

**LES
CARRÉS**



2021-2022
3^e édition

L'essentiel du **DROIT DU TRAVAIL**

Les relations collectives

Franck Petit

 un savoir-faire de


2021-2022
3^e édition

L'essentiel

du

DROIT DU TRAVAIL

Les relations collectives

Franck Petit

 *Gualino* un savoir-faire de
 Lextenso

LES CARRÉS



Cette collection de livres présente de manière synthétique, rigoureuse et pratique l'ensemble des connaissances que l'étudiant doit posséder sur le sujet traité. Elle couvre :

- le Droit et la Science Politique,
- les Sciences économiques,
- les Sciences de gestion,
- les concours de la Fonction publique.

Franck Petit est professeur à Aix-Marseille Université, où il codirige le master II « Droit des relations du travail et protection sociale ». Ancien doyen de la faculté de droit, d'économie et de gestion d'Avignon, il est membre de la Commission nationale de l'examen d'accès au CRFPA (Centre régional de formation à la profession d'avocat).

Du même auteur, chez le même éditeur :

Collection « Carrés Rouge »

- L'essentiel du Droit du travail : les relations collectives, 3^e éd. 2021-2022.
- L'essentiel du Droit du travail : les relations individuelles, 4^e éd. 2021-2022.
- L'essentiel du Droit de la protection sociale, 4^e éd. 2021.
- L'essentiel du Droit du contentieux du travail, 2018.

Collection « Droit en poche »

- Les référendums professionnels – La parole donnée aux salariés, 2018.
- Droit de la Formation professionnelle tout au long de la vie, 2019 (en coll. avec S.-D Noisette).

Collection « Guides Pro »

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mode d'emploi – La place de la femme dans l'entreprise, 2020 (en coll. avec S.-D. Noisette).
- La responsabilité sociale de l'employeur, 2021 (en coll. avec S. Garnier).



© 2021, Gualino, Lextenso
1, Parvis de La Défense
92044 Paris La Défense Cedex
ISBN 978-2-297-13423-1

Suivez-nous sur



www.gualino.fr

Contactez-nous gualino@lextenso.fr

PRÉSENTATION

En publiant la 3^e édition de cet ouvrage sous l'intitulé « *L'essentiel du droit du travail : les relations collectives* », nous avons voulu couvrir le programme de la 3^e année de licence de droit, d'économie, de gestion et d'AES (administration économique et sociale), qui correspond le plus souvent à la deuxième partie du cours de Droit du travail : Les relations collectives du travail. Il complète ainsi, en le prolongeant, un premier ouvrage intitulé « *L'essentiel du droit du travail : les relations individuelles* » (4^e éd. 2020, Gualino-Lextenso, Coll. Carrés Rouge).

Isoler, au sein du droit du travail, le droit des relations collectives de travail conduit à s'intéresser non pas seulement aux individus travaillant dans le cadre d'un contrat de travail, mais aux collectivités qui les rassemblent – par exemple dans le cadre de la profession et de l'entreprise – et à leurs modes de représentation.

Ces collectivités se sont révélées historiquement dans l'exercice de deux grandes libertés inhérentes à toute vie professionnelle, la *liberté de coalition* – qui trouve son prolongement dans l'exercice du droit de grève – et la *liberté d'association* qui, avant la grande loi du 1^{er} juillet 1901, s'est traduite par la liberté syndicale (Partie 1).

Souffrant des limites de leur autonomie au niveau individuel, les salariés se sont en effet regroupés pour échapper, lors de la négociation de leurs conditions de travail, à la subordination dans laquelle les plaçaient leurs contrats de travail. La lente construction du droit du travail et son application ont toujours été dépendantes de la demande groupée et pressante des travailleurs, l'union créant la force dans la discussion avec l'employeur.

Les employeurs résistèrent longtemps à l'implantation des syndicats sur les lieux du travail : en parallèle de l'action syndicale menée à l'extérieur de l'entreprise (actions en justice, négociation collective), la défense des intérêts des salariés fut confiée initialement, au sein de l'entreprise, à des institutions élues (Partie 2).

Menée par les syndicats – à l'origine dans le seul cadre de la profession, parfois au prix d'une grève (Partie 3) –, la négociation collective permet aux salariés d'obtenir une amélioration de leur statut collectif (Partie 4).

Franck PETIT
Mazan, le 15 juin 2021

Les articles mentionnés dans l'ouvrage sans précision de code sont issus du Code du travail.

PLAN DE COURS

Présentation	3
---------------------	----------

PARTIE 1

La représentation syndicale

Chapitre 1 – Le statut juridique du syndicat	17
---	-----------

1 – L'objet syndical	17
-----------------------------	-----------

- *Conditions tenant à la nature des activités du syndicat* 17
- *Conditions tenant à la qualité des adhérents* 18
 - a) *L'exercice d'une profession ou d'un métier* 18
 - b) *La similitude ou la connexité des professions et métiers* 19

2 – La liberté syndicale	20
---------------------------------	-----------

- *La dimension individuelle de la liberté syndicale* 21
 - a) *Dans les relations avec l'employeur* 21
 - b) *Dans les relations entre le salarié et le syndicat* 22
- *La dimension collective de la liberté syndicale* 22

3 – La représentativité syndicale	23
■ <i>Les enjeux de la représentativité syndicale</i>	23
a) Les prérogatives attribuées aux syndicats représentatifs	23
b) Les prérogatives reconnues aux autres syndicats	26
■ <i>L'acquisition de la représentativité syndicale</i>	27
a) La représentativité des syndicats de salariés dans l'entreprise	27
b) La représentativité des syndicats de salariés au niveau national	29
Chapitre 2 – Le droit syndical dans l'entreprise	33
1 – La section syndicale	33
■ <i>L'absence de personnalité juridique</i>	33
■ <i>Les moyens d'action de la section syndicale</i>	34
a) La collecte de cotisations syndicales	34
b) Le panneau d'affichage	34
c) Les publications et tracts	35
d) L'emploi de moyens informatiques	35
e) Les réunions et les invitations de personnalités extérieures	36
2 – Le délégué syndical	37
■ <i>La désignation</i>	37
■ <i>La contestation</i>	38
a) La fraude	38
b) La révocation du mandat fondée sur un fait nouveau	39
■ <i>Moyens d'action et attributions</i>	40
3 – Le représentant de la section syndicale	41

PARTIE 2

Les institutions représentatives du personnel

Chapitre 3 – Les cadres d’implantation **47**

1 – L’établissement **47**

- *Mise en place des délégués syndicaux* 47
- *Mise en place du comité social et économique* 48
- *Incidence des seuils d’effectifs* 50

2 – L’entreprise **51**

- *L’entreprise avec un établissement unique* 51
- *L’entreprise à établissements multiples* 51
- *L’unité économique et sociale (UES)* 51
 - a) *L’utilité de la notion d’UES* 51
 - b) *L’unité économique* 52
 - c) *L’unité sociale* 52

3 – Le groupe **54**

- *Comité de groupe français* 54
- *Comité d’entreprise européen* 55

Chapitre 4 – Les modes d’implantation **57**

1 – L’élection **57**

- *Comité social et économique* 57
 - a) *L’organisation des élections* 57
 - b) *L’électorat* 59
 - c) *L’éligibilité* 61
 - d) *La candidature* 62
 - e) *Le déroulement du scrutin* 63
 - f) *La durée des mandats* 64
 - g) *L’incompatibilité des mandats* 65

■ Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)	66
■ Comité social et économique central	67
2 – La désignation	69
■ Délégué syndical	69
■ Représentant de la section syndicale	70
■ Représentant syndical auprès du comité social et économique	70
■ Membre du comité de groupe	71
■ Membre du comité d'entreprise européen	71
■ Membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle	71
Chapitre 5 – Les attributions et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel	73
<hr/>	
1 – Le comité social et économique	73
■ La gestion des activités sociales et culturelles	73
■ Les informations et les consultations préalables aux décisions patronales	74
a) Le domaine de la consultation	74
b) La nécessité d'une information	77
c) Le moment de l'information et de la consultation	77
d) L'assistance des experts	79
e) Le recours à un expert de gestion	80
f) Le droit d'alerte économique	81
g) Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent	82
h) Le droit d'alerte sociale	82
i) Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes	82
j) La représentation du comité au sein des organes d'administration de la société	83
■ Le fonctionnement	84
2 – Le comité social et économique central	85
3 – Les comités implantés dans les groupes	86
■ Le comité de groupe	86

■ <i>Le comité d'entreprise européen</i>	87
■ <i>L'implication des salariés dans la société européenne</i>	88
4 – Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles	89
Chapitre 6 – Le statut des élus du personnel et des représentants désignés	91
1 – Les moyens	91
■ <i>Crédit d'heures de délégation</i>	91
■ <i>Liberté de circulation</i>	93
2 – Les obligations de secret professionnel et de discrétion	93
3 – La protection contre le licenciement	94
■ <i>Nature et portée de la protection statutaire</i>	94
■ <i>Les sanctions de la protection statutaire</i>	96

PARTIE 3

Les conflits collectifs

Chapitre 7 – La grève	101
1 – La définition jurisprudentielle de la grève	102
■ <i>Une cessation franche et collective du travail</i>	102
a) <i>Un arrêt total du travail</i>	102
b) <i>Un arrêt collectif du travail</i>	103
■ <i>L'existence de revendications professionnelles</i>	104
a) <i>La communication des revendications</i>	104
b) <i>Le caractère professionnel des revendications</i>	104
2 – Les effets de la grève	106
■ <i>Absence de salaire</i>	106
■ <i>Immunité disciplinaire</i>	107
■ <i>Grève et responsabilité civile ou pénale</i>	107

3 – Le cas particulier des grèves avec occupations des locaux du travail	109
■ <i>Les conditions d'obtention d'une ordonnance d'expulsion</i>	109
■ <i>L'exécution de l'ordonnance d'expulsion</i>	110

Chapitre 8 – La réaction de l'employeur : le lock-out **111**

1 – Le lock-out comme réponse à une situation contraignante	111
2 – Le lock-out dicté par des exigences d'ordre et de sécurité	112
3 – Le lock-out fondé sur l'exception d'inexécution	112

PARTIE 4

La négociation collective

Chapitre 9 – Les parties à la négociation collective **115**

1 – La partie salariée	115
■ <i>La représentation des salariés par les groupements syndicaux</i>	115
a) Le principe : le monopole de négociation réservé aux syndicats représentatifs	115
b) L'exception : la négociation attribuée aux élus du personnel	118
c) Le référendum dans les entreprises dépourvues d'élus (moins de 20 salariés)	118
■ <i>La représentation des groupements syndicaux par leurs négociateurs</i>	119
a) Hors de l'entreprise	119
b) Dans l'entreprise	119
2 – La partie patronale	123
■ <i>La représentation des employeurs par leurs groupements</i>	123
a) Dans la négociation de conventions collectives ordinaires	123

b) Dans la négociation des conventions et accords collectifs susceptibles d'extension 124

■ *La représentation de l'employeur dans l'entreprise* 125

Chapitre 10 – Les niveaux de négociation **127**

1 – Classifications des niveaux de négociation **127**

■ *Niveau national et interprofessionnel* 127

■ *Niveau de la branche professionnelle* 128

■ *Niveau du groupe* 130

■ *Niveau « interentreprise »* 131

■ *Niveau de l'entreprise et de l'établissement* 132

2 – Relations entre les niveaux de négociation **133**

■ *Au stade de la formation* 133

■ *Au stade de l'application* 134

Chapitre 11 – Le déroulement de la négociation collective **137**

1 – Règles communes à tous les niveaux **137**

■ *Contenu des accords et comportement des parties* 137

■ *Formalisme des accords* 139

2 – Règles propres à la négociation de branche professionnelle **141**

■ *Objets de la négociation* 141

a) Négociation annuelle sur les salaires 142

b) Négociations triennales 143

c) Négociations quinquennales 145

d) Négociation sur le temps partiel 146

■ *Procédures d'extension et d'élargissement des conventions et accords* 146

3 – Règles propres à la négociation d'entreprise **148**

■ *Objets de la négociation* 148

a) Les règles d'ordre public 148

b) Ce qui peut être négocié 149

■ <i>En l'absence d'accord</i>	149
a) Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée	151
b) Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail	151
c) Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels	153

Chapitre 12 – Les effets des conventions collectives **155**

1 – Les effets à l'égard des salariés	155
■ <i>Nature de la convention collective</i>	155
■ <i>Les sanctions du non-respect de la convention collective</i>	157
2 – Les effets à l'égard des syndicats	158
■ <i>Effets contractuels</i>	158
■ <i>Sanctions</i>	159
a) Actions et réactions classiques	159
b) Actions particulières	160

Chapitre 13 – Les événements susceptibles d'affecter la convention collective **161**

1 – La révision	161
■ <i>Jusqu'à la fin du cycle électoral</i>	161
■ <i>À l'issue du cycle électoral</i>	162
2 – La dénonciation et la mise en cause	162

Bibliographie **165**

Principales abréviations

ANI	Accord National Interprofessionnel
Bull. civ.	Bulletin des arrêts de la Cour de cassation
Cons. const.	Conseil constitutionnel
CFDT	Confédération française du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC-CFE	Confédération générale des cadres – Confédération française de l’encadrement
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CGT	Confédération générale du travail
CSE	Comité social et économique
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
D.	Recueil Dalloz
Dreets	Direction régionale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (anciennement Direccte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi)
Dr. ouv.	Revue Droit Ouvrier
Dr. soc.	Revue Droit Social
FO	Force Ouvrière
JCP	La Semaine Juridique
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
QPC	Question prioritaire de constitutionnalité
T. com.	Tribunal de commerce
TJ	Tribunal judiciaire
TI	Tribunal d’instance
UES	Unité économique et sociale
UIMM	Union des industries métallurgiques et minières
UNEDIC	Union nationale pour l’emploi dans l’industrie et le commerce
UPA	Union professionnelle artisanale

PARTIE 1

La représentation syndicale

Chapitre 1	- Le statut juridique du syndicat	17
Chapitre 2	- Le droit syndical dans l'entreprise	33

Chapitre 1

Le statut juridique du syndicat

Les syndicats professionnels obéissent tous à un statut juridique commun, qui n'est pas propre, d'ailleurs, aux organisations de salariés. Ce statut repose autant sur le principe de spécialité que sur celui de la liberté syndicale. Si les syndicats ont tous le même objet légal, ils ne disposent pas tous des mêmes prérogatives. Certaines d'entre elles ne sont attribuées qu'aux seuls syndicats dits représentatifs.

1 L'objet syndical

■ Conditions tenant à la nature des activités du syndicat

Avant la réforme issue de la loi du 28 octobre 1982, les syndicats ne pouvaient se former que pour « l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles ». Cette formule était la traduction du **principe de spécialité** qui préside au fonctionnement de toute personne morale ; le législateur avait voulu, par ailleurs, accentuer cette spécialité, en utilisant l'adverbe « **exclusivement** ». Le syndicat ne pouvait donc exister qu'en vue de la défense des intérêts strictement professionnels des salariés. Cette restriction visait à empêcher toute dérive politique d'une activité syndicale. Elle a ainsi servi jadis de base à des poursuites à des fins de dissolution de la CGT. La jurisprudence en avait également déduit l'irrégularité d'un affichage dans l'entreprise à contenu politique (Cass. soc., 6 nov. 1974 : Dr. soc. 1974, p. 124).

L'actuelle rédaction de l'article L. 2131-1 est plus large. Certes, l'adverbe exclusivement est resté – ce qui permet d'affirmer la survivance du principe de spécialité –, mais le syndicat a pour objet « l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts ». Le nouvel objet couvre ainsi un très large champ d'activités – qui doivent toutes s'inscrire dans le cadre d'une **défense d'intérêts professionnels** – et permet au syndicat de **défendre**, par ailleurs, **la situation professionnelle de salariés qui ne sont pas ses adhérents**.

Les *syndicats peuvent se livrer à des activités d'ordre social*. Par exemple, la loi les autorise expressément à créer des HLM, à acquérir des terrains pour jardins ouvriers (art. L. 2132-5), à créer des offices de placement et des œuvres professionnelles, telles des institutions de prévoyance, des cours ou des publications intéressant la profession (art. L. 2132-5).

Les *syndicats peuvent également appuyer une revendication sur une prise de position politique*. Mais celle-ci ne doit jamais l'emporter sur l'objet essentiellement professionnel qui justifie la création et l'activité du syndicat. Devant faire face au développement de syndicats créés par les dirigeants et les adhérents du Front National, la Cour de cassation a ainsi considéré qu'un syndicat professionnel ne peut être « *fondé sur une cause ou en vue d'un objet illicite* » et qu'il ne peut, en conséquence, « *poursuivre des objectifs essentiellement politiques, ni agir à l'encontre des grands principes de discrimination* » (Cass. ch. mixte, 10 avril 1998, 3^e arrêt : Bull. ch. mixte, n° 2 ; D. 1998, IR, p. 126).

En revanche, *l'exercice du commerce, l'accomplissement d'actes de commerce sont interdits* aux syndicats, lesquels ne peuvent donc acheter pour vendre, réaliser des bénéfices et les distribuer à leurs adhérents. Mais l'interdiction de faire du commerce *n'empêche pas les syndicats de déposer une marque ou un label* dont ils deviennent propriétaires. Ce signe distinctif est ensuite apposé sur tout produit ou objet pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication.

■ Conditions tenant à la qualité des adhérents

Selon l'article L. 2132-2, deux conditions sont requises pour créer un syndicat ou y adhérer.

a) L'exercice d'une profession ou d'un métier

Seules les personnes exerçant une « profession » ou un « métier » peuvent fonder un syndicat ou y participer. Ainsi des propriétaires qui louent leurs immeubles ne sauraient défendre leurs intérêts par le moyen d'un syndicat. De même, il faut admettre que les étudiants ne peuvent se regrouper dans le cadre d'un syndicat, car le « travail » qu'ils fournissent ne relève pas d'une activité professionnelle. Mais la loi a prévu une exception à l'égard des personnes qui emploient sans but lucratif des salariés, tels que des employés de maison : elles peuvent en effet se grouper en syndicat pour la défense des intérêts qu'elles ont en commun en tant qu'employeur de ces salariés.

S'agissant en revanche de la nature de l'activité exercée, le Code du travail se montre moins exigeant. Un inactif, tel qu'un chômeur ou un retraité, peut adhérer au syndicat de son choix. Il n'empêche qu'un syndicat constitué uniquement de chômeurs ou de retraités risque de tomber dans l'illicéité. Il leur est préférable de se regrouper au sein d'associations loi de 1901. C'est précisément ce que reconnaît implicitement l'article L. 5411-9, issu de la loi de 1998 contre les