

- Relation collective du travail

Séance 1 : La notion de grève

- c'est un droit constitutionnel (valeur suprême) que l'on retrouve dans le préambule de la constitution de 58, il s'exerce dans le cadre des lois qui le réglemente.
Seule la loi peut réglementer la mise en place de l'exercice du droit de grève.
Problème : pas de définition légale de la grève

Eléments de droit :

- [Article L521-1](#) du code du travail qui dit que la grève est une cause de suspension du contrat de travail
- [Article L122-45](#) concernant l'interdiction de licencier un salarié ou de le sanctionner en raison de l'exercice de son droit de grève (liste des discriminations)
- [Article L122-3](#) qui interdit à l'employeur d'embaucher un salarié en CDD pour remplacer un salarié gréviste

Jurisprudence qui précise :

[17 Janvier 1968](#) qui définit la grève de la manière suivante : c'est une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles déjà déterminées auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction.

Soit 3 critères cumulatifs pour l'analyse et la qualification d'un mouvement de grève :

- Cessation de travail
- Cessation collective et concertée du travail
- Revendication pro

1) Cessation de travail

Pour qu'un mouvement soit considéré comme une grève il faut un arrêt total du travail.

Exemple : arrêt toute les heures de 15 minutes = une grève, même 5 minutes dans la journée
L'employeur a le droit de retenir sur le salaire le temps non travaillé.

Autre exemple : ralentissement de l'activité qui va désorganiser l'activité de l'entreprise = non pas d'arrêt total du travail. (= Mouvement illicite, grève perlée, risque : sanctions, jusqu'au licenciement, pour mauvaise exécution du contrat de travail)

Autre hypothèse :

Plusieurs services dans une entreprise, chaque service s'arrête en fonction de l'autre, etc.... = Arrêt total de travail puisqu'un service s'arrête totalement de travailler

= Greve tournante, mouvement légal

- Remarque : Pas de limitation dans le temps pour faire grève

2) Cessation collective et concertée du travail

[La cessation collective](#) = le droit de grève est un droit individuel mais qui s'exerce collectivement.

Il faut donc au moins 2 salariés en principe.

Exception 1 : Dans quelles hypothèses un salarié tout seul peut il faire grève dans l'entreprise :

Il faudrait qu'il y'ait qu'un seul salarié dans l'entreprise (exemple une boutique avec un seul vendeur)

Exception 2 : Si l'un des syndicats représentatif au niveau national qui fait appel à la grève, ce seul salarié peut aller suivre les autres à l'extérieur pour des revendications professionnelles (exemple : augmentation du pouvoir d'achat, du salaire) au niveau national, régional, secteurs...

[Cessation concertée du travail](#) :

Pas de formalités, pas de préavis (en secteur privé) il faut juste que les salariés se mettent d'accord entre eux.

Pas besoin d'obtenir une majorité, ... et pas besoin de passer par un syndicat (car droit individuel)

Sur la question du préavis :

Pas de préavis à respecter mais si la convention collective de la société (de son activité) prévoit un préavis.

Le salarié n'a pas l'obligation d'accepter la convention collective, elle est inopposable car seul la loi peut déroger à ce principe (ce que dit la Constitution)

Par contre, les syndicats sont obligés de respecter le préavis s'ils souhaitent déclencher une grève.

A quel moment les salariés vont se mettre en grève par rapport à l'employeur ?

Déposer les revendications auprès de l'employeur et juste après ils se mettent en grève, elles peuvent se faire par écrit ou verbalement (pas de formalité légales à respecter) ce qui importe c'est que l'employeur ait eu préalablement connaissance des revendications des salariés.

Si ce critère n'est pas respecté = plus une grève

La réponse de l'employeur n'est pas une condition de validité du déclenchement de la grève

3) revendications pro

Domaine très large, il suffit qu'il soit attaché au droit du travail (emploi, condition de travail, sécurité, etc....)

Hypothèse 1 : salarié licencié pour faute (coup ou autre chose), les salariés de l'entreprise peuvent ils se mettre en grève pour solidarité (interne à l'entreprise)

Pas de revendication pro : grève illicite

- Mais possible si le licenciement de ce salarié a une influence sur le travail des autres salariés

Hypothèse 2 : licenciement car personne enceinte (motif discriminatoire) ce qui pourrait avoir une influence sur les autres salariés car à terme il pourrait licencier d'autres salariés pour le même motif discriminatoire.

- Analyse du motif

Hypothèse 3 : Un salarié est licencié pour motif économique, même scénario...

Possible car affecte les autres (peur de perdre leur emploi pour le même motif)

Hypothèse 4 : société qui fabrique des tables en bois, besoin d'un fournisseur (société extérieur) qui fait un plan social.

Les salariés qui fabriquent les tables en bois peuvent se mettre en grève avec les salariés de la société des matières premières par solidarité ?

Possible, revendications professionnelles car influence sur leur propre activité, emploi également menacé (si pas d'autres fournisseurs par exemple)

- Ici solidarité externe à l'entreprise

Hypothèse 5 : les salariés décident de se mettre en grève car le gouvernement à décider ... grève car conteste la politique du gouvernement ?

- revendications politiques donc illicite

Précision :

Soit c'est une grève si les 3 conditions sont remplies soit c'est un mouvement illicite (pas de grève illicite, terme qui n'existe pas)

Séance 2 : Effets de la grève

Du côté du salarié puisque le contrat de travail est suspendu, aucune obligation de fournir une prestation de travail.

Côté employeur, il n'est plus tenu de rémunérer le salarié pendant la durée de la grève.

La suspension du contrat a d'autres effets :

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur est suspendu, en principe lorsque l'employé exerce normalement son droit de grève.

Autre élément, le règlement intérieur de l'entreprise est suspendu pendant la grève, ce sont uniquement les questions de sécurité qui s'appliquent.

Question de la rémunération :

Principe : pas de rémunération

La JP a précisé : la retenue sur salaire doit être proportionnelle à la durée de la grève.

Autrement dit, si arrêt = 5 min, 5min de retenu de la rémunération, etc....

Ce qu'il n'a pas le droit de faire c'est de retenir une durée plus importante sur la rémunération. (Exemple : le temps nécessaire pour remettre en route des machines dans une entreprise ouvrière, jurisprudence).

- Si l'employeur décide de retenir sur le salaire un montant plus élevée = sanction pécuniaire interdite en droit du travail

La retenue sur salaire a lieu uniquement quand il s'agit bien d'un mouvement de grève, s'il s'agit d'un mouvement illicite, il peut émettre des sanctions (inexécution du contrat de travail) mais il n'a pas le droit de retenir un salaire.

Question des accessoires de salaires

Souvent, des conventions collectives prévoient une prime d'assiduité ou une prime de présentéisme.

Cas de figure : **l'employeur décide de verser cette prime qu'aux salariés qui ne font pas grève, a-t-il le droit ?**

= Mesure discriminatoire considérée par la JP donc prohibée (exemple : [arrêt 25 octobre 2007](#) p6)

Autre hypothèse : salariés qui font grève et d'autres non, l'employeur pour remercier ceux qui sont non-grévistes, verse une prime exceptionnelle.

= Rupture du principe d'égalité entre les salarié, mesure discriminatoire, employeur sanctionné (illégal)

Autre hypothèse :

Salarié qui tombe malade, il s'absente et perçoit des indemnités de la sécurité sociale pour maladie. **Pendant sa maladie, il y'a un mouvement de grève dans l'entreprise et il décide d'y participer ?**

Que deviennent ces indemnités ?

Facteur chronologique à prendre en considération : le 1^{er} élément, c'est la maladie donc ici il continue de percevoir ces prestations.

Dans le sens inverse = Non car l'élément déclencheur, c'est la grève.

Exception, hypothèses où :

- L'employeur sera dans l'obligation de verser le salaire même si on fait grève

Lorsque l'employeur viole des droits essentiels et fondamentaux au salarié, soit un manquement délibéré de la part de l'employeur.

Ce qui entraîne une situation contraignante pour les salariés et qui se trouvent dans l'obligation de faire grève.

Exemple : l'employeur décide de ne pas verser de salaire, ne paye pas les heures supplémentaires...

- 3 critères cumulatif posés par la JP : **violation des droits essentiels du salarié, manquement délibéré de l'employeur, situation contraignante du salarié qu'il va le contraindre à faire grève**

Dans la pratique, ils vont demander au juge une indemnité compensatoire qui correspond au montant total de la rémunération que l'employeur doit au salarié

Illustration par l'arrêt du 3 mai 2007

Accord entre employeur et syndicats, signe un PV et parmi ces renonciations : paiement des heures supplémentaire.

Les salariés ne sont pas content et vont saisir le juge des référés pour obtenir une annulation de cet accord, sur ces 3 critères, l'accord n'est plus valable.

= paiement des heures sup + heures de grèves

- Cet arrêt est une illustration de cette dérogation

Réaction de l'employeur face aux grévistes

2 possibilités :

Il va pouvoir utiliser soit son pouvoir de direction, soit son pouvoir disciplinaire dans certaines situations.

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur a 2 attitudes à avoir :

Quand il a des grévistes d'un côté, et des non grévistes de l'autre, il a des obligations (de fournir un travail, rémunération...) ainsi que vis-à-vis de l'extérieur (fournisseurs, etc....)

- comme il a d'autre obligation vis-à-vis des non grévistes et de la clientèle, il doit faire en sorte comme objectif premier c'est de s'assurer de la continuité de l'activité.

Il va pouvoir muter les non grévistes vers les postes de grévistes (a même qualification), recourir à des CDI (pour remplacer un gréviste), il peut aussi utiliser des bénévoles.

Il peut recourir à la sous-traitance.

Autre exemple : occupation des locaux, il peut appeler un juge des référés (juge d'urgence que l'on saisi dans l'heure) et l'employeur va lui demander de rendre une ordonnance d'expulsion des salariés grévistes. Pour pouvoir obtenir cette ordonnance, il doit justifier du critère d'un trouble manifestement illicite dans son entreprise pour bénéficier d'une ordonnance d'expulsion des salariés. (atteinte à la liberté du travail des non grévistes, atteinte au droit de propriété, atteinte à la sécurité des personnes)

Il envoie cette ordonnance aux salariés (exemple : dans un délai de 24 heures), s'ils ne bougent pas, il appelle le préfet.

Il a un pouvoir d'appréciation de cette décision de justice, s'il considère qu'il y'a un risque de trouble public alors il peut décider de ne pas évacuer les salariés grévistes.

L'employeur dans ce cas peut faire une action en responsabilité contre l'Etat pour obtenir des dommages et intérêts

- *Illustration par l'arrêt du 23 Juin 2004* : Cet arrêt a donné gain de cause à l'employeur

Situation inverse :

L'employeur décide délibérément de fermer l'entreprise au lieu de continuer son activité car ces salariés font grève, possible ou pas ?

Dans cette situation, le « Lock Out » est complètement interdite par le droit du travail.

L'employeur n'a donc pas le droit, en principe, de fermer son entreprise... car sa stratégie est de monter les grévistes contre les non grévistes.

Exception : il peut fermer l'entreprise en cas de risque d'atteinte de la sécurité, comme l'employeur subit cette fois-ci le risque d'atteinte de la sécurité des personnes il n'a pas d'autres choix que de fermer l'entreprise.

Autre hypothèse : ils empêchent la matière première d'entrée dans l'entreprise (entre autre mais surtout cela), il peut car il est dans une situation contraignante = situation de mise en chômage technique

- risque de désorganisation totale de l'entreprise et non plus une désorganisation simple de la production

L'arrêt du 30 septembre 2005

Lock out de l'employeur : menace sur leurs emplois, ils se mettent en grève pour éviter le plan de restructuration, l'employeur ferme.
= mesure illicite, employeur sanctionné

Pouvoir disciplinaire de l'employeur :

En principe, un employeur ne peut pas licencier un salarié lorsqu'il est en grève ([L122-45](#), [liste des discriminations](#)).

Dans quelle situation il peut :

- En cas de faute lourde du salarié durant l'exercice de son droit de grève (intention de nuire à l'entreprise concrètement : empêcher les non grévistes de travailler, dégradation du matériel, violence physique), il s'agit d'une faute personnelle du salarié mais qui est détachable du mouvement collectif

P6 faire les cas pratique qui touchent sur la première séance et cas pratique p11-12

Hypothèse : Celui qui agresse est un représentant syndical

Il est possible d'engager la responsabilité civile d'un syndicat ([1382](#)) mais l'initiative doit émaner d'un syndicat

Pouvoir d'individualisation de la sanction :

Hypothèse : 4 salariés séquestre une personne, faute lourde, l'employeur doit il sanctionner tous les 4 de la même manière.

L'employeur n'a pas d'obligation de sanctionner de la même manière en vertu du principe selon lequel l'employeur a un pouvoir d'individualisation de la sanction.

[Principe posé par la jurisprudence par un arrêt de 1995](#)

Cas pratique p6 :

En aucun cas la définition de la grève provient de l'article L121-1, elle vient de la jurisprudence de 1968.

Ensuite présenter les critères.

Application au cas

Principe de convention collective :

Préavis conventionnel de grève inopposable au salarié, arrêt de 7 juin 1995

Incidence sur la licéité de la grève = aucune

[Service privé vs service public](#)

Ici, arrêt de 1979 de principe et mars 95 qui confirme le principe suivant :

L'exception = possibilité de faire grève, tout seul, mot d'ordre au niveau national à condition que cela touche les questions quotidiennes du salarié.

= mouvement illicite

Cas pratique page 11-12

1. Sur la question du salaire, le salarié a la possibilité de demander le paiement de cette demi-journée et la prime d'assiduité car mesure discriminatoire.

Autre démonstration où le salarié va pouvoir demander les 3 journées de travail :

Violation essentiel de ces droits, renégocier un accord de réduction du temps de travail, il n'a pas le droit de remettre en cause la durée légale.

- *réclamation de l'intégrité de leurs salaires*

2. Soit il décide de poursuivre son activité = saisi le juge des référés pour demander l'expulsion des salariés qui bloque son entreprise (fondement : atteinte de la liberté de travail et atteinte au droit de propriété concernant le but de bloquer le travail de toute l'entreprise) Il peut aussi cesser son activité ? Situation contraignante, donc dans son droit

Séance 3 : la liberté syndicale

C'est comme le droit de grève, elle est inscrite dans le préambule de 46.

Cette liberté implique la reconnaissance de plusieurs droits :

- La liberté de créer son syndicat ([article L411-2](#))
- Liberté d'adhérer au syndicat de son choix ([L411-5](#))
- Liberté de ne pas se syndiquer ([L412-2](#))
- Liberté de quitter le syndicat ([L413-2](#))

Syndicat = groupement pro qui à la particularité de bénéficier de la personnalité civile.

L'avantage est de conclure des contrats plus particulièrement des accords collectifs, de saisir le juge au nom des salariés car ils exercent une action collective, droit de vendre de gérer leur patrimoine.

Définition L411-1 des syndicats : les syndicats ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts matériels et moraux ainsi que des droits des salariés tant collectifs qu'individuel.

- Groupement professionnel

Exemple : l'arrêt du 10 avril 1998

Un syndicat décide de se créer dans la police et s'appelle le FN de la police, les autres syndicats policiers ne sont pas content et vont saisir le juge pour demander que ce groupement ne puisse pas être qualifié de syndicat.

Premier élément : Ils considèrent que l'objet de ce groupement n'est pas pro mais politique, l'objectif étant de défendre des idées du parti politique auquel ils sont rattachés.

Deuxième élément : la cour de cassation rappelle que ce syndicat développe une idéologie qui est contraire au code du travail, ce syndicat prône des idées contraires à l'article L122-45 qui parle des discriminations.

Comment prouver la représentativité d'un syndicat ?

- **la représentativité présumée** = un délégué syndical est nommé par un syndicat extérieur, quand elle est présumée selon un [arrêté de 1966](#) qui va accorder à 5 organisations syndicales une représentativité irréfragable (CGT, FO, CFDT, CFTC, CGC)

Monopole au niveau national, régional, local et au niveau de l'entreprise, le délégué syndical détient un mandat non limité dans le temps, seul le syndicat qui la nommé pourra lui enlever sa nomination.

Ici n'importe quel de ces 5 syndicats peut arriver dans une entreprise et nomme un représentant dans une entreprise.

- **la représentativité prouvée**

Critère légal pour créer un syndicat : soit prouver la représentativité réelle d'un syndicat

Exemple : Sud-rail, [critères énumérés à l'article L133-2](#) :

- 1) Les effectifs
- 2) L'indépendance du syndicat par rapport à l'employeur, il doit prouver que l'employeur n'exerce aucune pression sur lui (exemple : pas de financement par l'employeur)
- 3) Les cotisations : le syndicat doit prouver qu'il a des ressources financières suffisantes pour qu'il puisse fonctionner

Critère important mais non cumulatif, 2 autres critères secondaires :

- 4) l'expérience et l'ancienneté : secondaire car pour un jeune syndicat ne peut pas prendre ce critère en considération
- 5) Démontrer son attitude patriotique pendant l'occupation

Critère jurisprudentiel qui devient important :

6) critère de l'influence du syndicat dans l'entreprise

Montrer qu'il a du poids dans les décisions dans l'entreprise, certain dynamisme sur les salariés dans l'entreprise, [Arrêt de principe du 21 Mai 2003, illustré dans la brochure de l'arrêt du 3 octobre 2007.](#)

➤ 1.2.3.6 = les plus importants

Concernant la question de la liberté syndicale :

Dans cet arrêt, les locaux étaient à l'intérieur de l'entreprise, l'employeur décide de changer...op au parking mais toujours à l'intérieur de l'entreprise.

Problème d'accès : control, contrainte

Ils décident de saisir le juge, atteinte à l'exercice de la liberté syndicale.

La cour de cassation leur a donné raison en se fondant sur l'article L120-2 qui dit que l'employeur ne peut apporter de restriction aux libertés des salariés et de leurs représentants si elles ne sont pas justifiées par un motif légitime et si elles ne sont pas proportionnelle au but recherché.

Cet article pose le principe de proportionnalité.

Ici le système de mise en place de control ne correspond pas à un objectif de sécurité.

➤ Rechercher la proportionnalité entre la décision et l'objectif recherché.

Résultat : soit il les remet ou ils étaient ou supprime le système de control

Autre arrêt, celui du 3 mai 2007

Un salarié demande à un employeur de mettre en place des élections de délégué du personnel. Dans le même temps il se fait désigner délégué syndical.

Juin, licenciement pour faute grave avec a priori pas de lien avec sa demande antérieure et sa nomination.

Or le salarié a pu démontrer que son licenciement n'était pas pour faute grave mais que derrière se cachait un licenciement rattaché à son appartenance syndicale.

Licenciement discriminatoire : Conséquence ---) nullité du licenciement, le salarié peut obtenir sa réintégration dans l'entreprise.

Licencier un salarié protégé (mandat de syndicat, représentation du personnel) :

Il doit toujours obtenir une autorisation préalable d'un inspecteur du travail ce qui veut dire que s'il n'obtient pas l'accord et que l'employeur décide de licencier quand même :

➤ Nullité du licenciement.

Séance 4 : Le droit syndical dans l'entreprise

Thème du délégué syndical

Soit des délégués syndicaux, soit membre du comité d'entreprise, soit délégué du personnel = représentant du personnel, salariés protégés.

Ils ont une protection spécifique en vertu d'un mandat que l'on leur a donné, ils ne peuvent pas être licenciés comme un salarié ordinaire dans l'entreprise et ils disposent d'un rôle de représenter les salariés et de transmettre les revendications pro à l'employeur.

La différence entre le délégué syndical et les deux autres catégories :

Ils sont nommés par un syndical représentatif tandis que les délégué du personnel et les membres du CE sont des salariés élus à la suite d'élection pro.

Section syndicale

C'est un groupement qui est composé des adhérents du syndicat et du délégué syndical.

La section syndicale ne bénéficie pas de la personnalité morale contrairement aux syndicats représentatifs.

- Son rôle est d'assurer la communication entre les syndicats et les salariés de l'entreprise. (relais)

Ils sont pour développer, diffuser leurs idéologies au sein de l'entreprise.

La question est de savoir si un délégué syndical doit prouver l'existence d'une section syndicale au sein d'une entreprise.

Réponse par l'Arrêt du 27 mai 1997 : lorsqu'un syndicat représentatif dans l'entreprise désigne un délégué syndical dans une entreprise d'au moins 50 salariés, l'existence de la section syndicale est établie par cette seule désignation.

- L'existence est présumée (arrêt de revirement jurisprudentiel)

Article L412-6 qui définit la section syndical :

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la défense des intérêts matériels et moraux de ces membres.

Mission de la section syndicale :

- diffusion des tracts, etc....
- récolter le financement, cotisation auprès des adhérents
- rôle d'organiser les réunions, etc....

Elle sert à organiser le syndicat et à faire en sorte le bon fonctionnement du syndicat dans l'entreprise.

Le délégué syndical

Modalité de nomination du délégué syndical

- Pour être nommé délégué syndical, il faut avoir au moins 18 ans
- Il faut avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise
- Il ne faut pas avoir une incapacité électorale

Formalité pour désigner un délégué syndical dans l'entreprise :

- la loi dit qu'on doit notifier la nomination auprès de l'employeur soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit lettre remise en main propre contre décharge L412-14
- Notification auprès de l'inspecteur du travail
- Notification auprès des salariés de l'entreprise et des autres organisations syndicales dans l'entreprise si elles existent, notification par voie d'affichage sur les panneaux qui sont réservés aux communications syndicales.

- Possibilité de contester cette nomination dans un délai de 15 jours L412-15

Une fois que le délai est expiré, il n'est plus possible de contester la désignation. Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice...

Arrêt du 9 juillet 1996

Le syndicat à respecter la procédure mais il s'est trompé de personne, il a envoyé au directeur d'établissement au lieu de l'employeur...

Délai expiré, l'employeur a saisi le tribunal d'instance pour contester la désignation de ce délégué syndical, la notification n'a pas été adressée à son intention...

La cour de cassation pose un principe : le fait d'envoyer une lettre recommandée n'est pas une condition de validité de la désignation du délégué syndical.

- Ce qui veut dire que si le délégué syndical arrive à prouver que l'employeur a eu connaissance de la nomination par tout autre moyen, la nomination est valable.

A partir de quand le délai de contestation commence ?

A compter de l'affichage : pour les organisations syndicales, salariés qui souhaite contester

> Cf. Arrêt du 4 février 97 et 18 juin 2003

La contestation du délégué syndical par des organisations syndicales ou des salariés de l'entreprise commence à courir à compter de la connaissance par voie d'affichage sur les panneaux qui sont réservés aux organisations syndicales ou par tout autre moyen.
(Au partiel)

Autre problématique :

Le délai de 15 jours cours à partir de la notification, exception à ce principe :

Ce délais de 15 jours n'expire pas lorsque l'employeur a connaissance d'une fraude commise par le salarié

[Illustrer par l'arrêt du 27 janvier 1999](#), l'employeur va être viré mais devient délégué syndical (et ouais il est malin), délais expiré des 15 jours.

Possibilité pour l'employeur s'il prouve que le salarié a obtenu une nomination pour délégué syndical pour un intérêt purement individuel.

L'employeur a le droit de revenir sur la nomination même si le délai a été expiré car il a découvert la fraude postérieurement.

- Il n'a pas réussi à prouver donc le mec est resté

Les missions du délégué syndical : 3 missions, monopoles :

1. il bénéficie du droit de négociation et de la conclusion des accords collectifs (les délégués du personnel, membre du CE n'ont pas le droit de le faire en principe)
2. il détient le droit de faire des revendications pro auprès de l'employeur, il est la pour assurer la défense des salariés, il control la bonne application des dispositions qui protègent les salariés dans l'entreprise
3. au moment des élections du personnel dans l'entreprise, les syndicats bénéficient d'un monopole dans la présentation des candidats au premier tour.

Question de la diffusion des tracts au sein de l'entreprise :

[Article L412-8 du code de travail](#), cet article dit que les syndicats ont le droit de diffuser des tracts dans l'entreprise uniquement au heures d'entrée et de sortie du personnel.

[Illustration par l'Arrêt du 27 mai 1997 \(autre arrêt\) :](#)

CGT qui distribuer des tracts à tout moment dans la journée même si les salariés n'étaient pas présent... l'employeur pas content, juge, préjudice... la cour de cassation à condamné le syndicat à payer des dommages et intérêts à l'employeur...

Autre élément : diffusion de tracts par l'intranet, internet sur les mails pro de tous les salariés

- Il peut le faire si les syndicats ont signé un accord d'entreprise avec l'employeur à ce sujet, ou alors accord préalable de l'employeur

[Cf. Arrêt du 25 janvier 2005 qui pose ce principe](#)

Cas pratique page 20

1ere problématique :

Désignation de la section syndicale : application de l'arrêt du 27 mai 97, 50 salariés au moins, pas besoin de prouver l'existence, elle est présumée

De plus, il n'a pas besoin de communiquer la liste des adhérents à l'employeur

Donc nan pour la 1ere problématique

2nd problématique :

Il faut vérifier si ce syndicat est représentatif ou pas ?

Syndicat qui a une représentativité à prouver, on cherche s'il est représentatif.

Art L133-2 qui pose des critères légaux de représentativité (effectif, ...)

Or financement OK, effectif OK, Indépendant OK (les critères ne sont pas cumulatifs), influence (dynamique et efficace OK) = le syndicat est donc capable de prouver sa représentativité au sein de la société.

On reprend tous les critères, plus y'en a et mieux c'est pour prouver la représentativité du syndicat.

Principe : remise en main propre avec décharge ou lettre recommandé avec accusé de réception.

Pour la contestation, arrêt de 9 juillet 1996 s'il a prouvé sa nomination par n'importe quel moyen et que l'employeur a eu connaissance de cette nomination alors la désignation est régulière...

En l'espèce sa désignation par courrier simple ne remet pas en question sa validité de désignation, donc il ne pourra pas revenir sur la nomination du délégué syndical.

➤ *Question au partiel assurée*

3nd problématique :

Horaires collectifs de l'entreprise à prendre en compte et non pas l'horaire de chacun des salariés, le syndicat n'a pas respecté le code du travail et risque d'être sanctionné si l'employeur décide de saisir le juge il risque d'être condamné à payer des dommages et intérêts si l'employeur prouve qu'il a subi un préjudice.

4nd problématique :

Situation de Mr Paul, travaille depuis 15 ans nanani nananna,

Licenciement pour motif syndical, L122-45 du code de travail qui pose qu'on ne peut pas licencier un salarié en raison de son appartenance syndicale.

Le salarié peut demander la nullité du licenciement auprès du juge et obtenir sa réintégration ou alors obtenir des dommages et intérêts.

Séance 4 : Theme de la négociation collective, Convention et accords collectifs

Comme la liberté syndicale et le droit de grève, c'est un droit qui a une valeur constitutionnelle inscrite dans le préambule de 1946 « [tous travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail](#) »

[Article L132-2](#) qui précise que la convention collective est un accord conclu entre un employeur ou une organisation syndicale représentative d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés en vue de fixer en commun les conditions de travail et d'emploi ainsi que les garanties collectives.

Différence entre une convention collective et un accord collectif :

La convention collective va traiter de plusieurs thèmes à négocier et conclure touchant les conditions de travail et à l'emploi (durée du travail, salaire, discrimination,...) tandis que l'accord collectif va traiter d'un seul sujet.

➤ [Différence indiquée à l'article L132-1 du code du travail](#)

Validité de conditions d'un accord ou convention collective :

- Il faut toujours établir un écrit (code du travail + JP), s'il n'y a pas d'écrit il y a nullité [Article L132 qui impose ce critère « accord écrit à peine de nullité » + arrêt du 8 janvier 2002 qui illustre cela.](#)

Dans cet arrêt : une association qui ne voulait pas appliquer un accord d'entreprise, car pas eu d'écrit et pas de signature des parties concernées.

La cour d'appel pose qu'il n'y ait pas besoin de signature, ni d'écrit... preuve libre

Mais la cour de cassation : casse l'arrêt, il faut toujours que l'accord collectif ou la convention doit être signée par écrit...

- [Principe : monopole de la négociation appartient aux syndicats :](#)

Toute organisation syndicale qui peut apporter la preuve de leur représentativité, ou celle qui ont une représentativité présumée, elle peut se faire au niveau nationale, régionale, branche ou de l'entreprise. On doit donc établir une représentativité à tous les échelons

Loi Fillon du 4 mai 2004 : elle prévoit une dérogation, soit la possibilité pour les représentants du personnels (ou membre du CE) de représenter les salariés pour négocier et conclure un accord collectif.

Ces délégués du personnel peuvent signer un accord collectif que si la convention collective à laquelle elle est rattachée leur donne cette possibilité.

Si la convention collective ne prévoit rien : pas de possibilité pour eux, s'ils concluent quand même avec l'employeur, cet accord aura une autre valeur (valeur d'un accord atypique)

- C'est donc ici la valeur d'un engagement unilatéral de l'employeur.

Hypothèse : entreprise de 10 salariés pas de représentant du personnel, ... comment faire ?

Le salarié va être désigné spécialement pour la négociation par un syndicat extérieur, il va avoir un mandat spécial.

Il va être mandaté spécialement pour représenter les salariés dans son entreprise et conclure éventuellement un accord collectif.

Autrement dit, sans ce mandatement, l'employeur ne peut avoir personne d'autres en face. (Même si accords de tout le monde)

Pour la représentativité prouvée c'est plus difficile, donc vaut mieux demander à un syndicat présumé.

Ce mandatement est limité dans le temps et est cantonné au seul sujet en cours.

Principe : celui qui a la capacité de négocier = délégué syndical, sinon délégué du personnel si la convention collective l'autorise

A défaut : mandatement...

Coté employeur :

Au niveau de l'entreprise, celui qui signe l'accord est l'employeur lui-même.

Au niveau national ou de la branche d'activité, c'est un syndicat représentatif d'employeur qui va conclure.

- Syndicat représentatif aujourd'hui : MEDEF, CGPME, UPA

Autre problématique : lorsque l'employeur souhaite négocier un accord, il a une obligation très importante à respecter c'est celle de convoquer tout les syndicats représentatifs à la négociation.

S'il ne le fait pas, il risque une nullité de l'accord.

Arrêt du 17 septembre 2003 (de principe)

Sinon c'est une mesure discriminatoire si tous les syndicats ne sont pas convoqués à la négociation, ils ne sont pas tous obligés de signer l'accord ou de venir.

Accord d'entreprise initiale sur la durée du travail mais qui a été signé uniquement par la CFDT, l'employeur pour renégocier le nouvel accord : il doit convoquer tous ceux de l'entreprise et pas uniquement celui qui été à l'origine du précédent accord.

Jusqu'à cette loi de 2004, le principe était qu'il suffit qu'un seul syndicat signe pour que l'accord soit valable.

Depuis cette loi, elle a mis en place un nouveau principe qui dit que pour que l'accord soit valable il ne faut pas qu'il y'ait une opposition majoritaire.

Exemple : 5 syndicats (forcément différents) dans la table des négociations, 3 décident de signer 2 peuvent contester mais ils ne font pas la majorité...le principe d'opposition majoritaire ne peut pas avoir lieu.

Autre problématique :

Comment déterminer la convention collective qui va être applicable dans l'entreprise ?

L'employeur a une obligation est qu'on doit avoir une protection de par la convention collective.

Règles précises :

Code l'APE qui en principe permet de déterminer la convention collective qui s'applique à l'entreprise (qui en réalité correspond à l'activité de l'entreprise, il y'en a des milliers)
En principe donc cela correspond à l'activité réelle de l'entreprise, mais parfois l'INSEE peut se tromper et donc la convention collective n'est pas forcément la bonne.

- La jurisprudence considère que ce code APE n'a qu'une valeur indicative
- [Arrêt du 4 décembre 2001](#)

La présomption est simple, l'employeur peut rapporter la preuve qu'il est rattaché à une autre convention collective.

Autre hypothèse : entreprise qui dispose de plusieurs activités

On prend en considération l'activité principale, il faut une unité dans tous les salariés.

On détermine l'activité principale de l'entreprise quand c'est une activité industrielle on prend en considération le plus grand nombre de salarié dans l'entreprise, quand c'est une activité commerciale on prend en considération le plus grand chiffre d'affaire.

[Exemple : arrêt du 23 avril 2003](#)

Panzani vs William Saurin, elles décident de fusionner mais convention collective différente (celle des pâtes alimentaire, des industries)

Un salarié arrive à l'âge de la retraite : une convention collective la pose à 65 ans, une autre à 60 ans, il prend la plus favorable et la réclame à l'employeur.

Il refuse, l'autre va voir le juge.

2 activités distinctes avec 2 conventions collectives distinctes :

Activité industrielle, recherche de l'activité qui a le plus grand nombre de salarié en l'espèce c'est la fabrication des pâtes et donc convention collective est celle des 65 ans.

- Thème apprécié à l'examen

[Arrêt du 18 juillet 2000 :](#)

En principe pour déterminer la convention collective qui est applicable, on prend l'activité principale mais l'employeur parfois peut appliquer une autre convention collective.

C'est l'application volontaire d'une convention collective par l'employeur, il a le droit d'appliquer une autre convention collective à ces salariés même si cette convention est moins favorable aux salariés.

C'est uniquement dans l'application des règles collectives (soit l'application des droits collectifs dans l'entreprise). Au niveau individuel, si un salarié constate que la convention collective qui devait lui être applicable en principe (à l'activité réelle) s'il constate qu'elle lui est plus favorable, il pourra alors l'invoquer mais uniquement dans ces relations individuelles avec l'employeur.

Ce principe va être progressivement remis en cause notamment [par l'arrêt du 15 novembre 2007 \(revirement jurisprudentiel\)](#) où un employeur mentionne sur la fiche de paye une convention collective (celle de l'import export en l'espèce) mais en réalité celle qui est applicable, conformément à l'activité réelle de l'entreprise, c'est celle de commerce de gros, vins.

La salarié invoque la convention collective appliquée sur la fiche de paye (où il y'a une prime d'ancienneté) mais jusqu'à cet arrêt, la JP considérait que l'indication était une présomption irréfragable (même s'il s'est tromper... tapis pour lui) d'application de la convention collective.

Depuis cet arrêt, arrêt de revirement car aujourd'hui la cour de cassation pose qu'il s'agit d'une présomption simple ce qui veut dire que l'employeur peut démontrer que la convention collective qui est indiqué sur la fiche de paye n'est pas la convention qui est réellement appliquée au salarié.

- Evolution

C'est toujours l'activité principale

Semaine du 24 : interrogation

30 minutes avec des questions de cours jusqu'au début de la convention collective

Correction des cas pratique :

2) Deuxième cas, pour la séquestration etc....

1^{er} problème Les agissements du salarié : Faute lourde ou pas ?

Faute détachable du droit de grève, la JP considère que la séquestration nanani peuvent être qualifié de faute lourde.

En l'espèce : okay, + pouvoir d'individualisation de la sanction, l'employeur a la possibilité de licencier celui la et de rétrograder les 4 autres salariés.

Délégué syndical, inspecteur du travail

Initiative de la personne, donc responsabilité civile personnelle (sa propre initiative) qui est engagée Article 1382 du code du travail.

Imaginons : syndicat qui émet des tracts cela entraine la responsabilité civile des syndicats

Cas pratique 15 :

Liberté d'adhérer à un syndicat ou pas, article L411-5 du code de travail (choix d'adhérer à un syndicat ou pas)

- *pas d'obligation d'adhérer à un syndicat pour bénéficier d'avantages au sein de cette société*

Un syndicat à la personnalité morale, son objectif est de défendre les intérêts matériels et moraux des salariés.

Le syndicat peut avec l'accord du salarié agir en l'espèce (Deuxième question)

Défaut de représentativité au niveau de l'entreprise ?

Cas pratique volontairement vague, on pose des hypothèses : représentativité présumée soit prouvée.

1ere hypothèse : si c'est la première, actif au niveau de la branche et région, la représentativité présumée est représentative dans tous les échelons (national, groupe, branche, entreprise)

- *Présomption irréfragable*

Pour la représentativité prouvée, critère de l'influence ici tres actifs dans la région parisienne = dynamique donc de l'influence mais ici son efficacité se fait uniquement au niveau de la région.

Donc la il devra prouver sa représentativité au niveau de l'entreprise, l'argument de l'employeur pourrait être pertinent.

Donc au final si le syndicat n'arrive pas à prouver sa représentativité au niveau local on reprend les critères légaux et jurisprudentiels mais cette fois ci au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. (L133-2)

Séance 5

Négociation collective : les niveaux de négociation et conflit de norme

Quand vous avez une loi, il y'a deux normes en compétitions : la loi d'un coté et la convention collective de l'autre.

Exemple : la loi prévoit un salaire minimum, le SMIC / la convention collective décide de prévoir, elle va devoir respecter le minimum prévu par la loi et donc inscrire une convention collective que si elle est plus favorable.

En cas de conflit entre une loi et une convention collective on applique la norme la plus favorable au salarié

- *C'est l'article L132-4 qui pose ce principe*

Autre hypothèse :

Une loi d'un coté et un contrat de travail de l'autre, on a une différence de salaire, on applique toujours la norme le plus favorable confortement au principe posé par l'article L135-2 du code du travail.

Conflit entre 2 conventions collectives de même niveau qui s'applique dans l'entreprise, pour l'ensemble des salariés on va comparer les conventions collectives avantages par avantages.

On regarde les thèmes (durée du préavis, indemnités de licenciement, nombre de congés payés) qui en leur ensemble sont plus avantageux pour l'ensemble des salariés.

[Cette règle a été posée par l'arrêt de l'assemblée plénière du 18 mars 1988](#)

[Un arrêt du 19 février 1997 qui a posé une sorte d'exception \(arrêt isolé\) :](#)

On a ici un premier accord dans lequel l'employeur s'engageait à verser une prime aux salariés, cet employeur ayant des difficultés économiques dans l'entreprise a décidé de renégocier un autre accord supprimant ces primes mais il s'engageait à licencier aucun salarié pendant 3 ans.

Des salariés pas contents sont allés contester...

Problème : 2 thèmes différents, avantages qui ne sont pas comparables (salaire vs garantie d'emploi)

Si on applique l'arrêt de 88, les deux conventions ne sont pas comparables, cet arrêt à considérer que le maintien de l'emploi était plus avantageux donc etc....

Exception : ici on a fait une comparaison globale pour l'ensemble des salariés

[CCL : principe de faveur](#)

Problème de conflit de norme entre convention collective à différents niveaux

National

Branche d'activité

Groupe de société

L'entreprise

L'établissement

= la pyramide

Toujours de plus en plus favorable, le niveau national est un planché, plus on descend et plus le niveau doit être favorable en principe.

Le problème il y a une loi, du [4 mai 2004](#) relative au dialogue social qui a décidé de remettre en cause ce principe de faveur uniquement pour les négociations des niveaux entre convention.

➤ [Dorénavant, il est possible de déroger dans un sens moins favorable pour le salarié.](#)

Exemple : l'établissement peut être moins favorable que la branche, etc....

Mais à condition, préciser par la loi, qu'au niveau inférieur il n'y ait pas d'interdiction expresse (de la part du niveau supérieur)

Exemple : si la branche ne dit pas expressément « il est interdit de négocier dans un sens moins favorable » alors au niveau de l'entreprise droit de négocier comme sa...

3 domaines interdits de déroger :

- les salaires
 - les classifications professionnelles (statut du salarié, employé ? cadre ?)
 - les garanties collectives (touche les mutuelles, complémentaires, etc....)
- Article L132-23 du code du travail

+ Principe de la faveur si les conventions collectives sont antérieures à 2004

Si on décide de comparer des conventions collectives postérieures à 2004 : principe de la dérogation.

Cas pratique P29

Première convention collective de 97, l'employeur veut faire une 2006

➤ On compare

Ici convention collective antérieure à 2004 donc principe de faveur qui s'applique, donc au niveau de la prime d'ancienneté et des congés payés

Pour le cas de licenciement, c'est l'accord d'entreprise

Mais globalement c'est l'accord de branche qui est plus favorable et de toute façon principe de faveur.

Les deux 2006 : donc pour la branche c'est plus favorable, mais l'employeur peut émettre le principe de la dérogation car il n'y a pas d'interdiction expresse

Pour le préavis : il peut encore déroger

Il n'y a que l'article 10 ou l'accord de l'entreprise est immuable ou l'employeur doit continuer de respecter la convention collective de branche. (Car prime d'ancienneté est un salaire)

Séance 6 : Le statut collectif d'entreprise

Question de l'obligation de négociation annuelle :

L'employeur a obligation de négocier au moins une fois par an au niveau de l'entreprise avec les syndicats de salariés sur 4 thèmes précisément qui sont énoncés par l'article L132-27 du code du travail.

1^{er} thème : les salaires, chaque année l'employeur a l'obligation de renégocier les salaires

2nd thème : la durée effective du travail

3^{ème} thème : l'organisation du temps de travail

4^{ème} thème : la prévoyance maladie

Initiative en principe de convoquer les organisations syndicales, s'il ne le fait pas il risque d'être sanctionné (engagement de responsabilité).

Le niveau de négociation sur ces thèmes est en principe l'entreprise, par exception cela peut être au niveau de l'établissement lorsqu'il y a plusieurs établissements dans l'entreprise.

Mais il faut respecter ici 2 conditions cumulatives :

- il faut qu'il existe des organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement
- aucune organisation syndicale représentative ne doit s'opposer à la négociation au niveau de l'établissement

Les syndicats peuvent donc refuser ce niveau de négociation, « je préfère au niveau de l'entreprise »...

Cf., [arrêt 21 mars 1990 de principe](#) qui dit qu'en principe la négociation annuelle se fait au niveau de l'entreprise... établissement à condition que les syndicats acceptent et qu'ils ne s'y opposent pas.

S'ils refusent, l'employeur est obligé de négocier au niveau de l'entreprise.

Si la négociation annuelle échoue l'employeur et les organisations syndicales ont une obligation de rédiger un procès verbal de désaccord.

Nouveau thème : Question de l'engagement unilatéral de l'employeur

2 types, soit les usages soit les accords atypiques (cf. sources des normes)

L'usage est la coutume professionnelle ou alors les usages créent au niveau de l'entreprise, c'est un droit accordé au salarié (exemple : un avantage, des primes exceptionnelles, ...) ce n'est jamais un devoir. En revanche c'est l'employeur qui a des obligations.

3 critères pour qualifier un usage : le critère matériel

- [critère de fixité](#) = signifie que l'usage doit être fixe dans son montant ou dans son mode de calcul

- **critère de généralité** = signifie qu'il s'applique soit à l'ensemble des salariés, soit à une catégorie déterminée de salarié (exemple : les cadres)
- **critère de constance** = il faut que la pratique ait été renouvelée au moins une fois.

Ces trois critères sont cumulatifs, ils représentent l'élément matériel de l'usage.

Il y'a l'élément moral ou psychologique qui s'ajoute à cet élément matériel. Il dit que l'employeur à la conviction que l'usage devient une obligation pour lui.

L'employeur peut il remettre en cause cette pratique ? Exemple : verse une prime de Noël depuis 10 ans

- Non, engagement unilatéral de l'employeur

Il doit dénoncer l'usage pour pouvoir le supprimer, il doit :

- informer individuellement chaque salarié
- informer les représentants du personnel s'il y'en a dans l'entreprise (membres du comité d'entreprise, délégués du personnel)
- respecter un délai de prévenance ou un préavis (pas de durée indiquée, délais raisonnables, appréciation subjective)

Procédure régulière et il devient en droit de supprimer l'usage qu'il avait accordé aux salariés, si l'employeur ne respecte pas cette procédure, l'usage continuera d'exister.

Si l'employeur veut quand même supprimer cet usage il devra recommencer cette procédure

Remarque :

Lorsque l'employeur doit informer les gens, il n'a pas besoin de justifier sa décision, de motiver sa décision.

L'employeur n'a pas besoin de demander leur accord préalable, il impose, c'est une décision.

Une exception où il est dispensé de cette procédure :

Imaginons un usage de 13ème mois de salaire à la fin de l'année, entre temps l'employeur et les syndicats collectifs vont signer un accord prévoyant la suppression de cet usage (même thème d'usage).

- L'accord collectif va automatiquement remplacer l'usage (suppression automatique)

Illustration, page 38 [arrêt du 8 janvier 2002](#)

Effets de la dénonciation :

L'arrêt de principe = [25 février 1988](#) (p37) Arrêt Deschamps

Le salarié bénéficie un 13ème mois de salaire, l'employeur procède à la dénonciation de l'usage. Le salarié dit que c'est une partie de son salaire, pas le droit de modifier une partie de mon contrat de travail.

Ici la cour de cassation dit que l'usage ne s'incorpore pas au contrat de travail (car verbal).

Imaginons : La totalité de la rémunération d'un salarié est un usage

Si j'applique concrètement la règle, dénonciation de l'usage... pas de salaire lol

La jurisprudence à considérer que dans cette unique hypothèse, quand un salarié perçoit une rémunération qui provient de la totalité d'un usage, c'est considérer comme une modification du contrat et l'employeur ici perd sa liberté de dénoncer l'usage et il est obligé de négocier la rémunération. [Arrêt du 20 octobre 1998](#)

Cet arrêt va permettre d'ajouter un élément important : si l'employeur et le salarié n'arrive pas à négocier le salaire, il a le droit à faire appel au juge qui va déterminer le niveau de rémunération du salarié.

Au moment où l'employeur décide de dénoncer l'usage, si l'employeur envoie une demande d'avis : cela se transforme en une contractualisation de l'usage ce qui est une modification du contrat.

Lorsqu'il demande l'avis du salarié, l'usage se contractualise et devient une modification du contrat et devient obliger d'obtenir l'accord express du salarié. (Arrêt du XXX)

➤ Les usages = [L121-1 du code du travail](#)

Deuxième type d'engagement unilatéral : l'accord atypique

En principe ceux qui peuvent négocier un accord : employeurs et organisations syndicales
Parfois l'employeur conclu des accords avec les représentants élus du personnel (membres du CE, délégués du personnel).

Comme juridiquement ces accords n'ont pas de force équivalente à un accord collectif, donc autre valeur celle d'un engagement unilatéral.

Il n'y a que l'employeur qui est engagé dans cet accord, cela devient une obligation pour lui de respecter cet accord.

Peut il remettre en cause l'accord atypique ?

Application du même régime juridique que l'usage, même procédure de dénonciation

Au niveau du régime juridique : il pourra être supprimé si la procédure est régulière et les salariés de l'entreprise ne pourront plus bénéficier du contenu de cet accord.

Cas pratique Cf., feuille :

Cas n°1

Pas la bonne convention collective, ici celle de les industries de l'habillement

Code APE : simple valeur indicative par l'arrêt du 18 juillet 2000, novembre 2007

Cas n°2

On applique la norme la plus favorable au salarié, celle de l'activité principale.

Le salarié va pouvoir réclamer l'application de cette convention collective (en l'occurrence la plus favorable), cf. : minima conventionnels

Cas n°3

Règle de l'opposition majoritaire qui s'applique

Suffit d'un seul syndicat qui signe et rend l'accord valable

17 Septembre 2003 : pour la convocation

Cas n°4

Fixité, constance, générale, morale (volonté de l'employeur à s'engager et de verser la prime) = usage

Informers les salariés, représentant du personnel, délais raisonnable de prévenance... nan

Obtenir la prime

Cas n°5

Dans le secteur privé, pas de réglementation pour le préavis.

Le 1^{er} argument de l'employeur n'est pas valable, minorité de salariés non recevable (2 salariés c'est tout).

L'exercice normal de la grève c'est la désorganisation de la production (JP). Anormale : désorganisation totale de la production.

Si absence pour raison de droit de grève : suppression de la prime discriminatoire, argument pas valable.

Cas n°6

Représentativité du syndicat : article L133-2 du code du travail

45 adhérents... critère du dynamisme et de l'influence semble respecter, le syndicat semble bien représentatif au sein de l'entreprise ALLO.

Ici on nous dit rien, faire les 2 hypothèses. Soit on considère que la notification s'est faite dans les règles ou pas... différence du comptage du délai si syndicat, employeur, salarié.

Cas n°7

Principe de faveur qui est appliqué, conflit entre la convention et le contrat de travail.

On prend la norme la plus favorable au salarié, ici la convention étant favorable le salarié est en droit de réclamer le paiement de cette prime.

Toujours le principe de faveur même dans le cas où il y a 2 conventions collectives qui s'applique, on compare cas par cas.

Loi de 2004 : conflit entre 2 conventions collectives de niveau différent, possibilité de déroger et de prendre la moins favorable.

Cas n°8

Conflit entre 2 accords collectifs, principe : on applique le principe de faveur mais précision de la manière dont on compare par un arrêt du 18 mars 88 AS.

Problème ici : prime d'un côté et engagement de l'autre côté.

19 février 97 qui par exception a décidé que le maintien de l'emploi est plus favorable que le maintien de la prime.

Opposition majoritaire : ici un seul donc pas recevable, l'accord ne peut pas être remis en cause.

Question des représentants du personnel qui ne va pas être traité (dernier thème) à réviser qui sera à l'examen ---) feinte rapidement traitée à la fin du cours

Dernière séance qui traite des conventions collectives

Séance 7 : Le sort du statut collectif

1^{er} hypothèse : la question de la révision de l'accord collectif

On va retrouver les principales règles à l'article **L132-7** du code du travail.

Définition : la révision permet aux signataires ou aux adhérents d'un accord collectif de modifier par avenant une ou plusieurs dispositions de l'accord.

L'avantage de la révision est pour le faire évoluer en fonction des besoins de l'entreprise, en principe les conditions, les modalités de révision doivent être inscrites dans l'accord initial.

Seconde idée, lorsque l'employeur décide de réviser un accord, il doit obligatoirement convoquer l'ensemble des syndicats de l'entreprise à la négociation.

S'il ne le fait pas, l'accord est nul. ---) **Arrêt du 17 septembre 2003**

Qui est habilité à signer l'accord de révision ?

L'employeur et les syndicats mais aussi, l'article **L132-7** pose des conditions précises : seuls les syndicats signataires de l'accord initial ou les adhérents à cet accord sont habilités à signer l'accord de révision.

Paradoxe : il reste obligé de convoquer l'ensemble des syndicats, mais seuls les autres sont habilités à signer = pour les contraindre à signer, à participer à la négociation...

Effet de l'accord de révision :

Il va se substituer automatiquement à l'accord initial et il va avoir un effet qui va être opposable à l'employeur et aux salariés de l'entreprise.

2nd hypothèse : la dénonciation de l'accord collectif, article L132-8 du code du travail.

On a deux types d'accord à distinguer :

- les accords collectifs à durée déterminée
- ceux à durée indéterminée

Quand l'accord est à durée déterminée, en principe l'accord arrive à terme quand il arrive à sa date d'expiration.

L'article **L132-6** dit que sauf stipulation contraire, l'accord collectif à durée déterminée se poursuit lorsqu'il arrive à échéance (renouvellement automatique).

A moins que dans l'accord initial les parties aient expressément prévu qu'il n'y aura pas de renouvellement automatique.

Pour les accords collectifs à durée indéterminée :

On peut dénoncer cet accord, soit demander sa suppression mais il faut l'accord de l'ensemble des organisations syndicales et de l'employeur.

Toutes les parties qui ont signé l'accord collectif doivent se mettre d'accord pour dénoncer cet accord.

Procédure de dénonciation : [Article L132-8](#)

A partir de la dénonciation il faut respecter un préavis de 3 mois pour supprimer définitivement cet accord.

Généralement on supprime un accord collectif pour en négocier un nouveau il faut avoir le temps de la négociation.

L'accord initial à un délai de survie de 12 mois après que le préavis ait expiré (selon l'article) de manière à permettre aux partis de renégocier un nouvel accord.

= 15 mois maximum.

Une fois que ces 15 mois ont expiré et si pas de nouvel accord, les avantages accordés aux salariés (accordé dans l'accord collectif) s'incorporent au contrat de travail.

= Le maintien des avantages individuels, ils deviennent acquis et sont intégrés au contrat de travail.

Donc la modification : obligation d'avoir l'accord express du salarié.

[Arrêt du 16 Février 1989](#) :

L'employeur doit adresser un courrier aux syndicats qui ont signé en les prévenant qu'il compte dénoncer l'accord.

Ici dans cet arrêt, cela c'est fait lors d'une réunion (+ PV) la cour de cassation à considérer que ce n'était pas régulier.

La dénonciation au cours d'une réunion et inscrite dans le PV n'est pas valable.

(Pas besoin de leur accord juste une véritable lettre de notification)

[Arrêt du 9 Février 2000](#) :

Cet arrêt apporte une précision sur le moment où l'accord de substitution peut entrer en vigueur.

A quel moment le nouvel accord peut entrer en vigueur ?

A tout moment dans la période des 12 mois après les 3 mois de dénonciation, il ne peut pas entrer en vigueur pendant le préavis.

[Arrêt du 12 octobre 2005](#)

L'accord qui a été dénoncé et qui n'a pas été remplacé dans les délais légaux (12 mois), les salariés conservent les avantages individuels acquis en application de l'accord initial.

(Incorporation dans le contrat de travail)

Séance 8 et 9 : Les représentants du personnel

= membres du comité d'entreprise et délégués du personnel (2 catégories de personnes)

Les délégués du personnel et les membres du CE sont élus et non pas nommés contrairement aux délégués syndicaux et ont un mandat de 4 ans.

Il appartient à l'employeur, il a l'obligation, de procéder aux élections professionnelles. S'il ne le fait pas, il risque d'engager sa responsabilité pénale = délit d'entrave à la libre désignation des représentants du personnel.

Il peut être condamné à 1 an d'emprisonnement + amende de 3750 euros.

S'il récidive = peines doublées

= [Article L482-1 pour les délégués du personnel](#)

= [et L483-1 pour les membres du CE](#)

On distingue délégué du personnel et membre du CE :

- A partir de 11 salariés, l'employeur est obligé de mettre en place des élections pour faire élire des délégués du personnel = [article L421-1 du code du travail](#), il faut prendre en considération l'établissement pour apprécier le nombre de salarié

Définition de l'établissement = groupement de salarié ayant des intérêts commun et travaillant sous une direction unique même si la gestion du personnel est centralisée à un autre niveau.

Mission du délégué du personnel :

- le DP a pour mission de transmettre les revendications des salariés à l'employeur, il ne fait pas de nouvelles propositions à l'employeur.
Cela peut poser un problème lorsque le salarié présente une double casquette, la frontière étant parfois difficile à tracer.
- Il a pour mission de vérifier que la réglementation du travail s'applique correctement dans l'entreprise (que le code du travail s'applique bien, les accords collectifs bien, etc....)
- Il peut saisir l'inspecteur du travail pour lui faire part des éventuels problèmes, litiges qui ont lieu dans l'entreprise.
- Le DP bénéficie d'un droit d'alerte dans l'entreprise, s'il constate qu'il y'a un problème d'insécurité dans l'entreprise. Il va saisir l'employeur au nom de ce droit d'alerte ce qui va le contraindre à procéder à une enquête.

Pour les membres du CE :

Objet = [Article L431-4](#), le CE a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation pro et aux techniques de production.

Seuil = 50 et + salariés ---) [article L431-1](#)

Le président du CE = l'employeur

En tant que président il peut convoquer les membres du CE et fixe l'ordre du CE, il préside aux réunions et veille à la régularité du vote auquel il ne participe pas.

Les délégués syndicaux qui représentent chacun leur organisation mais y participe ici avec une voie consultative, ils ne votent pas ils rendent uniquement un avis.

Les membres élus du comité d'entreprise, mandat de 4 ans et dispose de voie délibératives, ce sont eux qui prennent des décisions.

Le CE est doté de la personnalité civile, il peut saisir la justice, il dispose d'un budget, il gère un patrimoine.

Ces missions :

Il a des attributions économiques, [article L432-1](#) qui dit que le CE est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment les mesures de nature à affecter le volume des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emplois de travail et de formation pro.

Le CE à donc un rôle très important pour toutes les questions qui touche l'économie et les finances de l'entreprise. L'employeur a obligation de remettre un rapport d'activité, chaque année, au CE. (+ Perspectives)

- Elle va rendre un avis favorable ou défavorable.

Exemple :

Pour mettre en place un plan social obligé de présenter préalablement au CE sinon le CE peut demander la nullité au tribunal.

Autre exemple : transfert ou fusion d'entreprise, demander l'avis consultatif du CE.

Attributions professionnelles :

[Article L432-3](#) qui dit que le CE est informer et consulter sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultat de l'organisation de travail, de la technique, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunérations.

Gestion des activités sociales et culturelles :

[Article L432-8](#) qui dit que le CE assure la gestion des activités sociales et culturelles au bénéfice des salariés ou de leur famille.

Sources de financement du CE :

C'est l'employeur qui finance le CE (% de la masse salariale accorder par la loi)

Moyens matériels qui sont commun au DP et membres du CE :

- l'employeur doit mettre à disposition des DP et CE un local pour qu'ils puissent se réunir et exercer leurs missions (différentes), [Article L424-2](#)
- Tableaux d'affichage réserver à leurs informations / revendications ([Article L412-8](#))
- Ils peuvent diffuser des tracts, aux heures d'entrée et de sortie du personnel, étendu le principe consacré aux délégués syndicaux (fixé par la loi) pour les DP et membres du CE = [Jurisprudence 30 mars 1998](#)
- Ils ont la possibilité de se réunir au moins une fois par mois, réunion mensuelle accorder par l'employeur (sinon délit d'entrave).
Pour inviter une personne extérieur à l'entreprise : il faut obtenir l'accord préalable de l'employeur
- Ils bénéficient d'heures de délégation ou bien des crédits d'heures. La loi permet d'avoir un certaines nombres d'heures dans le mois pour assurer leur mission durant les heures de travail tout en étant rémunérer.
Les DP = 15H par mois / membres du CE = 20H par mois
Concrètement = pas besoin d'accord préalable de l'employeur pour prendre ces heures, ils préviennent seulement l'employeur (ils remplissent un bon de délégation en mettant le nombre d'heures et le remettent à l'employeur)
Obligation d'informer seulement qu'ils vont allez exécuter leurs missions.
- La liberté de circulation du représentant du personnel, [article L412-17](#) qui permet aux représentants du personnel de circuler librement dans l'entreprise à tout moment.
(Pour allez à l'encontre des salariés...)
Limite : il ne doit pas gêner le bon fonctionnement du travail

Rupture du contrat de travail des représentants du personnel, la procédure de licenciement d'un salarié protégé :

- entretien préalable
- informer / consulter le CE s'il existe
- obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur favorable

Si avis favorable = notification du licenciement du salarié

Sinon, nullité du licenciement le salarié peut demander la réintégration du salarié.

Question : obtenir l'autorisation mais si on arrive au terme du mandat et il ne se représente pas...

La loi accorde une protection spécifique postérieurement aux représentants du personnel, ce délai de protection est de 6 mois.

Cela signifie que pendant ces 6 mois, il doit continuer de demander l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

12 mois pour les délégués syndicaux.

Quand on est candidat aux élections du personnel, on a perdu mais peut on bénéficier d'une protection.

La loi accorde la encore aux salariés, aux candidats qui n'ont pas été élu une protection de licenciement postérieure aux élections de 6 mois.

Cas pratique feuille :

1) Correspond aux technique et conditions de travail, L432-3 l'employeur est obliger d'informer et de consulter préalablement le comité d'entreprise avant de décider d'un éventuel changement des machines.

S'il ne le fait pas, responsabilité pénale et au niveau civil : la décision est nulle (elle risque d'être annulée par le juge, le CE saisit le juge).

2) contenu du tract : pas des revendications pro, diffamation injures à l'encontre de l'employeur

Information qui porte atteinte à sa réputation, empêche l'information de circuler.

Rassure l'employeur

3) pause déjeuner = la loi 412-8 car pas aux heures d'entrée et de sortie, faute caractérisée

Sur la procédure de licenciement, on fait des hypothèses.

!!! AU PARTIEL !!!

4) Deux problématiques : fixité (fixe 200^e) constance (répétée 3 ans) généralité (oui catégorie déterminée de salariés qui bénéficie de cette prime), élément intentionnel (volonté de l'employeur à s'engager) = oui un usage

Deuxième problématique : la procédure de dénonciation est régulière ou pas :

Informers les salariés individuellement, informer les représentants du personnel, délais raisonnable ;

En l'espèce : iyéééé, délais pas raisonnable.