

DROIT SOCIAL : RELATIONS COLLECTIVES

Auteur : Josépha Dirringer, Université de Rennes

LEÇON 1. HISTOIRE ET CARACTÉRISTIQUES DU SYSTÈME DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Section 1. L'essor des relations collectives de travail en droit du travail

§1. Le droit civil à l'épreuve de la conflictualité des rapports de travail dans le contexte de l'industrialisation

A. *La conception civiliste et libérale du rapport de travail*

1. La conception individualiste du rapport de travail
2. Une conception libérale du rapport de travail

B. *La naissance du syndicalisme et la construction des collectifs de travail*

§2. Les réponses progressives apportées par le droit du travail

A. *Les hésitations de l'État libéral*

B. *L'intervention de l'État social*

Section 2. Les structures du système des relations collectives

§1. Le double canal de représentation et le dualisme des formes de participation

§2. L'autonomie du droit de grève

Section 3. Les évolutions contemporaines du système de relations collectives des salariés

§1. La fondamentalisation des droits des travailleurs d'essence collective

§2. La décentralisation de la production normative

LEÇON 2. LA GRÈVE DES SALARIÉS : LA NOTION

Titre 1 – Grève et actions collectives

Section 1. Un droit fondamental des travailleurs

§1. Les fondements textuels du droit de grève

§2. Les garanties apportées au droit constitutionnel de grève

A. *La prévalence du droit de grève et les limites admissibles.*

1. Les raisons d'intérêt général
2. La conciliation du droit de grève et des autres libertés fondamentales

B. *Les garanties légales apportées au droit de grève*

1. L'exigence constitutionnelle de garanties légales
2. La teneur des garanties légales

Section 2. La qualification juridique de la grève

§1. Une cessation complète du travail

- A. *Un arrêt de travail franc*
- B. *Un arrêt de travail ... pendant le temps de travail*

§2. Une cessation collective et concertée du travail

- A. *Le principe*
- B. *Les exceptions*

§3. Une cessation du travail en vue de satisfaire des revendications professionnelles

- A - *L'existence même de revendications*
- B - *L'objet des revendications professionnelles*
 - 1. Le professionnel et l'économique
 - 2. Le professionnel et le politique
 - 3. Les grèves de solidarité
- C - *L'appréciation des revendications professionnelles*

Titre 2 - Du déclenchement à l'issue de la grève

Section 1. Le déclenchement de la grève

Section 2. Le déroulement de la grève – L'hypothèse de l'abus

Section 3. Les négociations de fin de conflit

- §1. Les signataires et la nature juridique de l'accord de fin de conflit
- §2. La force obligatoire et le contenu obligationnel des accords de fin de conflit

LEÇON 3. LES EFFETS DE LA GRÈVE

Titre I – Les effets sur le contrat de travail

Section 1. La suspension du contrat de travail

Section 2. les conséquences salariales

- §1. Le principe : une retenue sur salaire strictement proportionnelle à la durée d'arrêt de travail
- §2. Le tempérament : l'adaptation de la règle au cas des forfaits jours
- §3. L'exception : le paiement des salaires dus en cas de manquement grave de l'employeur

Titre II – Les effets sur le pouvoir de l'employeur

Section 1. La suspension du pouvoir disciplinaire

- §1. L'interdiction de licencier les salariés grévistes
- §2. La nullité du licenciement
- §3. L'exception : la faute lourde commise par le salarié

Section 2. L'interdiction des discriminations

Section 3. Les limites apportées au pouvoir d'organisation du chef d'entreprise



LEÇON 4. LA REPRÉSENTATION ÉLUE DES SALARIÉS DANS L'ENTREPRISE

Titre I – La carte des mandats électifs dans l'entreprise

Section 1. Le comité social et économique, nouvelle institution légale de représentation élue par les salariés

Section 2. La transformation du CSE en conseil d'entreprise

Section 3. Les autres institutions de représentations élues : le comité de groupe et le comité d'entreprise européen

§1. Le comité de groupe

§2. La représentation des salariés dans les entreprises "européennes"

Titre II – Les règles régissant le comité social et économique

Section 1. La mise en place du CSE

§1. La taille de l'entreprise : les modalités de décompte des effectifs

§2. Les cadres de mise en place du CSE et d'organisation des élections

A. Le démembrement de l'entreprise en établissements distincts

1. La notion d'établissement distinct

2. La reconnaissance des établissements distincts

B. La recomposition de l'entreprise : l'unité économique et sociale

1. La notion d'UES

2. La reconnaissance de l'UES

Section 2. L'organisation des élections des membres du CSE

§1. Les conditions d'électorat et d'éligibilité

§2. Les modalités du scrutin

A. L'information de la date des élections et l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral

B. Un scrutin par collège électoral

C. Un scrutin de liste proportionnel à la plus forte moyenne

D. Les modalités matérielles

E. Le respect des principes généraux du droit électoral

Section 3. Les attributions et le fonctionnement du CSE

§1 : Les attributions du CSE

§2 : Le fonctionnement du CSE

A. Les réunions

1. Le nombre de réunions

2. Le temps des réunions

3. La convocation des réunions du CSE

4. Les modalités de tenue des réunions

B. Les résolutions et le procès-verbal

C. Les moyens de fonctionnement

Titre III – Le statut des représentants des salariés

Section 1. Les moyens donnés aux représentants des salariés

§1. La liberté de réunion, d'expression et de circulation

A. La liberté de réunion

B. La liberté d'expression

C. La liberté de circulation

§2. Le temps accordé à l'exercice du mandat



Section 2. La protection accordée aux représentants des salariés

§1. La protection contre les discriminations

§2. La protection spéciale contre le licenciement

A. La procédure suivie par l'employeur

B. La procédure suivie par l'inspection du travail

C. Les recours possibles

D. Les conséquences d'un refus d'autorisation

§3. La protection contre les changements de conditions de travail

§4. La protection pénale contre l'entrave faite aux institutions de représentation des salariés

LEÇON 5. LA REPRÉSENTATION SYNDICALE DANS ET HORS LES MURS DE L'ENTREPRISE

Titre I – La liberté syndicale et l'action syndicale

Section 1. La dimension individuelle de la liberté syndicale

§1. La liberté d'adhérer à un syndicat et de choisir son syndicat

A. Le principe fondamental de la liberté d'adhérer

B. Les garanties légales apportées à la liberté d'adhérer

§2. La liberté de ne pas adhérer et de se retirer d'un syndicat

Section 2. La dimension collective de la liberté syndicale

§1. La liberté de constitution et d'organisation

§2. Liberté d'action

A. La liberté de négociation collective

B. Le droit d'ester en justice

1. L'action en défense de l'intérêt collectif

2. Les actions en substitution de l'action individuelle

3. L'action de groupe

Titre II – La représentativité syndicale

Section 1. Représentativité et légitimité syndicales

Section 2. La représentativité prouvée et les critères de représentativité

§1. Le régime antérieur à la loi du 20 août 2008

§2. Le nouveau régime de la représentativité prouvée

A. La rénovation de la liste des critères de représentativité

B. La déclinaison des critères de représentativité selon les niveaux de représentation

1. Déclinaison du critère de l'audience électorale

2. Les critères propres aux différents niveaux de représentation

C. L'appréciation des critères de représentativité

Section 3. Représentativité et règle de concordance

§1 : La répartition des prérogatives syndicales selon les niveaux de représentation

§2 : La preuve de la représentativité déterminée par la règle de concordance

Titre III – L'exercice du droit syndical et les représentants syndicaux dans l'entreprise

Section 1. La section syndicale, moyen d'exercice du droit syndical dans l'entreprise

Section 2. Les représentants des salariés désignés par les syndicats

§1. Le représentant de la section syndicale, représentant désigné par les syndicats "authentiques"

§2. Les représentants désignés par les syndicats représentatifs

A. Le délégué syndical

1. Le cadre de désignation du délégué syndical

2. Les conditions tenant à la personne désignée délégué syndical

3. La notification de la désignation à l'employeur

B. Le représentant syndical au comité social et économique



LEÇON 6. LE DROIT DES SALARIÉS À L'INFORMATION ET À LA CONSULTATION

Titre I – Le droit des salariés à l'information et à la consultation

Section 1. Le droit à l'information et à la consultation dans le système français de représentation collective des salariés

§1. L'assise constitutionnelle des procédures de participation

A. Les procédures de participation et le pouvoir de l'employeur

B. Les exigences constitutionnelles relatives aux procédures de participation adossées au pouvoir unilatéral de l'employeur

§2. Le CSE, instance d'information et consultation

Section 2. Le droit à l'information et à la consultation en droit de l'Union européenne

§1. Les directives relatives à l'information et la consultation des travailleurs à l'échelle européenne

A. L'information et à la consultation dans les entreprises et les groupes de dimension communautaire

B. L'implication des travailleurs dans les sociétés européennes

§2. Les directives relatives à l'information et la consultation des travailleurs à l'échelle nationale

Section 3. L'effet utile des procédures d'information-consultation

§1. L'antériorité de l'information-consultation par rapport à la prise de décision

§2. Le niveau pertinent d'information et de consultation

§3. La coordination des procédures d'information consultation

Titre II – Déclenchement et déroulement de la procédure d'information et de consultation

Section 1. L'obligation de l'employeur d'informer et de consulter le CSE

§1. Les procédures d'information-consultation périodiques

§2. Les procédures d'informations-consultations ponctuelles

A. La nature de la décision

B. La portée de la décision

Section 2. L'accès à l'information et son examen

§1. L'obligation d'information à la charge de l'employeur

A. La transmission des informations utiles

1. Des informations écrites et précises

2. La mise en place de la base de données économiques et sociales

B. Le cas des informations à caractère confidentiel

§2. L'analyse des informations : le recours à l'expertise

Section 3. Les délais des procédures d'information-consultation

§1. Les délais de la procédure au sein de chaque instance

A. L'objet des procédures soumises à un délai

B. Les normes fixant le délai

C. La durée du délai de la procédure de consultation

D. Les conséquences juridiques attachées à l'expiration du délai

§2. Les délais "interstitiels" régissant les différentes procédures d'information-consultation



LEÇON 7. LE DROIT DES SALARIÉS A LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Titre I – De la liberté de négociation au droit des salariés à la négociation collective

Section 1. La garantie constitutionnelle apportée à la négociation collective

- §1. Négociation collective et liberté syndicale
- §2. Négociation collective et principe de participation

Section 2. La teneur de la liberté de négocier collectivement

- §1. Le champ matériel de la négociation collective
- §2. Le champ spatial de la négociation collective

Section 3. Le droit des salariés à la négociation collective

- §1. Les obligations de négocier au niveau de la branche
- §2. Les obligations de négocier au niveau de l'entreprise
 - A. *Les dispositions d'ordre public*
 - B. *Les accords de procédure*
 - C. *Les dispositions supplétives*
 - 1. Les thèmes, le contenu et les périodicités des négociations obligatoires fixés par la loi
 - 2. Les modalités de déroulement de la négociation
 - 3. Le ou les niveaux de négociation

Titre II - L'insertion des conventions et accords collectifs dans la hiérarchie des normes

Section 1. La place de la négociation collective dans l'ordre juridique étatique français

- §1. La participation des interlocuteurs sociaux en amont de la loi
- §2. L'intervention des interlocuteurs sociaux en aval de la loi

Section 2. L'articulation de la loi et des accords collectifs de travail

- §1. L'ordre public social
 - A. *La notion d'ordre public social*
 - B. *L'application de la règle de faveur*
- §2. L'ordre public absolu
 - A. *Les rapports d'exclusion*
 - B. *Les rapports de prévalence*
- §3. Les dérogations à la loi et la mise en œuvre des dispositions légales par voie conventionnelle

LEÇON 8. ENTRÉE EN VIGUEUR ET PORTÉE NORMATIVE DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Titre I – L'entrée en vigueur des conventions et accords collectifs

Section 1. L'abandon progressif de l'unicité de signature

Section 2. L'exigence majoritaire

- §1. Les conditions d'entrée en vigueur des accords professionnels et nationaux interprofessionnels
 - A. *La satisfaction d'un seuil minimal d'audience*
 - B. *Le droit d'opposition majoritaire*
 - 1. La reconnaissance du droit d'opposition
 - 2. Le régime du droit d'opposition



§2. Vers la reconnaissance d'un principe majoritaire au niveau de l'entreprise ?

A. Le principe majoritaire issu de l'article L. 2232-12 du Code du travail

1. La conclusion par les syndicats représentatifs
2. La validation de l'accord par les salariés

B. L'application des nouvelles dispositions dans le temps

C. Les règles spéciales applicables à certaines catégories d'accords

§3. Les conditions de recevabilité des actions en annulation d'un accord collectif

Titre II - L'effet normatif des conventions et accords collectifs

Section 1. L'effet *erga omnes*

Section 2. L'effet impératif

§1 : L'effet immédiat et automatique

§2 : L'effet impératif

A. Le principe de non-renonciation

B. L'application de la règle la plus favorable

C. Le renforcement de l'effet normatif des accords de performance collective à l'égard du contrat de travail

LEÇON 9. L'APPLICATION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

Titre I – La dimension spatiale de l'application des normes conventionnelles

Section 1. Les conditions d'applicabilité des accords collectifs

§1. Le critère personnel

§2. Le critère matériel

A. La convention correspondant à l'activité réelle et principale de l'entreprise

1. Le principe
2. L'exception d'origine jurisprudentielle : l'activité nettement différenciée dans un centre d'activité autonome
3. Un tempérament d'origine légale : les clauses d'option

B. La détermination des conventions collectives de branche applicables au sein des groupes de sociétés

Section 2. L'articulation des accords collectifs de niveaux différents

§1. Le remise en cause progressive du principe de faveur par la loi du 4 mai 2004

A. La valeur principielle de la règle de faveur antérieure à la loi du 4 mai 2004

B. L'articulation des normes conventionnelles après la loi du 4 mai 2004

1. Le principe : l'application de la norme la plus décentralisée
2. Les exceptions d'origine légale
3. Les exceptions d'origine conventionnelle

§2. Les nouvelles règles d'articulation des accords collectifs issues de la loi de 2016 et de l'ordonnance de 2017

A. Les nouvelles règles d'articulation des accords de branche et d'entreprise

1. Le principe de suppléativité de l'accord de branche issu de l'ordonnance n° 2017-1385
2. L'effet impératif résiduel de l'accord de branche

B. Les nouvelles règles d'articulation des accords collectifs conclus au sein des organisations entrepreneuriales



Titre II - La dimension temporelle de l'application des normes conventionnelles

Section 1. La révision

§1 : La conclusion de l'avenant de révision

§2 : L'effet de l'avenant de révision

Section 2. La dénonciation

§1. L'acte de dénonciation

A. La nature juridique de la dénonciation

B. La procédure de dénonciation

§2. Le sort des avantages contenus dans l'accord dénoncé

Section 3. La mise en cause

§1. Le régime antérieur à la loi du 8 août 2016

§2. Le régime issu de la loi du 8 août 2016

LEÇON 10. L'ENTREPRISE : LA CONSOLIDATION JURIDIQUE D'UN ESPACE NORMATIF

Titre I - Le pouvoir décisionnel de l'employeur

Section 1. Les théories de l'entreprise et du pouvoir patronal

Section 2. Les normes issues du pouvoir patronal

§1. Les normes attachées au pouvoir patronal

§2. Le régime applicable aux normes patronales

Titre II - La promotion de la négociation collective et l'autoréglementation de l'entreprise

Section 1. L'élargissement des agents de négociation dans l'entreprise

§1. La négociation sans négociateurs dans les TPE

§2. La négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux avec les agents alternatifs

A. La négociation et la conclusion de l'accord

B. La consultation des salariés

Section 2. L'encadrement du processus de négociation

§1. La préférence donnée à la norme négociée

§2. Les normes négociées soumises à une exigence de loyauté

A. La préparation des négociations

B. L'invitation à négocier

C. Le déroulement des négociations

1. L'interdiction des négociations séparées

2. L'issue des négociations

§3. La sophistication du processus décisionnel dans l'entreprise

Section 3 : La négociation collective organisationnelle

§1. Les accords de gestion prévisionnelle de l'emploi (ou accords de gestion de l'emploi et des parcours professionnels)

§2. Les accords collectifs conclus dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise

A. Les accords de méthode conclus dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique

B. Les accords de performance collective

