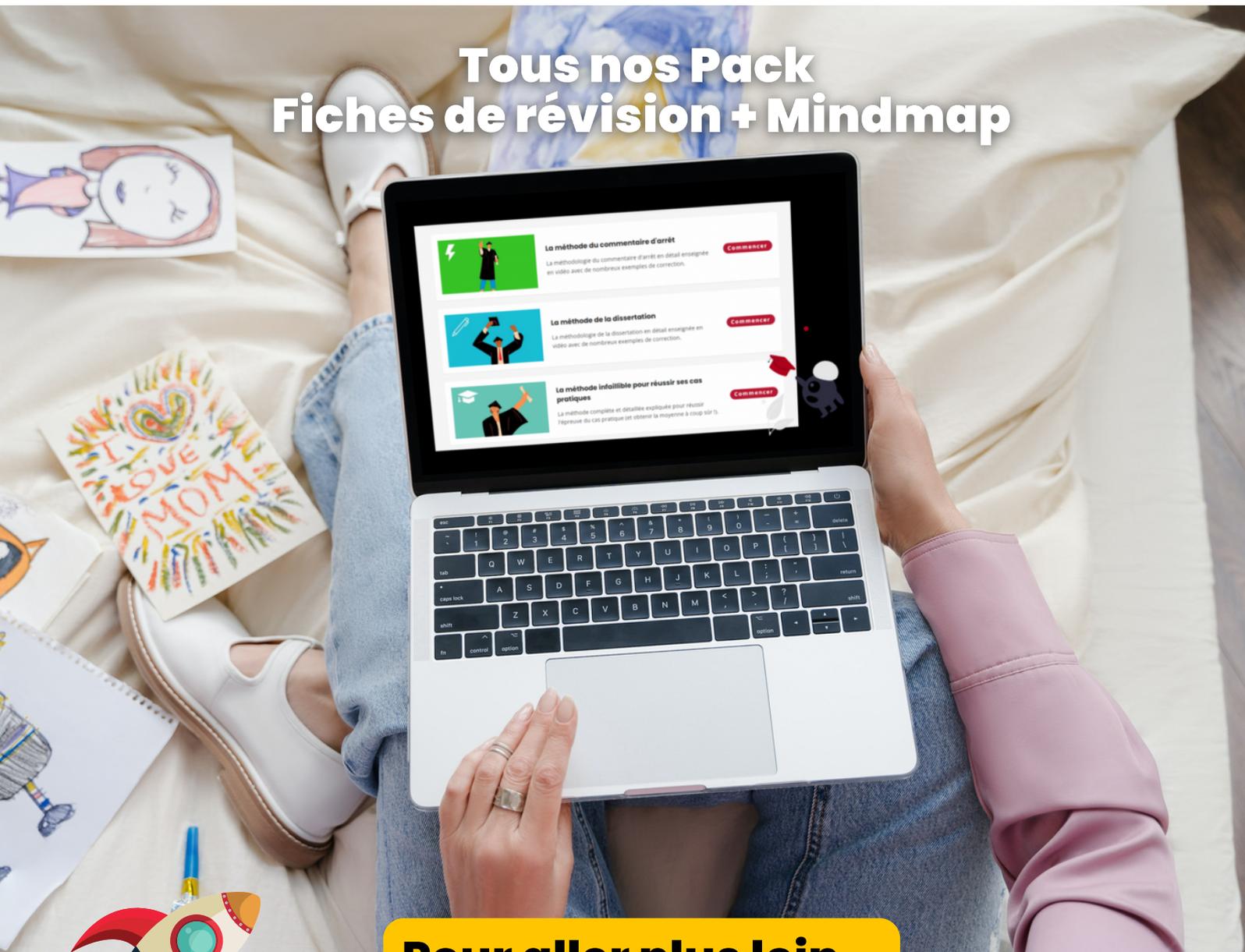


A télécharger ici

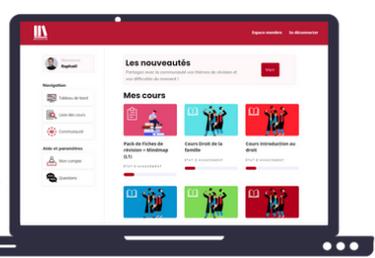


Ou en cliquant ici

# Tous nos Pack Fiches de révision + Mindmap



Pour aller plus loin...



**Les cours vidéos**



**Le manuel  
de méthodologie**



**Les annales corrigées**