

DCG 3

# Droit social

## 2018/2019

L'essentiel en fiches

Véronique ROY  
Agrégée d'économie et gestion  
Professeure en classes préparatoires au DCG et au DSCG



EDITIONS  
FRANCIS LEFEBVRE

DUNOD

# Collection « Express Expertise comptable »

## DCG

- J.-F. Bocquillon, M. Mariage, *Introduction au droit*, DCG 1
- L. Siné, *Droit des sociétés*, DCG 2
- V. Roy, *Droit social*, DCG 3
- E. Disle, J. Saraf, *Droit fiscal*, DCG 4
- J. Longatte, P. Vanhove, *Économie*, DCG 5
- J. Delahaye, F. Duprat, *Finance d'entreprise*, DCG 6
- J.-L. Charron, S. Sépari, F. Bertrand, *Management*, DCG 7
- J. Sornet, *Système d'information de gestion*, DCG 8
- C. Disle, *Introduction à la comptabilité*, DCG 9
- R. Maéso, *Comptabilité approfondie*, DCG 10
- M. Leroy, *Contrôle de gestion*, DCG 11
- F. Cazenave, *Anglais appliqué aux affaires*, DCG 12

## DSCG

- H. Jahier, V. Roy, *Gestion juridique, fiscale et sociale*, DSCG 1
- P. Barneto, G. Grégorio, *Finance*, DSCG 2
- S. Sépari, G. Solle, L. Le Cœur, *Management et contrôle de gestion*, DSCG 3
- R. Obert, *Fusion-Consolidation*, DSCG 4

Mise en page : Belle Page

<p>Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.</p> <p>Le Code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements</p>	<p>d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.</p> <p>Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).</p>
--	--



**DANGER**  
LE PHOTOCOPIAGE  
TUE LE LIVRE

© Dunod, 2018

11, rue Paul Bert, 92240 Malakoff

www.dunod.com

ISBN : 978-2-10-077366-4

ISSN : 1275 7217

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

# Table des matières

<b>Fiche 1</b>	Les sources du droit du travail	1
<b>Fiche 2</b>	Le contrôle du droit du travail	11
<b>Fiche 3</b>	L'embauche	18
<b>Fiche 4</b>	Le contrat de travail	24
<b>Fiche 5</b>	Les différents contrats de travail	32
<b>Fiche 6</b>	Les pouvoirs de l'employeur et les droits des salariés	44
<b>Fiche 7</b>	La durée du travail	52
<b>Fiche 8</b>	Repos et congés	60
<b>Fiche 9</b>	L'hygiène et la sécurité	67
<b>Fiche 10</b>	Le salaire	72
<b>Fiche 11</b>	La participation des salariés	76
<b>Fiche 12</b>	La formation professionnelle	83
<b>Fiche 13</b>	La maternité, la maladie ou l'accident	91
<b>Fiche 14</b>	Le licenciement	100
<b>Fiche 15</b>	Les autres modes de rupture	113
<b>Fiche 16</b>	Les conséquences de la rupture	121
<b>Fiche 17</b>	Le syndicalisme dans l'entreprise	127
<b>Fiche 18</b>	Les institutions représentatives du personnel	131
<b>Fiche 19</b>	Le statut des représentants du personnel	140
<b>Fiche 20</b>	Les conflits collectifs	146
<b>Fiche 21</b>	Les prestations familiales	151
<b>Fiche 22</b>	L'aide sociale	153
<b>Fiche 23</b>	Le contrôle URSSAF et le contentieux de la Sécurité Sociale	155



# Les sources du droit du travail

# 1

- 1 Les sources du droit du travail en dehors de la négociation collective
- 2 La négociation collective : source essentielle du droit du travail
- 3 La hiérarchie des normes

## PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le droit du travail est « l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs privés et ceux qui travaillent sous leur autorité moyennant une rémunération appelée salaire » (Professeur G. Lyon-Caen).

### 1 Les sources du droit du travail en dehors de la négociation collective

#### Les sources internationales

Le développement de ces sources est essentiellement l'œuvre de l'Organisation internationale du travail (OIT), institution de l'ONU. Elle élabore des *conventions*, portant sur de grands principes telles que l'interdiction du travail des enfants, soumises à ratification des États ou simplement des *recommandations*. Le respect de ces règles dépend de l'unique bon vouloir des États car il n'existe pas de moyen de contrainte. Les traités internationaux sont signés au sein de conférences de l'OIT alors que les traités bilatéraux sont adoptés par certains États cosignataires.

#### Les sources européennes non communautaires

Certaines conventions sont signées au sein du conseil de l'Europe créé en 1949. Elles concernent les grandes libertés fondamentales, par exemple la charte sociale de 1961 prône le droit au travail, le droit à la santé ou le droit à une rémunération équitable, ou encore le droit syndical et le droit de grève.

#### Les sources communautaires

**Les traités** : on y trouve de grands thèmes tels que la libre circulation des personnes, les droits fondamentaux des salariés, l'égalité entre hommes et femmes, les conditions de travail... Ces thèmes sont repris dans les directives et règlements qui s'imposent aux États membres.

**La jurisprudence** : œuvre de la Cour de justice des communautés européennes.

**Les accords négociés** entre Business Europe, côté employeurs, et la confédération européenne des syndicats (CES), côté salariés.

#### Les sources nationales

**Les normes étatiques** : la constitution, la loi et le règlement et la jurisprudence

**Les sources professionnelles** :

- **Les conventions et accords collectifs** (voir point 2).
- **Les usages professionnels** sont des règles non inscrites créant une pratique constante, générale et fixe. L'employeur peut renoncer à leur application en les dénonçant. Il doit alors informer les IRP et chaque salarié individuellement et doit respecter un délai de prévenance suffisant afin d'ouvrir des négociations sur d'éventuelles mesures de remplacement ou de compensation.



- **Les actes unilatéraux de l'employeur** : ils résultent de toute manifestation de volonté de l'employeur à l'égard de l'ensemble des salariés (note de service, décision lors d'un CE, etc.). Leur validité n'est soumise à aucune condition et ils répondent aux règles de dénonciation des usages.
- **L'accord atypique** : c'est un accord signé par l'employeur ne répondant pas aux règles de conclusion d'un accord collectif.
- **Le contrat de travail** définit les droits et obligations de chacune des parties (voir *Fiche 4*).

## 2 La négociation collective : source essentielle du droit du travail

Elle englobe les conventions, qui traitent du statut global des salariés, et les accords collectifs, qui n'abordent que certains points déterminés. On distingue :

- les accords interprofessionnels et professionnels, conclus au niveau de plusieurs secteurs d'activité sans liens directs entre eux pour les premiers et au niveau d'un secteur professionnel pour les seconds ;
- les conventions de branche conclues au niveau de la branche d'activité qui regroupe plusieurs professions ayant des liens entre elles ;
- les accords de groupe s'appliquant à tout ou partie des entreprises du groupe ;
- les conventions ou accords collectifs d'entreprise conclus (et d'établissement) au niveau de l'entreprise (ou de l'établissement) et dont le but est d'adapter au mieux la convention de branche.

### a. Les parties à la négociation

La négociation a lieu entre les partenaires sociaux. Ainsi, au niveau de l'entreprise, les protagonistes sont l'employeur et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise. Au niveau national et de la branche, il s'agit d'organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Les syndicats représentatifs sont les seuls à pouvoir se mettre à la table des négociations et donc, *a fortiori*, à conclure les accords.

La représentativité doit être prouvée par le respect de 7 critères cumulatifs :

- le respect des valeurs républicaines impliquant le respect de la liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse, ainsi que le refus de toute discrimination, de tout intégrisme ou intolérance ;
- l'indépendance qui se mesure au regard des agissements de l'employeur, de la qualité des adhérents et du comportement du syndicat, et les conditions financières dans lesquelles s'exerce l'activité syndicale ;
- la transparence financière et les comptes annuels doivent être certifiés ;
- une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique de la négociation ;
- l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience (réalité des actions menées, expérience et implantation) ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations ;
- l'audience établie selon les niveaux de négociation et mesurée à partir des résultats obtenus lors d'élections professionnelles (CE, DUP, DP ou CSE).

## La représentativité au niveau national et interprofessionnel et au niveau des branches

<b>Niveau national et interprofessionnel</b>	Sont représentatives les organisations qui satisfont aux critères et : – sont représentatives à la fois dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ; – ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du CE ou de la délégation unique, à défaut des DP, quel que soit le nombre des votants, additionnés au niveau de la branche.
<b>Niveau des branches</b>	Sont représentatives les organisations qui satisfont aux critères et : – disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ; – ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du CE ou de la délégation unique, à défaut des DP, quel que soit le nombre des votants, ce qui conduit à l'analyser tous les 4 ans. Dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, il n'y a pas d'élection, sont présumées représentatives les organisations affiliées à des organisations représentatives du point de vue national ou interprofessionnel.
<b>Niveau de l'entreprise</b>	Sont représentatives les organisations qui satisfont aux critères et auront recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du CE ou de la délégation unique, à défaut des DP, quel que soit le nombre des votants.
<b>Niveau du groupe</b>	La représentativité se calcule par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont la Confédération générale du travail (CGT), la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO), la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) et la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).

Les organisations d'employeurs doivent de même justifier de leur représentativité en démontrant :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- l'ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique concerné ;
- l'influence caractérisée prioritairement par l'activité et l'expérience ;
- l'audience : celle-ci est fixée à 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs.

Au niveau de la branche, les syndicats doivent justifier d'une implantation territoriale équilibrée. Au niveau national et interprofessionnel, ils doivent être représentatifs à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services. Sur le plan national, les pouvoirs publics ont reconnu comme représentatifs les syndicats patronaux : le Mouvement des entreprises françaises (MEDEF), la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), la Confédération nationale de l'artisanat et des métiers (CNAM), et la Confédération des artisans et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB).

## b. Les dispositions communes aux conventions et accords

### ■ Conclusion et publicité

- Ils sont conclus pour une durée indéterminée ou non ; à défaut de mention, ils sont conclus pour 5 ans.
- Leur contenu ne peut pas être plus défavorable que la loi. Ils doivent être passés par écrit sous peine de nullité et certaines mentions sont obligatoires comme le champ d'application tant professionnel que géographique, ou encore les modalités de renouvellement ou de révision. Ces textes peuvent être modifiés ou complétés par les organisations signataires ou y ayant adhéré ultérieurement.
- Ils doivent être déposés au secrétariat greffé des prud'hommes du lieu de leur conclusion et auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Le dépôt doit être fait en deux exemplaires, à savoir une version papier et une version sur support électronique. Ils deviennent applicables le lendemain du dépôt à l'administration. Il en est de même des avenants ou modifications. Ils sont publiés dans une base de données nationale mais les parties peuvent s'opposer à une telle publicité, ou ils peuvent être publiés en version anonymisée.

### ■ La révision et la dénonciation

- Les conventions ou accords à durée indéterminée peuvent être dénoncés par leurs signataires, dans les conditions fixées par ces textes eux-mêmes ; à défaut, un préavis de 3 mois doit être respecté.

La dénonciation doit être notifiée aux signataires et à l'administration ainsi qu'au secrétariat greffé et c'est à partir de ce moment que commence le délai de préavis.

Les effets de la dénonciation diffèrent selon le nombre de signataires la contestant :

- quand elle est dénoncée par la totalité des organisations signataires, la convention prend fin mais la loi laisse ses effets subsister jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle ou à défaut de nouveau texte durant le délai d'un an (sauf clause contraire de la convention prévoyant une autre durée). Au-delà de ce délai, la loi Travail dispose que les salariés bénéficient du maintien de leur rémunération en application de la convention dénoncée ;
  - lorsque la dénonciation émane d'une partie des signataires, elle cesse de les lier (sauf pendant le temps de la survie temporaire) mais elle continue à produire des effets pour les autres parties.
- Les conventions ou accords peuvent être révisés (modifiés). Si la révision a lieu pendant le cycle électoral, elle ne peut être engagée que par un (ou plusieurs) syndicat(s) signataire(s) de l'accord et représentatif(s) dans le champ de l'accord. Par contre, passé le cycle électoral, tout syndicat représentatif dans le champ de l'accord peut demander la révision. Pour les accords conclus sans délégué syndical, les salariés mandatés ou les élus du personnel peuvent enclencher ce processus. L'avenant révisant l'accord est soumis aux mêmes conditions de validité que l'accord révisé.



## ■ L'application des conventions ou accords et information des salariés

Application obligatoire
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les employeurs sont tenus d'appliquer les conventions ou accords qu'ils ont signés et ceux signés par les organisations syndicales auxquelles ils appartiennent.</li> <li>• Les conventions de branche et accords professionnels ou interprofessionnels qui ont été étendus sont obligatoirement applicables aux entreprises de la branche ou de la profession.</li> <li>• Lorsque l'employeur démissionne d'une organisation, il est toujours lié par les conventions ou accords signés avant sa démission.</li> </ul>
Application volontaire
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un employeur ou une organisation d'employeurs peut adhérer librement à une convention ou un accord en contresignant le texte sans discuter. Lorsque l'activité de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application du texte, l'adhésion de l'employeur est soumise à l'accord des syndicats représentatifs de l'entreprise. L'adhésion doit être notifiée aux signataires et déposée à l'administration et au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes.</li> <li>• L'employeur peut, sans adhérer, décider d'appliquer volontairement tout ou partie du texte : cela équivaut à un usage qu'il pourra ultérieurement dénoncer.</li> </ul>

La loi impose à l'employeur :

- de fournir un exemplaire des textes au comité d'entreprise, au comité d'établissement, aux délégués du personnel et syndicaux et aux salariés mandatés ;
- de tenir à disposition du personnel un exemplaire des textes et de le faire savoir par affichage d'un avis, et de mettre sur intranet un exemplaire ;
- de fournir lors de l'embauche une notice d'information au salarié sur les textes applicables.

### c. Conventions de branche et accords professionnels ou interprofessionnels

- L'entrée en vigueur de ces textes est subordonnée :
  - à leur signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour mesurer l'audience au niveau considéré, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants ;
  - et à l'absence d'opposition, dans les 15 jours de sa notification par la partie signataire la plus diligente, d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections quel que soit le nombre de votants.

À compter de 2019, ces accords seront des accords majoritaires.

- Depuis les ordonnances Macron, les partenaires sociaux peuvent négocier le calendrier, la périodicité et les thèmes de la négociation de branche. Ils doivent se réunir :
  - au moins une fois tous les 4 ans pour négocier sur les salaires, les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage, les conditions de travail, la GPEC, l'exposition aux facteurs de risques professionnels, les mesures tendant à l'insertion professionnelle

et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;

- au moins une fois tous les cinq ans pour négocier sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications et sur les plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord en la matière.

À défaut d'accord, la loi fixe les thèmes devant être traités de façon annuelle, triennale et quinquennale.

#### d. Conventions et accords ordinaires

- Ils doivent indiquer leur champ d'application (géographique ou professionnel) et prévoir les modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de la négociation émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés.
- Leur application est obligatoire pour tous les signataires du moment que l'activité effective de l'entreprise entre dans le cadre de ces textes. Ce dernier point peut poser problème en cas de pluralité d'activités :
  - si ces différentes activités sont effectuées dans un *même lieu*, la convention (ou accord) applicable sera celle qui s'applique à l'activité principale, c'est-à-dire celle qui occupe le plus grand nombre de salariés (entreprise industrielle) ou celle ayant le plus grand chiffre d'affaires (entreprise commerciale). Lorsque l'activité est industrielle et commerciale, l'activité principale sera l'activité industrielle si elle représente au moins 25 % du chiffre d'affaires ;
  - si diverses activités sont effectuées dans *différents établissements*, on appliquera à chacun le texte correspondant à l'activité qui y est exercée ;
  - en cas de pluralité d'activités, c'est celle de l'activité principale de l'entreprise qui s'applique mais les conventions et accords peuvent prévoir, par des clauses réciproques, les conditions dans lesquelles l'entreprise détermine les textes qui lui sont applicables.
- Par ailleurs, l'employeur doit appliquer une convention (ou accord) qu'il a signée dès lors qu'il se situe dans son champ géographique. En cas d'établissements situés à différents endroits, chacun peut être soumis à des conditions différentes.
- L'employeur peut aussi appliquer volontairement un tel texte.

#### e. Conventions et accords étendus ou élargis

##### L'extension

L'extension est une mesure prise par le ministre du Travail qui rend la convention ou l'accord obligatoirement applicable aux entreprises entrant dans son champ d'application. Ainsi, le texte devient obligatoirement applicable aux non-signataires. Cette extension peut être décidée par le ministre du Travail seul ou à la demande de toute organisation signataire.

- La convention ou l'accord doit contenir des clauses concernant l'exercice du droit syndical, les classifications professionnelles, le salaire minimum garanti, la formation, l'égalité entre hommes et femmes, la lutte contre les discriminations et des clauses en faveur des PME – TPE.

- Un avis est publié au Journal officiel (JO) afin que les organisations syndicales puissent présenter dans les 15 jours des observations. L'extension ne peut avoir lieu sans avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), mais il ne lie pas le ministre. L'extension se fait par arrêté publié au JO.
- Les modifications sont possibles, mais elles ne s'appliquent qu'à ceux qui les ont signées tant qu'elles n'ont pas fait l'objet elles-mêmes d'une extension; cependant, dans ce cas, la CNNC a un droit d'opposition (l'opposition se fait à la majorité de ses membres).
- Une ou plusieurs organisations représentatives patronales (employant plus de 50% des salariés des entreprises adhérentes) ont un droit d'opposition à l'extension dans le mois de l'avis.

### L'élargissement

En cas de carence ou d'absence des organisations syndicales se traduisant par l'impossibilité persistante de conclure une convention ou un accord, le ministre du Travail peut (seul ou à la demande d'une organisation) rendre obligatoire dans un secteur géographique ou professionnel, par voie d'élargissement, tout ou partie d'une convention ou d'un accord étendu.

La procédure de l'élargissement est la même que celle de l'extension mais dans ce cas la CNNC a un droit d'opposition (l'opposition se fait à la majorité de ses membres).

## f. Conventions et accords collectifs d'entreprise

### ■ La négociation d'entreprise

#### Entreprise ayant au moins un délégué syndical

##### Validité d'un accord portant sur la durée du travail, les repos, les congés payés et les nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi (1)

Sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections du CE ou de la DUP ou des DP ou du CSE (2).

À défaut, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections du CE ou de la DUP ou des DP ou du CSE et à la validation de cet accord, dans un délai de 2 mois après sa conclusion, par un vote des salariés à la majorité des suffrages exprimés. À défaut de validation par les salariés, l'accord est réputé non écrit.

##### Validité d'un accord portant sur les autres domaines

Sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections du CE ou de la DUP ou des DP ou du CSE et à l'absence d'opposition, dans les 15 jours, d'une ou plusieurs organisations représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections.

À compter de du 1<sup>er</sup> mai 2018, cet accord sera un accord majoritaire.

#### Négociation dans les entreprises d'au moins 50 salariés sans délégué syndical

L'employeur souhaitant négocier un accord doit auparavant en informer les élus du CSE qui ont un mois pour se faire connaître auprès de l'employeur et pour se faire mandater par un syndicat.

L'accord peut être négocié avec des **membres élus du CE ou CSE** s'ils sont mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau de la branche. Sa validité est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

En l'**absence de membres élus du CE ou CSE mandatés**, les **élus non mandatés peuvent négocier** un accord mais uniquement sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Sa validité est subordonnée à sa signature par des membres du CE ou CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Si aucun membre élu du CE ou CSE ne souhaite négocier alors la négociation peut avoir lieu avec un ou plusieurs salariés mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau de la branche. Pour être valable, l'accord doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

### Négociation dans les PME de moins de 50 salariés sans délégué syndical

Dans ces entreprises deux cas sont possibles :

L'accord peut être négocié par un ou plusieurs **salariés mandatés** par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau de la branche. L'accord doit être approuvé par la majorité des salariés en suffrages exprimés.

L'accord peut être négocié par un ou plusieurs **membres élus du CE ou CSE**. Pour qu'il soit valable les signataires doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

### Négociation dans les TPE sans délégué syndical

Dans les entreprises de **moins de 11 salariés**, l'employeur peut proposer un accord au vote des salariés. Le référendum ne peut avoir lieu qu'après un délai de 15 jours à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. Le vote se fait à la majorité des 2/3 des salariés.

Ce référendum à l'initiative de l'employeur est aussi possible dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans délégué syndical et sans CSE.

(1) Les accords conclus afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi peuvent aménager la durée du travail et sa répartition ainsi que la rémunération des salariés (sous respect des minima légaux et conventionnels) et peuvent déterminer les conditions de mobilité professionnelles ou géographiques. L'employeur informe les salariés concernés par l'accord qui ont alors un mois pour faire connaître leur refus par écrit ; dans ce cas l'employeur peut les licencier pour motif personnel. Lorsque les salariés acceptent, l'accord se substitue de plein droit aux clauses contraires ou incompatibles de leur contrat même si les dispositions de l'accord sont moins favorables.

(2) CSE : comité social et économique = instance possible dès à présent mais obligatoire à compter de 2020 dans les entreprises d'au moins 11 salariés et qui fusionne les DP, le CE et le CHSCT.

## ■ Les thèmes de négociation et la périodicité

- La loi impose à l'employeur, sous peine de délit d'entrave, d'engager des négociations sur certains thèmes dans les entreprises ayant une ou plusieurs organisations syndicales. Si l'employeur ne convoque pas les organisations syndicales, celles-ci peuvent le contraindre à négocier en saisissant le juge des référés du TGI.
- Durant la négociation, l'employeur ne peut pas arrêter de décisions affectant la collectivité de salariés sur les matières faisant l'objet de la négociation sauf si l'urgence le justifie.
- En cas d'accord, le texte est déposé à la DIRECCTE et au greffe des Prud'hommes, dans le cas contraire, c'est le procès-verbal de désaccord qui est déposé.
- Il est possible de fixer par accord collectif « le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement » mais les entreprises doivent négocier au moins tous les 4 ans sur :
  - la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
  - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec obligation de prévoir des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail ;
  - la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés ou entreprises ou groupes de dimensions communautaires.