

**LES
CARRÉS**



**2022-2023
4^e édition**

L'essentiel du **DROIT DU TRAVAIL**

Les relations collectives

Franck Petit

G*ualino* un savoir-faire de
Lextenso

2022-2023
4^e édition

L'essentiel

du

DROIT DU TRAVAIL

Les relations collectives

Franck Petit

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 individuelles, 5^e éd. 2022-2023.
- L'essentiel du Droit du travail - les relations collectives, 4^e éd. 2022-2023.
- L'essentiel du Droit du contentieux du travail, 2018.
- L'essentiel du Droit de la protection sociale, 4^e éd. 2021.

Collection « Droit en poche »

- Le référendum professionnel - La parole donnée aux salariés, 2018.
- Droit de la Formation professionnelle tout au long de la vie, 2019 (en coll. 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).



© 2022, Gualino, Lextenso
1, Parvis de La Défense
92044 Paris La Défense Cedex
EAN 9782297176316

Suivez-nous sur



www.gualino.fr

Contactez-nous gualino@lextenso.fr

PRÉSENTATION

En publiant la 4^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* » (5^e éd. 2022, 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 2022

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 | 31 |
| 1 – La section syndicale | 31 |
| ■ <i>L'absence de personnalité juridique</i> | 31 |
| ■ <i>Les moyens d'action de la section syndicale</i> | 32 |
| a) La collecte de cotisations syndicales | 32 |
| b) Le panneau d'affichage | 32 |
| c) Les publications et tracts | 33 |
| d) L'emploi de moyens informatiques | 33 |
| e) Les réunions et les invitations de personnalités extérieures | 34 |
| 2 – Le délégué syndical | 35 |
| ■ <i>La désignation</i> | 35 |
| ■ <i>La contestation</i> | 36 |
| a) La fraude | 37 |
| b) La révocation du mandat fondée sur un fait nouveau | 37 |
| ■ <i>Moyens d'action et attributions</i> | 38 |
| 3 – Le représentant de la section syndicale | 40 |

PARTIE 2

Les institutions représentatives du personnel

| | |
|---|-----------|
| Chapitre 3 – Les cadres d’implantation | 45 |
| 1 – L’établissement | 45 |
| ■ <i>Mise en place des délégués syndicaux</i> | 45 |
| ■ <i>Mise en place du comité social et économique</i> | 46 |
| ■ <i>Incidence des seuils d’effectifs</i> | 48 |
| 2 – L’entreprise | 49 |
| ■ <i>L’entreprise avec un établissement unique</i> | 49 |
| ■ <i>L’entreprise à établissements multiples</i> | 49 |
| ■ <i>L’unité économique et sociale (UES)</i> | 50 |
| a) <i>L’utilité de la notion d’UES</i> | 50 |
| b) <i>L’unité économique</i> | 50 |
| c) <i>L’unité sociale</i> | 51 |
| 3 – Le groupe | 52 |
| ■ <i>Comité de groupe français</i> | 52 |
| ■ <i>Comité d’entreprise européen</i> | 53 |
| Chapitre 4 – Les modes d’implantation | 55 |
| 1 – L’élection | 55 |
| ■ <i>Comité social et économique</i> | 55 |
| a) <i>L’organisation des élections</i> | 55 |
| b) <i>L’électorat</i> | 57 |
| c) <i>L’éligibilité</i> | 59 |
| d) <i>La candidature</i> | 60 |
| e) <i>Le déroulement du scrutin</i> | 61 |
| f) <i>La durée des mandats</i> | 62 |
| g) <i>L’incompatibilité des mandats</i> | 64 |

| | |
|---|-----------|
| ■ <i>Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)</i> | 64 |
| ■ <i>Comité social et économique central</i> | 65 |
| 2 – La désignation | 67 |
| ■ <i>Délégué syndical</i> | 67 |
| ■ <i>Représentant de la section syndicale</i> | 68 |
| ■ <i>Représentant syndical auprès du comité social et économique</i> | 68 |
| ■ <i>Membre du comité de groupe</i> | 69 |
| ■ <i>Membre du comité d'entreprise européen</i> | 69 |
| ■ <i>Membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle</i> | 69 |
| Chapitre 5 – Les attributions et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel | 71 |
| <hr/> | |
| 1 – Le comité social et économique | 71 |
| ■ <i>La gestion des activités sociales et culturelles</i> | 71 |
| ■ <i>Les informations et les consultations préalables aux décisions patronales</i> | 72 |
| a) <i>Le domaine de la consultation</i> | 72 |
| b) <i>La nécessité d'une information</i> | 75 |
| c) <i>Le moment de l'information et de la consultation</i> | 75 |
| d) <i>L'assistance des experts</i> | 77 |
| e) <i>Le recours à un expert de gestion</i> | 78 |
| f) <i>Le droit d'alerte économique</i> | 79 |
| g) <i>Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent</i> | 80 |
| h) <i>Le droit d'alerte sociale</i> | 80 |
| i) <i>Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes</i> | 80 |
| j) <i>La représentation du comité au sein des organes d'administration de la société</i> | 81 |
| ■ <i>Le fonctionnement</i> | 82 |
| 2 – Le comité social et économique central | 83 |

| | |
|---|-----------|
| 3 – Les comités implantés dans les groupes | 84 |
| ■ <i>Le comité de groupe</i> | 84 |
| ■ <i>Le comité d'entreprise européen</i> | 85 |
| ■ <i>L'implication des salariés dans la société européenne</i> | 86 |
| 4 – Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles | 87 |
| Chapitre 6 – Le statut des élus du personnel et des représentants désignés | 89 |
| <hr/> | |
| 1 – Les moyens | 89 |
| ■ <i>Crédit d'heures de délégation</i> | 89 |
| ■ <i>Liberté de circulation</i> | 91 |
| 2 – Les obligations de secret professionnel et de discrétion | 91 |
| 3 – La protection contre le licenciement | 92 |
| ■ <i>Nature et portée de la protection statutaire</i> | 92 |
| ■ <i>Les sanctions de la protection statutaire</i> | 94 |

PARTIE 3
Les conflits collectifs

| | |
|---|------------|
| Chapitre 7 – La grève | 99 |
| <hr/> | |
| 1 – La définition jurisprudentielle de la grève | 100 |
| ■ <i>Une cessation franche et collective du travail</i> | 100 |
| a) <i>Un arrêt total du travail</i> | 100 |
| b) <i>Un arrêt collectif du travail</i> | 101 |
| ■ <i>L'existence de revendications professionnelles</i> | 102 |
| a) <i>La communication des revendications</i> | 102 |
| b) <i>Le caractère professionnel des revendications</i> | 102 |
| 2 – Les effets de la grève | 104 |
| ■ <i>Absence de salaire</i> | 104 |

| | |
|--|------------|
| ■ <i>Immunité disciplinaire</i> | 105 |
| ■ <i>Grève et responsabilité civile ou pénale</i> | 105 |
| 3 – <i>Le cas particulier des grèves avec occupations des locaux du travail</i> | 107 |
| ■ <i>Les conditions d'obtention d'une ordonnance d'expulsion</i> | 107 |
| ■ <i>L'exécution de l'ordonnance d'expulsion</i> | 108 |
| Chapitre 8 – La réaction de l'employeur : le lock-out | 109 |
| <hr/> | |
| 1 – <i>Le lock-out comme réponse à une situation contraignante</i> | 109 |
| 2 – <i>Le lock-out dicté par des exigences d'ordre et de sécurité</i> | 110 |
| 3 – <i>Le lock-out fondé sur l'exception d'inexécution</i> | 110 |

PARTIE 4

La négociation collective

| | |
|---|------------|
| Chapitre 9 – Les parties à la négociation collective | 113 |
| <hr/> | |
| 1 – <i>La partie salariée</i> | 113 |
| ■ <i>La représentation des salariés par les groupements syndicaux</i> | 113 |
| a) <i>Le principe : le monopole de négociation réservé aux syndicats représentatifs</i> | 113 |
| b) <i>L'exception : la négociation attribuée aux élus du personnel</i> | 116 |
| c) <i>Le référendum dans les entreprises dépourvues d'élus (moins de 20 salariés)</i> | 116 |
| ■ <i>La représentation des groupements syndicaux par leurs négociateurs</i> | 117 |
| a) <i>Hors de l'entreprise</i> | 117 |
| b) <i>Dans l'entreprise</i> | 117 |

| | |
|---|------------|
| 2 – La partie patronale | 121 |
| ■ <i>La représentation des employeurs par leurs groupements</i> | 121 |
| a) Dans la négociation de conventions collectives ordinaires | 121 |
| b) Dans la négociation des conventions et accords collectifs susceptibles d’extension | 122 |
| ■ <i>La représentation de l’employeur dans l’entreprise</i> | 123 |

Chapitre 10 – Les niveaux de négociation **125**

| | |
|---|------------|
| 1 – Classifications des niveaux de négociation | 125 |
| ■ <i>Niveau national et interprofessionnel</i> | 125 |
| ■ <i>Niveau de la branche professionnelle</i> | 126 |
| ■ <i>Niveau du groupe</i> | 128 |
| ■ <i>Niveau « interentreprise »</i> | 129 |
| ■ <i>Niveau de l’entreprise et de l’établissement</i> | 130 |
| 2 – Relations entre les niveaux de négociation | 131 |
| ■ <i>Au stade de la formation</i> | 131 |
| ■ <i>Au stade de l’application</i> | 132 |

Chapitre 11 – Le déroulement de la négociation collective **135**

| | |
|---|------------|
| 1 – Règles communes à tous les niveaux | 135 |
| ■ <i>Contenu des accords et comportement des parties</i> | 135 |
| ■ <i>Formalisme des accords</i> | 137 |
| 2 – Règles propres à la négociation de branche professionnelle | 139 |
| ■ <i>Objets de la négociation</i> | 139 |
| a) Négociation annuelle sur les salaires | 140 |
| b) Négociations triennales | 141 |
| c) Négociations quinquennales | 143 |
| d) Négociation sur le temps partiel | 144 |
| ■ <i>Procédures d’extension et d’élargissement des conventions et accords</i> | 144 |

| | |
|--|------------|
| 3 – Règles propres à la négociation d'entreprise | 146 |
| ■ <i>Objets de la négociation</i> | 146 |
| a) Les règles d'ordre public | 146 |
| b) Ce qui peut être négocié | 147 |
| ■ <i>En l'absence d'accord</i> | 147 |
| a) Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée | 149 |
| b) Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail | 149 |
| c) Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels | 151 |
| | |
| Chapitre 12 – Les effets des conventions collectives | 153 |
| <hr/> | |
| 1 – Les effets à l'égard des salariés | 153 |
| ■ <i>Nature de la convention collective</i> | 153 |
| ■ <i>Les sanctions du non-respect de la convention collective</i> | 155 |
| 2 – Les effets à l'égard des syndicats | 156 |
| ■ <i>Effets contractuels</i> | 156 |
| ■ <i>Sanctions</i> | 157 |
| a) Actions et réactions classiques | 157 |
| b) Actions particulières | 158 |
| | |
| Chapitre 13 – Les événements susceptibles d'affecter la convention collective | 159 |
| <hr/> | |
| 1 – La révision | 159 |
| ■ <i>Jusqu'à la fin du cycle électoral</i> | 159 |
| ■ <i>À l'issue du cycle électoral</i> | 160 |
| 2 – La dénonciation et la mise en cause | 160 |
| | |
| Bibliographie | 163 |

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 | 31 |

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 avr. 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