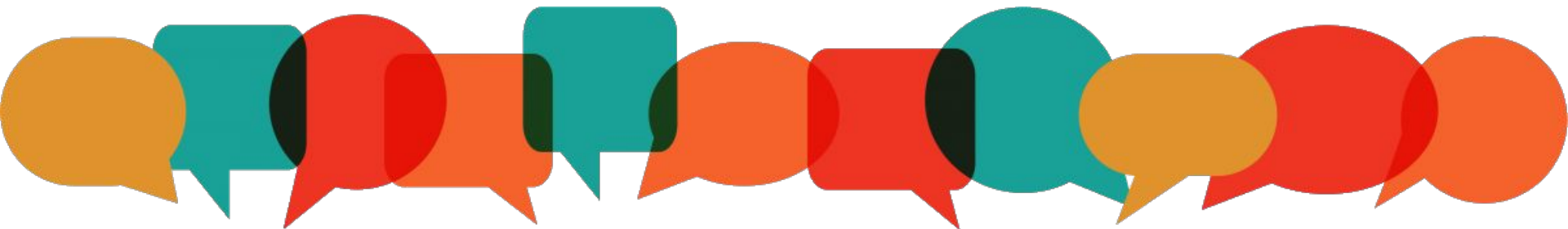


07
FO₂₆



Connaître ses Droits

Juin 2026



Organisation du groupe
pendant le stage



Sujets administratifs

Horaires

Pauses

Repas

Absences



- Prénom
- Nom de l'entreprise / Secteur d'activité
- Date d'adhésion à FO
- Représentativité FO dans votre entreprise / établissement ?
- Nombre d'adhérents ?
- Mandat(s)
- Attentes par rapport au stage
- Utilisation du code du travail ? (papier ou numérique)
- Vécu procédure prud'homale ?



Principe : quel que soit le moyen de transport pour venir au stage, l'indemnité de remboursement qui peut vous être octroyée est calculée selon le principe suivant :

Indemnisation

=

Frais de déplacement jusqu'au stage

-

Frais de déplacement habituel pour vous rendre au travail

INDEMNISATION FRAIS KILOMÉTRIQUES

L'indemnisation de **0,40 € / km** interviendra donc uniquement pour le nombre de kms au-delà de ceux parcourus quotidiennement du domicile au travail.

Exemple :

Mon domicile → Travail = 15km

Mon domicile → UD = 20km

Mon remboursement par trajet : $5 \text{ km} \times 0,40 = 2 \text{ €}$

Mon remboursement pour 3 jours soit 6 trajets :
 $6 \times 2 \text{ €} = 12 \text{ €}$



! IMPORTANT

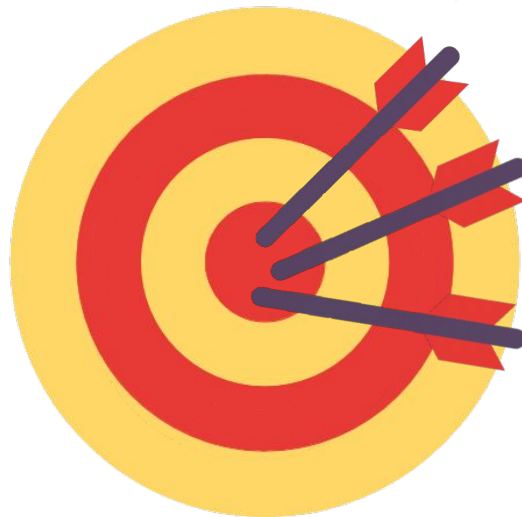
La feuille de présence permet de justifier de votre présence durant le stage :

- auprès de votre employeur
- auprès des organismes financeurs

Merci donc de signer pour chaque journée en face de vos noms en conservant la même signature pour toute la semaine.



- 1 Acquérir la méthodologie de recherche dans le code du travail, CCN, décisions des Cours d'Appel et de Cassation
- 2 Identifier les différents textes utiles dans l'action syndicale.
- 3 Expérimenter la mise en pratique sur le terrain.



Utilisation en parallèle des LLM pendant le stage pour faire un bilan à la fin de la formation

Les outils évoluent constamment

Attention aux données partagées dans les outils en ligne



- Combien de jours de formation syndicale dans l'année ?
- Les formations CSE / SSCT sont-elles incluses dans ces jours ?
- À compter de quand votre départ en formation est-il considéré acquis ?
- Un refus de l'employeur est-il possible ?

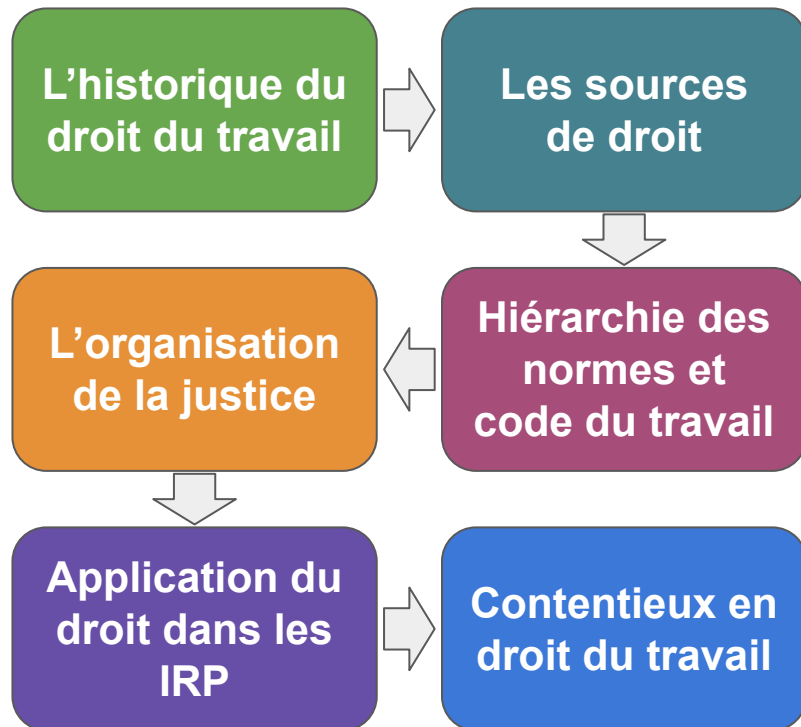


- Combien de jours de formation syndicale dans l'année ?
L. 2145-1s
- Les formations CSE / SSCT sont-elles incluses dans ces jours ?
L. 2315-63
- À compter de quand votre départ en formation est-il considéré acquis ?
R. 2315-19
- Un refus de l'employeur est-il possible ?
L. 2145-11
- Point sur les modalités de demande de départ en formation.



- 12 jours/an et 18 jours/an pour les salariés avec des responsabilités syndicales et/ou les animateurs de formation économique, sociale et environnementale ou économique (uniquement dans le secteur privé).
- Rémunération maintenue par l'employeur.
- Compté comme temps de travail effectif.
- Ne s'impute pas sur les congés payés.
- Si l'employeur le refuse, il doit le motiver.





Le code du travail,
comment ça marche ?

Exercices I :
utiliser le code
du travail

Exercices II :
code du travail
et IRP

Travaux :
se constituer
une BAO

Quiz
pour jouer

Nous l'avons conquis par la lutte !



1789 : *La Révolution française : Liberté, Égalité, Fraternité oui mais...*

- au nom des libertés, l'esclavage est maintenu dans les colonies.
- au nom de l'égalité, les associations et syndicats sont interdits (loi Le Chapelier 1791).
- un nouveau calendrier: 12 mois de 30 jours, chaque mois divisé en décade ; plus de dimanche.
- temps de travail = $13 \times 7 = 91$ heures.

1803 : *Livret ouvrier*

1804 : *Code civil*

- Nombreuses révoltes ouvrières

1831 : *Canuts à Lyon*

1832 : *Paris*

- **1841 : *Loi de charité*** : interdiction du travail des enfants de moins de huit ans ; limitation à huit heures par jour pour les enfants de moins de 12 ans ; pas d'inspection du travail.
- **1848 : *Février : Révolution ouvrière*** :
 - Droit au travail pour tous : ateliers nationaux,
 - Suppression de l'esclavage dans les colonies,
 - Suffrage universel pour les hommes,
 - Limitation à 10 heures de la journée de travail.
 - Octobre: journée de travail 12 heures : 7 x 12 heures = 84 heures.
- **1884 : *Loi WALDECK/ROUSSEAU*** : les syndicats sont reconnus et autorisés
- **1886 : *Lutte pour la journée de huit heures*** (Internationale : 1er mai)

- **1890 : *Suppression du livret ouvrier***
- **1892 : *Véritable création de l'Inspection du travail***
- **1895 : *Création de la CGT – Limoges***
- **1898 : *Loi sur les accidents du travail***
- **1900 : *Loi sur les 10 heures (en quatre ans)***
 - Temps de travail = 7 x 10 heures = 70 heures.
- **1905 : *Séparation des Églises et de l'État***

1906 : *Charte d'Amiens (unique en Europe)*

- Repos dominical
- Temps de travail = 6 x 10 heures = 60 heures.

1910 : *1er Code du travail qui sera finalisé en 1927*

1917 : *Luttes des femmes et journée de 8 heures dans les usines d'armement*

1919 : *Généralisation de la journée de huit heures = 8 x 6 = 48 heures.*

- Création de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) suite à l'encyclique Rerum Novarum du pape Léon XIII inaugurant la doctrine sociale de l'église.

1936 : *Semaine de 40 heures*

- Congés payés (15 jours)
- Délégués d'ateliers

● **1945 : *Les Délégués du Personnel, Comité d'Entreprise et Médecine du Travail.***

Le **Conseil National de la Résistance (CNR)** était l'organe qui dirigea et coordonna les différents mouvements de la Résistance intérieure française pendant la Seconde Guerre mondiale, toutes tendances politiques comprises. Ce conseil était composé de représentants de la presse, des syndicats et des membres de partis politiques hostiles au gouvernement de Vichy à partir du milieu de l'année 1943.

Son programme, adopté en mars 1944, prévoit un « plan d'action immédiat » (c'est-à-dire des actions de résistance), mais aussi des « mesures à appliquer dès la libération du territoire » (une liste de réformes sociales et économiques).

1945 : Les Délégués du Personnel, Comité d'Entreprise et Médecine du Travail.

Parmi les mesures appliquées à la Libération, citons :

- « **Plan complet de sécurité sociale** » c'est-à-dire une Sécurité sociale pour tous, prévoyant remboursements des frais médicaux et indemnités de chômage.
- **Retraites** étendues à toutes les catégories de salariés (les commerçants en resteront exclus).
- La **nationalisation** de l'**énergie** (création d'Électricité De France en 1946), des **assurances** (AGF en 1945) et des **banques** (Crédit Lyonnais en 1945, Société générale en 1946).
- « Retour à la nation » des grandes entreprises exploitées par l'occupant, en particulier Renault, la SNCF, Air France, de grandes banques, sans pour autant rompre avec le capitalisme (compromis majeur avec le programme du PCF qui cédait ainsi, au moins provisoirement, sur un principe).
- **Subvention** d'un **programme culturel**.
- **Indépendance** de la **presse** des capitaux des grandes industries etc...

Ces actions ont constitué jusqu'à aujourd'hui une grande partie des acquis sociaux de la seconde partie du XXe siècle.

- **1950 : *Le SMIG + les conventions collectives***
- **1956 : *3ème semaine de congés payés***
- **1958 : *Création : UNEDIC et ASSEDIC***
- **1965 : *4ème semaine de congés payés***
- **1972 : *Généralisation des retraites complémentaires***
- **1979 : *Généralisation des Conseils de prud'hommes***
- **1982 : *5ème semaine de congés payés – Semaine de 39 heures – retraite à 60 ans***

- 1982 : *Lois Auroux – création des CHSCT*
- 1990 : *Institution de la CSG (Contribution Sociale Généralisée)*
- 1993 : *Loi quinquennale pour l'emploi ; la retraite (40 ans pour le privé)*
- 1995 : *Suppression de l'autorisation des licenciements économiques ; remise en cause des retraites ; mobilisation : échec de la « réforme » Juppé.*
- 2003 : *« Réforme » des retraites*
- 2004 : *« Réforme » de la Sécurité sociale*
 - Loi FILLON sur le Dialogue social = remise en cause de la liberté de négociation et de la hiérarchie des textes.

- **2006** : *Manifestations qui aboutissent au retrait du CPE*
- **2008** : *Loi modifiant la représentativité des syndicats et les 35 heures*
 - Septembre, début d'une crise économique sans précédent
- **2009** : ***Crise économique (suite)***. Après les manifestations de janvier, mars et juin, refus de l'intersyndicale de notre proposition de bloquer le pays par une journée de grève interprofessionnelle. La manifestation d'octobre se fait sans la CGT-FO.

2010 : 15 juin, plus de 70 000 manifestants, contre le projet de loi sur les retraites, dans les rues de la Capitale à l'appel de FO.

- 7 septembre : manif intersyndicale (avec FO) pour le retrait du plan Woerth sur les retraites.
- 8 septembre : FO, SUD et la FSU ne signent pas le tract commun de l'intersyndicale (absence du mot « retrait ») appelant à manifester le 15 et 23 septembre, mais FO participera aux manifestations.
- 15 septembre : le parlement vote la loi Woerth.
- Gel des salaires dans la Fonction Publique.

2011 : 35 € de contribution pour la plupart des recours devant les tribunaux.

- Augmentation de la durée de cotisation pour les retraites.
 - FO obtient une 1ère place historique aux élections dans la Fonction Publique.
 - Novembre : Plan de rigueur > désindexation de prestations sociales, hausse de la TVA, gel du barème de l'impôt sur le revenu, baisse des dépenses de la santé et application accélérée de la loi sur les retraites.
- FO dénonce une attaque frontale contre le monde du travail.**

- **2012 : 18 janvier, SOMMET SOCIAL, pour FO, l'urgence est de limiter les effets de la crise sur les salariés.**
 - Année noire pour le chômage.
 - Austérité en Europe.
- **2013 : Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi** (volonté notamment de mettre en place un barème d'indemnisation au CP'H et réduction du délai de prescription en cas de contentieux prud'homal !...)
- **2014 : Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.**

- **2015 : Loi n° 2015-990 du 6 août 2015** pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite « **MACRON** ».
Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dite « **REBSAMEN** ».
- **2016 : Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016** relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « **EL KHOMRI** ».
- **2017 : Septembre : les 5 ordonnances « MACRON » sont publiées au JO !**
- **2020 : Loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19** (Loi n°2020-290 du 23 mars 2020)

Adaptations du droit du travail pour permettre le recours massif au télétravail, au chômage partiel, et à la modulation du temps de travail.

● 2023 :

- **Loi pour la protection des travailleurs des plateformes numériques** (Loi n°2023-451 du 9 mai 2023) : Extension aux travailleurs des plateformes numériques (livreurs, chauffeurs VTC, etc...).
- **Loi Plein Emploi** (Loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023)
- **France Travail** : remplacement de Pôle Emploi et renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi.
- **RSA réformé** : introduction d'une activité hebdomadaire obligatoire de 15 heures pour les bénéficiaires.
- **Travailleurs en situation de handicap** : mesures pour favoriser leur embauche.

● 2024 :

- **Revalorisation du SMIC** (Décret n°2023-1101 du 29 décembre 2023) : le SMIC brut horaire passe à 11,65 €, soit un net mensuel de 1 398,69 €
- **Prime de Partage de la Valeur** (Loi n°2023-1102 du 30 décembre 2023) : prolongation du régime d'exonération de contributions sociales et d'impôt sur le revenu pour les entreprises de moins de 50 salariés jusqu'en 2026 (aucune sanction prévue à ce stade...)
- **Loi sur les Congés Payés pendant un Arrêt Maladie** (Arrêts de la Cour de cassation, chambre sociale 13 septembre 2023, n° 22-17.340 et n° 22-17.368).

● 2025 :

- **Congés payés et maladie, suite législative** : en transposition des arrêts de la Cour de cassation de septembre 2023 et de la jurisprudence européenne, la loi clarifie les droits à congés payés acquis pendant les arrêts maladie, mettant fin à une longue période d'insécurité juridique pour les employeurs et les salariés.
- **Travailleurs des plateformes : renforcement du statut** > Les plateformes de livraison et de mobilité voient leur statut requalifié, avec des conditions de protection sociale renforcées pour les travailleurs indépendants, dans la continuité de la loi du 9 mai 2023.

● 2026 :

- **Réforme des retraites** : suspension jusqu'en 2028 (LFSS 2026, promulguée le 30 décembre 2025). C'est un résultat politique majeur après deux ans de mobilisation syndicale interprofessionnelle.
- **Congé supplémentaire de naissance** (LFSS 2026, entrée en vigueur 1er juillet 2026)
Un nouveau congé d'une durée maximale de 2 mois est créé, pouvant débuter à la fin du congé de maternité, pour les enfants nés en 2026.
- **Emploi des seniors** : obligations de négociation renforcées dans le cadre de la LFSS 2026, en lien avec la réflexion engagée sur l'avenir du système de retraite.

● 2026 : (suite)

- Cotisations patronales : réduction générale unifiée (1er janvier 2026), simplifiant les mécanismes antérieurs d'allègement de cotisations.
- Transparence salariale : directive européenne 2023/970 (échéance 7 juin 2026), les entreprises devront indiquer dans les offres d'emploi une fourchette de rémunération, fournir à tout salarié qui en fait la demande les niveaux de rémunération moyens par sexe pour les postes équivalents, et pour les entreprises de plus de 100 salariés, publier annuellement un rapport sur les écarts de rémunération femmes-hommes. (transposition renvoyée à la rentrée de septembre pour une mise en œuvre progressive jusqu'en 2027)

● 2026 : (suite)

- SMIC : double revalorisation en 2026 > +1,18 % au 1er janvier 2026, portant le brut horaire à 12,02 € et au 1er juin 2026, portant le SMIC brut horaire à 12,31 €, soit 1 867,02 € brut mensuel et environ 1 477,93 € net mensuel, en application du mécanisme d'indexation sur l'inflation.
- Télétravail : cadre clarifié (ANI novembre 2025, étendu en février 2026), clarifie plusieurs zones grises : allocation forfaitaire minimum de 2,70 € par jour de télétravail, exonérée dans la limite de 59,40 €/mois, et reconnaissance de tout accident survenant pendant les horaires de travail au domicile comme accident du travail.

2026 : (suite)

- ANI du 25 février 2026 : Réduction de l'indemnisation chômage après rupture conventionnelle (entrée en vigueur 1er septembre 2026)

À l'issue de cinq séances de négociation initiées suite à la lettre de cadrage du ministre du Travail du 29 novembre 2025, les interlocuteurs sociaux ont conclu le 25 février 2026 un avenant n°3 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage. Cet avenant a été signé par la CFDT, la CFTC et FO d'une part, et par le MEDEF, la CPME et l'U2P d'autre part.

Le projet de loi transposant cet accord a été définitivement adopté le 2 juin 2026.

Ce qui change concrètement :

- Pour les salariés de moins de 55 ans, la durée maximale d'indemnisation est ramenée de 18 à 15 mois, soit 3 mois de droits en moins. Pour les salariés de 57 ans et plus, la durée maximale passe de 27 à 20,5 mois, soit près d'un quart des droits supprimés.
- Les conditions d'ouverture des droits à l'assurance chômage ne sont pas modifiées : seules les durées maximales d'indemnisation sont affectées.
- En contrepartie, l'accord prévoit un accompagnement renforcé par France Travail dès le premier entretien. Pour les salariés de 55 ans et plus, une prolongation au-delà du douzième mois reste possible sous réserve d'examen de leur situation.

La lettre de cadrage : deux versions successives

En août 2025, le gouvernement Bayrou avait adressé une première lettre de cadrage invitant les interlocuteurs sociaux à réaliser **4 milliards d'euros** d'économies à partir de 2030. Le gouvernement Lecornu a ensuite ramené cette cible à **400 millions d'euros** d'économies par an, concentrées sur les seules ruptures conventionnelles.

Les objectifs initiaux de l'exécutif consistaient à augmenter la durée travaillée pour ouvrir droit aux allocations, réduire la durée maximale d'indemnisation, et diminuer les droits après une rupture conventionnelle, pour atteindre 2 à 2,5 milliards d'économies annuelles sur la période 2026-2029. Sur le volet ruptures conventionnelles, le document précisait qu'il fallait "renforcer les incitations" au retour à l'emploi pour les personnes ayant conclu une rupture conventionnelle.

Le risque en cas d'échec des négociations : si les partis à la négociation n'avaient pas trouvé d'accord, le gouvernement aurait légiféré directement, probablement sur la base de la lettre de cadrage initiale à 4 milliards, bien plus sévère que ce que l'ANI a finalement obtenu.

C'est un cas concret d'autonomie de la négociation collective sous contrainte gouvernementale : les syndicats (dont FO) ont choisi de signer un accord moins mauvais que ce que **le législateur aurait imposé unilatéralement**. C'est exactement le dilemme classique du syndicalisme de négociation contre syndicalisme de refus.

Les droits fondamentaux

Les sources de droit du travail



LES DROITS FONDAMENTAUX

07
FO²⁶



- Les libertés et les droits fondamentaux sont des piliers importants de la démocratie.
- Ils bénéficient d'une protection particulière.

Vidéo - <https://www.youtube.com/watch?v=fPph-jd1n8w>





Les droits humains (antérieurement les droits de l'homme)

Les **droits humains**, sont un concept à la fois philosophique, juridique et politique, selon lequel **tout être humain possède des droits universels, inaliénables**, quel que soit le droit positif (droit en vigueur) ou d'autres facteurs locaux tels que l'ethnie, la nationalité ou la religion.



Les droits humains (antérieurement les droits de l'homme)



Des documents fondateurs :

- la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789
- la déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948 adoptée par 58 états et traduite dans plus de 500 langues différentes



Par exemple :

- Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits
- Chacun a le droit à la reconnaissance en tous lieux de sa personnalité juridique.
- Tout individu a droit à une nationalité.



Des libertés et des droits constitutionnels en France

En France, la garantie constitutionnelle des libertés et des droits fondamentaux est assurée par le préambule de la Constitution de la Vème République.

Le préambule fait référence à trois sources :

- la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789,
- le préambule de la Constitution de 1946
- et la Charte de l'environnement.

Des libertés et des droits constitutionnels en France... et en Europe

L'Union Européenne est aussi une source de droits fondamentaux :

- La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (CDFUE), adoptée en 2000.
- La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (CESDH), adoptée en 1950



Les libertés fondamentales



On appelle les libertés fondamentales certains droits fondamentaux reconnus par les autorités publiques et traduits dans des textes juridiques.

Les droits humains incluent le droit à la vie et à la liberté. Ils impliquent que nul ne sera tenu en esclavage, que nul ne sera soumis à la torture. Chacun a le droit à la liberté d'opinion et d'expression, au travail, à l'éducation, etc.



Par exemple :

- La liberté de la presse
- Le droit de se syndiquer
- La liberté d'entreprendre



Des libertés et des droits qui doivent être appliqués

Ces droits doivent être respectés par les États membres et les institutions de l'UE. Ils sont protégés par les juridictions françaises ainsi que par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) qui sont chargées d'en assurer l'application.



Une seule limite aux libertés fondamentales

Selon la Déclaration de 1789, l'exercice des "droits naturels de chaque homme" n'a de "bornes que celles qui assurent aux autres membres de la société la jouissance de ces mêmes droits" (art. 4), qui "ne peuvent être déterminées que par la Loi".

Autrement dit : « la liberté des uns s'arrête là où elle empiète sur celle des autres »

Exemples:

- La liberté d'expression est un droit fondamental. Mais elle est limitée par la loi qui interdit les injures, la diffamation ou l'incitation à la haine — parce qu'exercer sa liberté d'expression pour nuire à autrui détruit la liberté (et la dignité) de l'autre.
- un employeur ne peut pas restreindre le droit de tract ou la liberté de réunion syndicale au motif que "ça gêne" — seule la loi peut encadrer ces droits, pas sa volonté unilatérale.



Droit de grève et droit syndical

27 octobre 1946, Inscription dans le Préambule de la Constitution :

- du droit de grève : "Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent" (alinéa 7);
- du droit syndical : "Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix" (alinéa 6).

LES SOURCES DE DROIT DU TRAVAIL

07
FO₂₆



- Le code du travail
- Les conventions collectives
- Les accords collectifs : interprofessionnels, de branche, d'entreprise, d'établissement
- Les usages professionnels et d'entreprises
- Le règlement intérieur
- Le contrat de travail



Le code du travail

Le code du travail français présente la réglementation du travail à travers plus de 10 000 articles de lois, décrets et arrêtés, organisés en huit parties régissant les relations professionnelles entre les salariés et les employeurs du secteur privé essentiellement.

Il est composé de lois, décrets, règlements,

NB : Les salariés du secteur public quant à eux sont soumis au Code Général de la Fonction Publique



Le code du travail - **La Loi**

Définition :

Une loi est une règle juridique adoptée par le Parlement (Assemblée nationale + Sénat). Elle a une portée générale et abstraite, visant à régir les comportements des citoyens dans des domaines variés, tels que le droit civil, pénal, administratif, etc...

Procédure d'adoption :

Les lois sont adoptées après un débat parlementaire et nécessitent une majorité pour être votées. Elles sont ensuite promulguées par le Président de la République.

Exemple :

La Loi sur l'égalité hommes-femmes.



Le code du travail - **Le Décret**

Définition :

Un décret est un acte réglementaire ou individuel pris par le Président de la République ou le Premier ministre. Il peut être pris pour appliquer une loi ou pour prendre une décision dans un domaine qui relève de l'exécutif.

Procédure d'adoption :

Les décrets sont adoptés par l'exécutif sans passer par le Parlement.

Exemple :

Un décret fixant la date des vacances scolaires ou un décret d'application précisant les modalités d'une loi.



Le code du travail - **Quelles différences entre Loi, Règlement, Décret ?**

Portée et généralité :

La loi a une portée plus générale et abstraite, tandis que le règlement (et le décret) sont souvent plus précis, se limitant à des aspects pratiques et d'application.

Procédure d'adoption :

La loi nécessite l'approbation du Parlement alors que les règlements et les décrets sont adoptés par l'exécutif sans intervention du législatif.

Hiérarchie :

La loi prime sur le règlement et le règlement (décret) doit respecter les dispositions législatives en vigueur. Un règlement ou un décret qui contredirait une loi serait annulé.

En résumé, la loi fixe les grandes règles et principes, tandis que les règlements et les décrets organisent leur application concrète.



Accord / Convention

En droit du travail, l'accord ou la convention est un acte juridique conclu après une négociation entre interlocuteurs sociaux : représentants des salariés et représentants des employeurs.

Un accord collectif traite d'un thème particulier. Une convention collective traite de l'ensemble du droit du travail et adapte le code du travail à un secteur déterminé.

Le périmètre d'un accord est donc en général moins large que celui d'une convention mais les deux termes « accord » et « convention » sont parfois synonymes.



Convention collective

La convention collective contient les règles de droit du travail (conditions de travail, contrat, congés payés, salaires...) applicables à un secteur d'activité. Elle adapte les règles du code du travail aux situations particulières du secteur concerné.

Sur la forme, c'est un accord écrit négocié entre les organisations syndicales représentatives et des employeurs ou groupements d'employeurs.

Chaque convention collective est identifiée par un numéro IDCC (Identifiant De la Convention Collective). La mention de ce numéro sur le bulletin de salaire est obligatoire.

Trouver sa convention collective : <https://code.travail.gouv.fr/outils/convention-collective>



Convention collective

La convention collective comporte un texte de base, complété année après année par des accords et/ou des avenants.

Les dispositions de la convention collective peuvent être **plus favorables** pour le salarié que le code du travail.

Il peut s'agir par exemple d'une durée du travail inférieure à la durée légale de 35 heures ou d'indemnités de licenciement plus élevées que l'indemnité légale.

La convention collective peut aussi contenir des dispositions que le code du travail ne prévoit pas, par exemple, des primes ou des congés supplémentaires.



L'ANI (Accord National Interprofessionnel)

Un ANI porte sur les conditions de travail et les garanties sociales des salariés au sein d'entreprises sur l'ensemble du territoire français et dans plusieurs secteurs d'activités.

Les syndicats de salariés et les syndicats d'employeurs se réunissent pour négocier de nouveaux droits et garanties sociales et trouver un compromis,

L'accord va s'imposer à l'employeur qui est membre d'un syndicat patronal signataire.

À contrario, si un employeur est membre d'un syndicat patronal non-signataire, ce dernier ne lui est pas opposable, à moins que l'accord ne soit étendu.

Un accord étendu est un accord qui va s'appliquer à tous : signataires et non signataires.



L'ANI (Accord National Interprofessionnel)

L'ANI est une source d'inspiration pour le législateur pour qu'il légifère de nouvelles lois.

Les ANI les plus connus depuis 2013, année de l'instauration de ce type d'accord :

- ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels.
- ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle.
- ANI du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle.
- ANI du 22 mars 2014 sur l'indemnisation du chômage.
- ANI du 26 novembre 2020 sur le télétravail.



ACCORD DE BRANCHE

L'accord de branche a pour objectif d'apporter un cadre de référence réglementaire aux entreprises d'une même branche. Cela permet d'adapter les particularités d'une branche professionnelle à la loi et également d'améliorer et de compléter le Code du Travail.

Il est conclu à l'issue de négociations entre les organisations syndicales et un (ou plusieurs) dirigeants d'entreprises émanant du même domaine d'activité pour protéger les salariés y travaillant.

Il peut également s'adresser à une catégorie de salariés (cadres, salariés, agents de maîtrise) et être sectoriel.

Il ne doit pas être confondu avec la convention collective et l'accord d'entreprise.



ACCORD DE BRANCHE

L'accord de branche règle:

- l'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés,
- les conditions d'embauche et la vie du contrat de travail,
- les composants essentiels des classifications et des niveaux de qualification,
- les éléments du salaire applicable pour chaque catégorie professionnelle,
- les congés, la formation professionnelle,
- les modalités d'accès à un régime de prévoyance et/ou de frais de soins de santé ainsi que les couvertures a minima pour les salariés.



ACCORD DE BRANCHE ou CONVENTION COLLECTIVE ?

- La convention collective est elle-même un accord de branche — mais c'est l'accord fondateur, le plus complet.
- Les accords de branche ultérieurs viennent s'y adosser, la compléter ou la modifier sur des points ciblés.

En pratique, quand on parle de "la convention collective", on désigne souvent l'ensemble — le texte de base plus tous les avenants et accords de branche qui l'ont enrichi au fil du temps.



ACCORD D'ENTREPRISE

C'est le résultat d'une négociation entre :

- d'une part, les délégués syndicaux, des élus ou des salariés, mandatés ou non
- et d'autre part, l'employeur.

En principe, l'accord d'entreprise vise à adapter les règles générales prévues par le Code du travail aux besoins spécifiques d'une entreprise.



VALIDITÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

En principe, ce sont les délégués syndicaux qui négocient les accords d'entreprises, mais depuis les ordonnances Macron dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, un représentant élu du personnel ou encore, un salarié mandaté peut signer un accord.

Les délégués syndicaux, dès lors qu'ils sont présents, disposent du monopole de la négociation des accords d'entreprise.

Pour être applicable, l'accord doit être signé :

- d'une part par l'employeur (ou son représentant),
- et d'autre part, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives¹ totalisant plus de 50 % de représentativité.

¹ OS ayant obtenues au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CSE.



VALIDITÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Si la représentativité de la ou des OS signataires n'atteint pas 50 % mais plus de 30 %, ces dernières disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés pour valider l'accord.

À l'issue de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois. L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

À défaut d'approbation, l'accord est alors réputé non écrit.



LES USAGES

L'usage est une pratique répétée de l'employeur marquant sa volonté d'attribuer certains avantages aux salariés de l'entreprise. Il peut s'agir, par exemple, du versement d'une prime particulière ou de l'octroi de congés supplémentaires.

L'usage doit présenter les caractères de constance, de généralité et de fixité.

Par **généralité**, il convient d'entendre un avantage non individuel. Il doit bénéficier à l'ensemble du personnel, ou à un groupe, ou une catégorie déterminée de salariés.

Par **constance**, il faut entendre un avantage qui a été accordé à plusieurs reprises (donc au moins deux fois, même si globalement, la jurisprudence exige une répétition plus importante).

L'avantage doit présenter un caractère de **fixité**, dans son montant ou dans son mode de calcul.




LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Obligatoirement établi dans les entreprises ou établissements employant **au moins 50 salariés**, le règlement intérieur fixe des règles dans deux domaines :

- L'hygiène et la sécurité;
- La discipline.

En matière disciplinaire, il contient nécessairement un certain nombre de clauses, lesquelles ne peuvent avoir un caractère discriminatoire ou porter atteinte aux libertés. En cas d'illégalité, l'inspecteur du travail peut intervenir.

 Le seuil d'effectif à partir duquel l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire a été porté de 20 à 50 salariés depuis le 1er janvier 2020.



LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est la convention par laquelle une personne physique (le salarié) s'engage à mettre sa force de travail à la disposition d'une autre personne, physique ou morale (l'employeur), sous la subordination de laquelle elle se place moyennant une rémunération.

Le plus souvent, le contrat de travail doit être **écrit**. Son exécution entraîne un certain nombre d'**obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur**.

Le code du travail

La hiérarchie des normes





- **Un code du travail en danger**
- **Résister, revendiquer, reconquérir**

FO Une logique néolibérale à l'œuvre contre le droit du travail

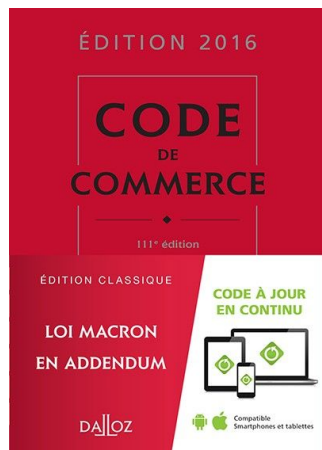
Baisser le « coût » du travail pour satisfaire la rentabilité du capital

- Des politiques qui visent à réduire les droits des salariés pour répondre aux exigences du patronat
- Un dévoiement de la négociation collective : on passe de la négociation d'acquisition à une négociation de régression adaptée à la stratégie d'entreprise.

Rappelons que jusqu'en 2004, l'accord d'entreprise ne pouvait qu'améliorer les droits des salariés.

Les faits ont montré qu'il n'y a pas de lien entre une législation protectrice des salariés et le chômage ! <https://www.youtube.com/watch?v=8edUganBrNg>

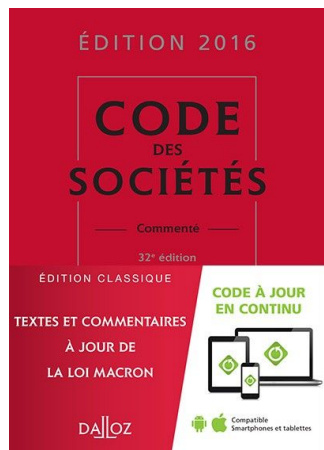
FO Contre les arguments contre les réformes du Code du Travail



3 790 pages

Poids :

1 410g



2 864 pages

Poids :

1 195g



3 580 pages

Poids :

2 180g

Un Code jugé trop volumineux...

- Le Code du travail **n'est pas plus volumineux que les autres codes**
- La plus grande partie des 3 580 pages du Code du Travail concerne les dérogations voulues par le patronat et mentionne la jurisprudence.
- La « simplification » du Code du Travail de 2008 a mené à **doubler son nombre d'articles.**

FO Contrer les arguments contre les réformes du Code du Travail

Un Code « complexe et rigide »

- Si le Code comporte de nombreuses parties, c'est pour que **tous puissent s'y retrouver** (salariés de l'ensemble des secteurs, des petites et grandes entreprises)
- Le code comporte déjà beaucoup trop de **flexibilités** (ex. possibilité d'assouplir les 35 heures)
- La complexité du Code provient des **nombreuses dérogations voulues par le patronat**



Les régressions

- L'inversion de la hiérarchie des normes
- La négociation d'entreprise prioritaire sur la loi et sur la négociation collective
- Le principe d'égalité des salariés devant la loi remis en cause par l'émiettement du droit du travail en autant d'entreprises
- Un chantage à l'emploi et une pression supplémentaire sur les représentants du personnel

Le principe de faveur et la hiérarchie des normes doivent être maintenus !

NOS REVENDICATIONS

- L'évolution du Code du Travail que nous souhaitons doit faire **progresser les droits des salariés**
- Le droit du travail doit **prendre en considération les enjeux liés à la transformation de l'activité professionnelle et aux nouvelles technologies d'information et de la communication**
- **L'exigence d'un niveau élevé de droits et de garanties pour l'ensemble des travailleurs** soumis à un lien de subordination juridique ou une dépendance économique
- Les droits des salariés **ne doivent plus dépendre de leur contrat de travail** mais être attachés à la personne, progressifs, cumulables, transférables et opposables à tout employeur

FO NOS REVENDICATIONS

1 Rétablir la hiérarchie des normes et constitutionnaliser le principe de faveur

2 Rétablir une négociation collective porteuse de progrès social

- Dans la branche et l'interprofessionnel
- Dans l'entreprise

3 Intégrer des droits nouveaux

Hiérarchie des normes et principe de faveur

Intégrer le **principe de faveur** dans la liste des principes fondamentaux « particulièrement nécessaires à notre temps » énoncé dans le préambule de la Constitution de 1946

Le principe de faveur doit être respecté : **un accord de niveau inférieur doit respecter les clauses des accords de niveau supérieur ou les améliorer**

La négociation collective doit apporter un « plus » au contrat de travail

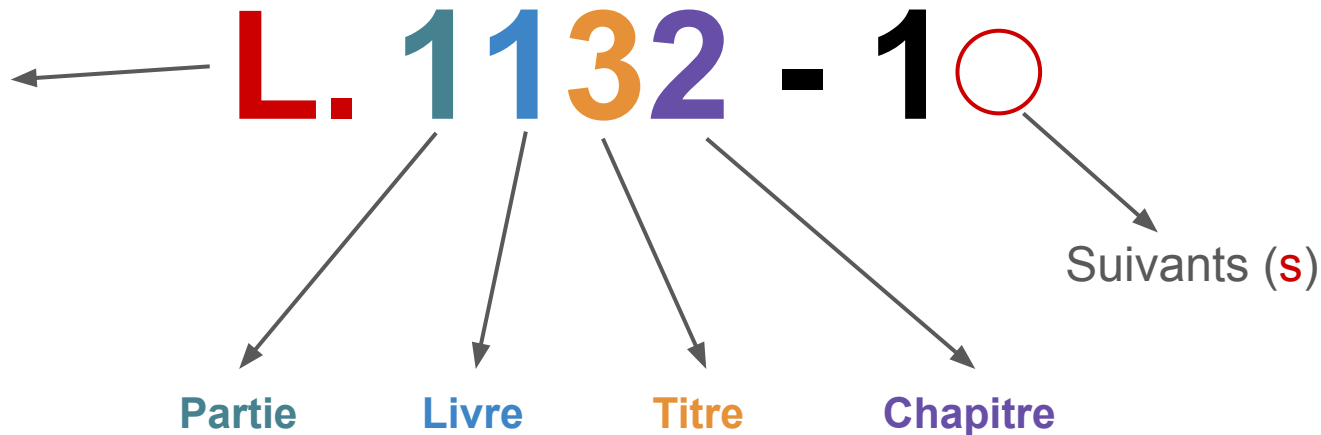
Structure des articles du Code du travail - **Un article**

Lois (**L**)

Règlements (**R**)

Décrets (**D**)

Jurisprudence (**J**)





Les différentes parties du Code du Travail

- PARTIE I. Les relations individuelles de travail
- PARTIE II. Les relations collectives de travail
- PARTIE III. Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale
- PARTIE IV. Santé et la sécurité au travail
- PARTIE V. L'emploi
- PARTIE VI. La formation professionnelle tout au long de la vie
- PARTIE VII. Dispositions particulières à certaines professions et activités
- PARTIE VIII. Contrôle de l'application de la législation du travail



PARTIE I. Les relations individuelles de travail

Livre I : Dispositions Préliminaires

Livre II : Le Contrat de Travail

Livre III : Le règlement intérieur et le droit disciplinaire

Livre IV : La résolution des litiges – Le conseil de Prud'hommes

Livre V : Dispositions relatives à l'Outre-Mer



PARTIE II. Les relations collectives de travail

Livre I : Les syndicats professionnels

Livre II : La négociation collective – Les conventions et accords collectifs de travail

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Livre IV : Les salariés protégés

Livre V : Les conflits collectifs

Livre VI : Dispositions relatives à l'Outre-Mer

PARTIE III. **Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne**

salariale

Livre I : Durée du travail, repos et congés

Livre II : Salaire et avantages divers

Livre III : Intéressement, participation et épargne salariale

Livre IV : Dispositions relatives à l'Outre-Mer



PARTIE IV. Santé et la sécurité au travail

Livre I : Dispositions Générales

Livre II : Dispositions applicables aux lieux de travail

Livre III : Équipements de travail et moyens de protection

Livre IV : Prévention de certains risques d'exposition

Livre V : Prévention des risques liés à certaines activités ou opérations

Livre VI : Institutions et organismes de prévention

Livre VII : Contrôle

Livre VIII : Dispositions relatives à l'Outre-Mer



PARTIE IV. Santé et la sécurité au travail

Livre I : Dispositions Générales

Livre II : Dispositions applicables aux lieux de travail

Livre III : Équipements de travail et moyens de protection

Livre IV : Prévention de certains risques d'exposition

Livre V : Prévention des risques liés à certaines activités ou opérations

Livre VI : Institutions et organismes de prévention

Livre VII : Contrôle

Livre VIII : Dispositions relatives à l'Outre-Mer



PARTIE V. **L'emploi**

Livre I : Les dispositions en faveur de l'emploi

Livre II : Dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs

Livre III : Service public de l'emploi et placement

Livre IV : Le demandeur d'emploi

Livre V : Dispositions relatives à l'Outre-Mer

PARTIE VI. **La formation professionnelle tout au long de la vie**

Livre I : Principes généraux et organisation institutionnelle de la formation professionnelle

Livre II : L'apprentissage

Livre III : La formation professionnelle continue

Livre IV : Validation des acquis de l'expérience

Livre V : Dispositions relatives à l'Outre-Mer

PARTIE VII. **Dispositions particulières à certaines professions et activités**

- Livre I : Journalistes professionnels, professions du spectacle, de l'audiovisuel, de la publicité et de la mode
- Livre II : Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, employés de maison et services à la personne
- Livre III : Voyageurs, représentants ou placiers, gérants de succursales, entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi et travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique
- Livre IV : Travailleurs à domicile
- Livre V : Dispositions relatives à l'Outre-Mer

PARTIE VIII. Contrôle de l'application de la législation du travail

Livre I : Inspection du travail

Livre II : Lutte contre le travail illégal

Livre III : Dispositions relatives à l'Outre-Mer



Table alphabétique

La table alphabétique est un outil de recherche dans le code du travail. Elle permet la recherche par mot clés.

<https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CTRA-TALPHA>

Utilisez le tableau ci-dessous pour vos recherches:

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques

1ère série d'exercices :
Utiliser le Code du Travail





Question n° 1 :

Où puis-je trouver les coordonnées de l'inspecteur du travail ?

Mon employeur est-il obligé de me les communiquer ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques



Question n° 1 :

Où puis-je trouver les coordonnées de l'inspecteur du travail ?

Mon employeur est-il obligé de me les communiquer ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques
AFFICHAGE		D. 4711-1s



Question n° 2 :

Aujourd'hui j'en suis à mon 360ème jour d'intérim, dans la même entreprise extérieure, dont les salariés touchent le 13e mois ? Puis-je y prétendre moi aussi ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques



Question n° 2 :

Aujourd'hui j'en suis à mon 360ème jour d'intérim, dans la même entreprise extérieure, dont les salariés touchent le 13e mois ? Puis-je y prétendre moi aussi ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques
INTERIM TRAVAIL TEMPORAIRE		Renvoi : TRAVAIL TEMPORAIRE
CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE	* Egalité de rémunération * Rémunération	Renvoi : CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE L. 1251-18 (J. 1) L. 1251-18 s.



Question n° 2 :

Aujourd'hui j'en suis à mon 360ème jour d'intérim, dans la même entreprise extérieure, dont les salariés touchent le 13e mois ? Puis-je y prétendre moi aussi ?

Il faut vérifier les conditions d'octroi du 13ème mois qui s'appliquent aux salariés de l'entreprise : l'ancienneté par exemple, ces conditions s'appliquant également aux intérimaires en vertu de l'article L. 1251-18



Question n° 3 :

Embauché en CDI, cela fait 20 jours que je travaille pour mon nouvel employeur, à ce jour on en m'a transmis aucun contrat. Puis-je l'exiger ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques



Question n° 3 :

Embauché en CDI, cela fait 20 jours que je travaille pour mon nouvel employeur, à ce jour on en m'a transmis aucun contrat. Puis-je l'exiger ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques
CONTRAT DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none">* Conclusion* Écrit* Existence* Formation* Preuve	<p>L. 1221-1 (J. 78 s.) L. 1221-3 L. 1221-1 (J. 1 s.) L. 1221-1 L. 1221-1 (J. 98 s.)</p>



Question n° 4 :


Quelle est la nouvelle réglementation en matière d'abandon de poste ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques



Question n° 4 :

Quelle est la nouvelle réglementation en matière d'abandon de poste ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques
ABANDON DE POSTE	 * Présomption de démission	L. 1232-1 (J. 33) L. 1237-1-1



Question n° 5 :


Je finis mon boulot à 22h et une fois par mois je dois reprendre à 5h du matin. Ça me paraît court comme nuit de repos. Quels sont mes droits ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques



Question n° 5 :

Je finis mon boulot à 22h et une fois par mois je dois reprendre à 5h du matin. Ça me paraît court comme nuit de repos. Quels sont mes droits ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques
REPOS QUOTIDIEN	 * Dérogations	L. 3131-1 s. D. 3131-1 s. L. 3131-2



Question n° 5 :

Je finis mon boulot à 22h et une fois par mois je dois reprendre à 5h du matin. Ça me paraît court comme nuit de repos. Quels sont mes droits ?

L'article L. 3131-1 précise que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

L'employeur peut y déroger en cas d'urgence dont les 3 seules conditions sont déterminées par le décret D. 3131-1.

- Organiser des mesures de sauvetage
- Prévenir des accidents imminents
- Réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments

Il faut donc aller au D. 3131-6 qui, lui, stipule, qu'aucun accord collectif ne peut avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de 9 heures.

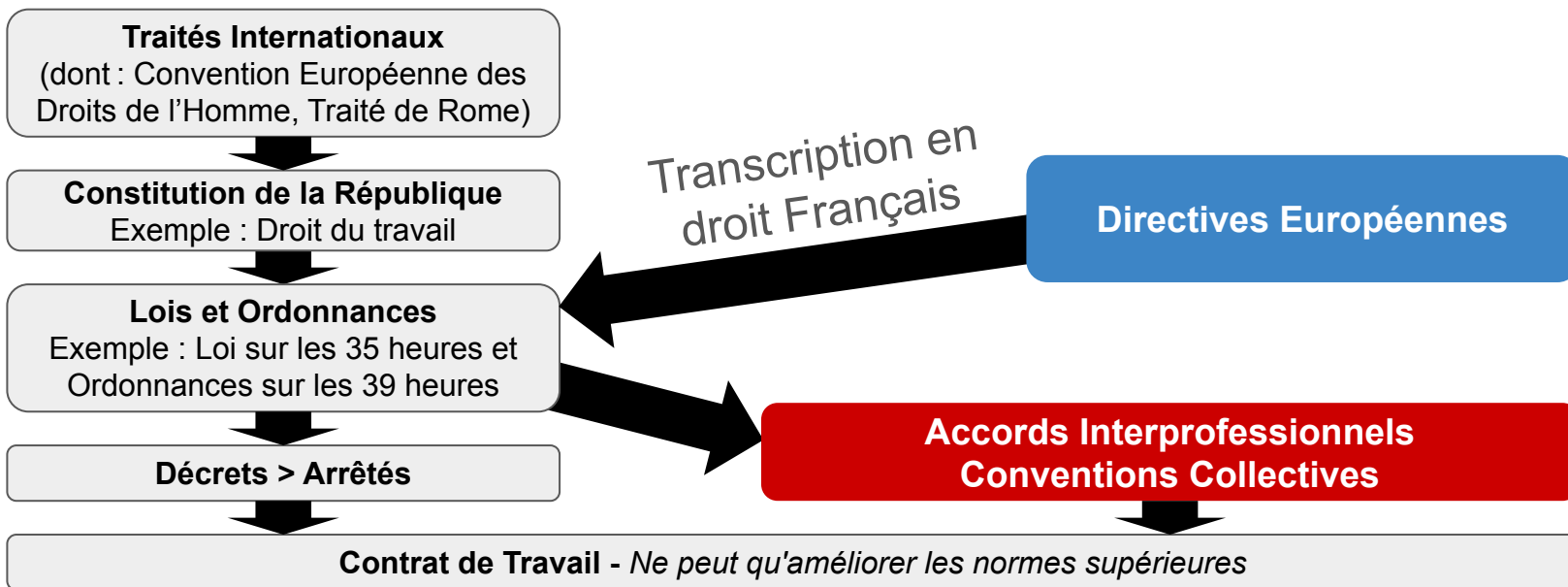
Les impacts de la loi travail sur l'inversion de la hiérarchie des normes



- Le principe de faveur mis à mal
- Primauté de l'accord d'entreprise

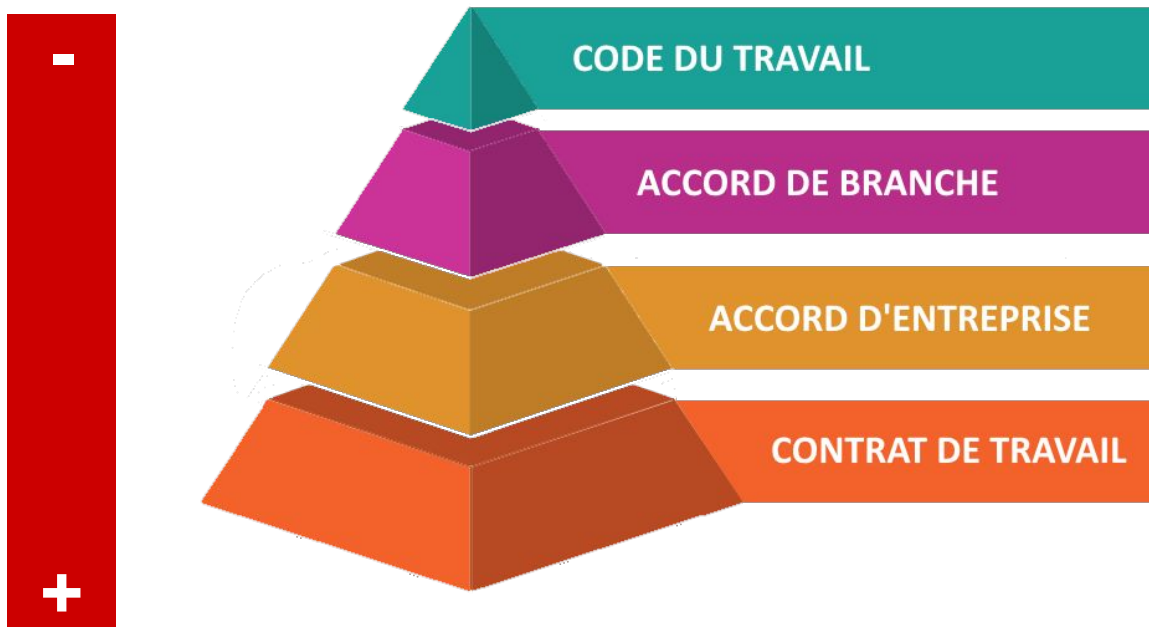
FO

 **Hiérarchie des règles de droit** - *Une norme inférieure ne peut pas contredire une norme supérieure*



Le principe de faveur tel qu'il existait avant la loi travail de 2016

L'accord d'entreprise
et le contrat de travail
contenaient
nécessairement des
dispositions plus
favorables
au salarié





ACCORD D'ENTREPRISE

Depuis la loi El Khomri (de loi Travail), **l'accord d'entreprise peut, dans certains domaines, se substituer à un accord de branche y compris si l'accord d'entreprise est moins favorable que l'accord de branche.**

Les ordonnances Macron ont d'ailleurs confirmé cette inversion de la hiérarchie des normes en donnant à l'accord d'entreprise une place de plus en plus importante dans l'organisation des relations sociales au sein de l'entreprise.

Par exemple : les règles relatives aux jours de congé payés, aux RTT, aux primes d'ancienneté, aux primes de 13ème mois et même, aux jours de congés maternité supplémentaires peuvent être librement fixées par accord d'entreprise même si celles-ci sont déjà prévues par la convention collective ou par un accord de branche.

ARTICULATION ACCORD D'ENTREPRISE / ACCORD DE BRANCHE

Depuis 01/01/2018, l'articulation entre un accord d'entreprise et un accord de branche selon 3

blocs :

Bloc 1 : domaines pour lesquels l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise sans que l'accord de branche n'ait besoin de le dire expressément et domaines de compétence exclusive de la branche pour lesquels la conclusion d'un accord d'entreprise n'est pas possible.

→ L'accord d'entreprise doit, **obligatoirement**, être plus favorable ou au moins équivalent à l'accord de branche

Bloc 2 : thématiques pour lesquelles le verrou de la branche est possible, mais non automatique. Il faut que la branche le prévoit expressément. L'accord de branche prime de manière optionnelle.

→ L'accord d'entreprise doit, **si la branche prévoit un verrou**, être plus favorable ou au moins équivalent.

→ **Si la branche ne prévoit pas de verrou alors l'accord d'entreprise s'applique même s'il est moins favorable (idem bloc 3)**

Bloc 3 : matières pour lesquelles l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.

→ L'accord d'entreprise s'applique même s'il est moins favorable que l'accord de branche

→ en l'absence d'accord d'entreprise, l'accord de branche s'applique

Bloc 1 : Domaines où l'accord de branche prime

- 1 Salaires et minima hiérarchiques
- 2 Classifications
- 3 Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- 4 Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- 5 Garanties collectives complémentaires (prévoyance)
- 6 Certaines mesures relatives au temps de travail
- 7 Mesures relatives aux CDD et CTT temporaire
- 8 Mesures relatives au CDI de chantier
- 9 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 10 Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai
- 11 Modalités des poursuites des contrats de travail entre 2 Entreprises quand les transferts d'entreprises ne sont pas réunies
- 12 Cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une Entreprise utilisatrice (personne en difficulté ou formation)
- 13 Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Bloc 2 : Domaines où des clauses verrou sont possibles à la branche

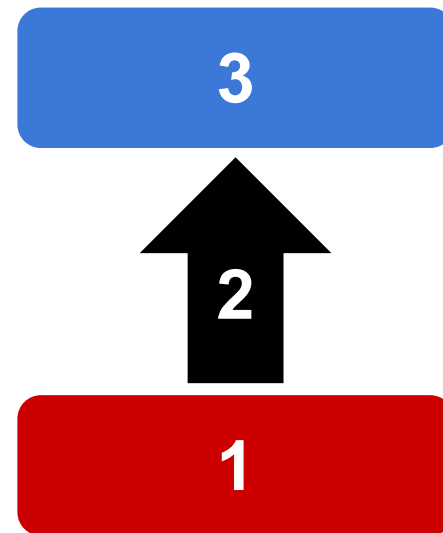
- 1 Prévention des risques professionnels et de la pénibilité
- 2 Handicap
- 3 Les seuils pour la désignation du DS, leur nombre et la valorisation de leur parcours professionnel
- 4 Prime pour travaux dangereux et insalubres

Bloc 3 : Pour tous les autres domaines, quelques exemples - Peut être moins favorable que la branche !

- 1 Prime d'ancienneté, vacances...
- 2 Indemnités de licenciement, de départ à la retraite...
- 3 Majoration pour le travail de nuit, jours fériés...

? Avez-vous entendu parler de :

- 3** Les dispositions supplétives
- 2** Le champ de la négociation collective
- 1** L'ordre public



Le code du travail est devenu supplétif dans bon nombre de matières

Certaines thématiques du Code, mais pas des moindres, ont fait l'objet d'une réécriture, selon une architecture en trois niveaux :

ce qui relève de l'« Ordre public »

- pas de dérogation possible par accord collectif, mais très limité;

ce qui peut entrer dans le « Champ de la négociation collective »

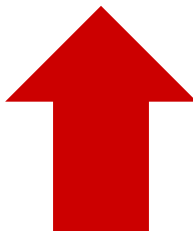
- négociations libres, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public;

« dispositions supplétives »

- applicables seulement à défaut d'accord ou de dispositions spécifiques de l'accord.



Un cas concret :
les heures supplémentaires...

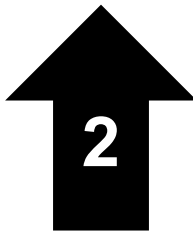


**Nos revendications,
au-dessus du supplétif**



**On ne revendique
pas, on ne négocie
pas en dessous du
droit supplétif!**

3 - Dispositions supplétives :
Les 8 premières heures + 25% et les suivantes +50%



**Détermination du taux libre par la
négociation mais ne peut pas être
inférieur à l'ordre public, soit 10%.**

1 - Ordre public : Taux de majoration de 10%

LA HIÉRARCHIE DES NORMES



Pour résumer...

Bloc 1

Ordre public absolu

La loi fixe la règle.
Aucun accord ne peut y déroger.

Accord d'Entreprise
Uniquement si + favorable

**Dispositions
supplétives**

*ex : SMIC, durée légale 35h,
conгés payés légaux minimum*

Bloc 2

Primauté de la branche

La branche peut verrouiller un
thème : l'entreprise ne peut
qu'améliorer.

Accord d'Entreprise
Seulement si + favorable
(clause verrou)

**Dispositions
supplétives**

*ex : classifications, minima
salariaux, mutuelle obligatoire*

Bloc 3

Primauté de l'entreprise

L'accord d'entreprise prime
sur la branche, même moins
favorable.

Accord d'Entreprise
Prime sur la branche
(peut être moins bon) ⚠

**Branche par défaut,
puis dispositions supplétives**

*ex : durée du travail, forfait jours,
primes, organisation du temps*

- Conseiller du salarié
- Conseiller prud'homme
- Rupture conventionnelle (public/privé)
- Licenciement non économique
- Démission
- Inaptitude
- Discrimination et en particulier syndicale
- Fonctionnement des prud'hommes / du Tribunal administratif
- Acquisition de congés payés en arrêt maladie
- Abandon de poste
- AT/MP
- Harcèlement
- Ou autre thème proposé par le groupe...



Le Conseiller du Salarié

- Le conseiller prud'homme est exclu du mandat de conseiller du salarié : L. 1232-7
- La liste des conseillers du salarié est établie par la DDETS, sur proposition des OSR au plan national. Elle est arrêtée tous les 3 ans et peut être complétée à tout moment : D. 1232-4s
- Le conseiller du salarié a une compétence départementale, son action est limitée géographiquement. Il s'agit d'un mandat bénévole, qui s'exerce donc à titre gratuit.
- Le conseiller du salarié intervient :
 - dans les entreprises dépourvues d'IRP (carence ou pas d'élections),
 - dans les entreprises de moins de 11 salariés.
- Il n'intervient que pour :
 - une procédure de licenciement (éco, disciplinaire, perso) donc pour un salarié en CDI,
 - une rupture conventionnelle homologuée (loi n°2008-596 du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail).


- **Pré-entretien** - il faut s'assurer de :
 - l'identité de la personne, - la situation d'intervention (RC ou licenciement),
 - la notification de la possibilité d'assistance et adresses de consultation de la liste des conseillers (Mairie + DDETS),
 - respect des délais de procédure : 5 jours ouvrables (LR/AR ou remise en main propre contre décharge),
 - heure de l'entretien
 - lieu de l'entretien

Le pré-entretien ne doit jamais avoir lieu dans l'entreprise du salarié convoqué.

- **L'entretien préalable** : le salarié doit avoir averti l'employeur de la présence du conseiller du salarié :
R. 1232-2, celui-ci ne peut s'y opposer (délit d'entrave).
L'employeur peut également faire appel à toute personne de l'entreprise pour apporter des éléments de fait durant l'entretien.
L'entretien se déroule en 3 phases :
 - l'exposé des motifs qui conduisent à envisager le licenciement (à défaut : irrégularité de procédure) L. 1232-3
 - explications et observations du salarié
 - éventuelle discussion
- Le conseiller du salarié peut rédiger un compte-rendu de l'entretien, il peut aussi être appelé à rédiger une attestation en faveur du salarié, celle-ci sera produite en justice

- **Moyens du conseiller du salarié :**
 - - de 11 salariés : 0h sauf accord employeur,
 - + de 11 salariés : 15h/mois non reportables le mois suivant.
- **Mission gratuite** : le conseiller doit remettre à son employeur l'attestation du salarié bénéficiaire de l'assistance pour garder son maintien de salaire : D. 1232-9.
- **Formation** : 2 semaines par période de 3 ans L. 1232-12.
- **Salarié protégé** : le conseiller du salarié a un statut de salarié protégé, dès la publication de la liste ou dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de sa désignation et jusqu'à 12 mois après la cessation de ses fonctions si elles ont été exercées pendant au moins un an.

La Rupture Conventionnelle

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques
RUPTURE CONVENTIONNELLE	 <ul style="list-style-type: none">* Convention de rupture* homologation* Date de rupture* Droit de rétractation* Entretiens* Indemnité spécifique* Salarié protégé	L. 1237-11 s. / R. 1237-3 L. 1237-11s L. 1237-14 L. 1237-13 L. 1237-13 L. 1237-12 L. 1237-13 L. 1237-15 / R. 2421-18 s

La rupture conventionnelle est une rupture du CDI, qui ne peut être imposée ni par l'employeur ni par le salarié et qui résulte de la signature d'une convention: L. 1237-11.

Elle trouve son existence dans l'ANI du 11/01/2008 sur la modernisation du marché du travail, signé notamment par Force Ouvrière.

- **Entretiens** : un ou plusieurs entretiens pour sa mise en place : L. 1237-12. Le salarié peut se faire assister mais il doit en informer l'employeur. Il en est de même pour l'employeur.
- **Convention de rupture** : elle en définit les conditions, comme la date de la rupture, le montant de l'indemnité par exemple, qui ne peut être inférieure à celle de licenciement L. 1234-9 et L. 1237-13.
Si le salarié a moins de 8 mois d'ancienneté, le calcul se fera au prorata du nombre de mois de présence.
Elle est signée en double exemplaire dont un remis au salarié.
- **Droit de rétractation** : 15 jours calendaires à compter de la date de signature, par envoi d'une lettre en AR ou remise en main propre contre décharge: L. 1237-13.
- **Homologation** : L. 1237-14 : envoi de la demande d'homologation à l'autorité administrative avec un exemplaire de la convention de rupture. Celle-ci dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour l'instruction, passé ce délai et à défaut de notification, l'homologation est réputée acquise. Le contrat de travail peut être rompu, avec remise des documents de fin de contrat.
- **Salariés protégés** : L. 1237-15: Consultation du CSE + Autorisation de l'Inspecteur du Travail.

Le Licenciement pour Motif Personnel

Détenteur du pouvoir de licencier, l'employeur doit toutefois justifier d'une cause réelle et sérieuse pour le faire et respecter une procédure de licenciement.

- Cause réelle et sérieuse : le caractère est : L. 1232-1s
 - Établi : le motif dit être prouvé, lié au travail, agissements ou omissions du salarié, son aptitude au travail et l'impact sur le bon fonctionnement de l'entreprise.
 - Objectif et exact : ne repose pas sur un doute ou soupçon de l'employeur.
 - Sérieux : suffisamment grave pour rendre impossible la poursuite du contrat.

En l'absence de cause réelle et sérieuse, le motif du licenciement peut être qualifié de licenciement abusif par un juge.

- Motifs principaux de licenciement : L. 1232-1 (J30 s)
 - absence prolongée ou répétée sans justificatif,
 - non-respect des horaires / pointage,
 - malversations et abus du matériel,
 - comportement, violence, ébriété,
 - harcèlement,

- **Motifs interdits de licenciement :**
- motifs discriminatoires L. 1132-1 à L. 1132-4,
 - harcèlement subi L. 1152-2,
 - lanceurs d’alerte,
 - dénonciation d’actes de malveillance dans les établissements sociaux et médico-sociaux,
 - motifs tirés de la vie personnelle,...

➤ **Procédure de licenciement :**

1. Convocation à l'entretien préalable : L. 1232-2 par courrier A/R ou en main propre contre décharge : objet, date et heure de l'entretien, possibilité d'assistance.... Ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié ou la remise en main propre,
2. Entretien préalable : L. 1232-3s l'employeur ou son représentant fait connaître au salarié le ou les motifs de la mesure envisagée et recueille ses explications.
3. Notification du licenciement : L. 1232-6 envoi en LR A/R au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien, le jour de l'entretien ne compte pas.
4. Préavis : L. 1234-1 (sauf si plus favorable avec loi, convention, contrat de travail, usages ou condition d'ancienneté).
Pas de préavis en cas de faute grave.
Si ancienneté inférieure à 6 mois : durée du préavis déterminée par la loi, la convention collective ou usages.
Si ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans : durée du préavis: 1 mois.
Si ancienneté d'au moins 2 ans : durée du préavis: 2 mois.

- **Indemnités de licenciement** : L. 1234-9 Le droit à l'indemnité naît au jour de l'envoi de la lettre A / R notifiant la rupture du contrat de travail.
L'indemnité est due à tous les salariés sous CDI dès 8 mois d'ancienneté sauf faute grave.

Calcul de l'indemnité : R. 1234-2 : ne peut être inférieure à :

- 1/4 de mois de salaire / année d'ancienneté pour les 10 premières années,
- 1/3 à partir de 10 ans.

- **Documents à remettre au salarié** : D. 1234-6s :

- certificat de travail,
- attestation France Travail,
- solde de tout compte.

- **Cas particulier du salarié protégé**: L. 2411-3s :

- convocation à l'entretien préalable,
- entretien,
- consultation du CSE (quel vote ? Débat),
- Autorisation de l'inspection du travail,
- notification du licenciement.

CONSTITUTION BOÎTE À OUTILS

CONSÉQUENCES LICENCIEMENT POUR FAUTE	Faute Simple	Faute Grave	Faute Lourde
Indemnité de licenciement	OUI	NON	NON
Indemnité de préavis	OUI (si exécuté ou dispense de l'employeur)	NON	NON
Indemnité de Congés Payés	OUI	OUI	OUI
Indemnité France Travail	OUI (ARE)	OUI (ARE)	OUI (ARE)
Recours possible si litige ?	OUI (Pd'h)	OUI (Pd'h)	OUI (Pd'h)

Faute simple : - agissements du salarié contraires à ses obligations à l'égard de l'employeur.

- gravité insuffisante pour une rupture immédiate du contrat de travail.

Faute grave : - agissements du salarié contraires à ses obligations à l'égard de l'employeur.

- impossibilité de maintien dans l'entreprise même pour la durée du préavis.

Faute lourde : - faute grave relevant d'une intention de nuire à l'employeur.

- impossibilité de maintien dans l'entreprise même pour la durée du préavis.

Le Harcèlement

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques
HARCÈLEMENT MORAL	→	L. 1152-1s
HARCÈLEMENT SEXUEL	→	L. 1153-1

Comment s'organise la justice ?



Vidéo - <https://www.youtube.com/watch?v=nDCKhiWOPIY>

QUI FAIT LA LOI EN FRANCE ?



Les grands principes de fonctionnement de la justice

L'indépendance

- **Le pouvoir législatif** : c'est le Parlement (Assemblée nationale et Sénat) qui *vote les lois*,
- **Le pouvoir exécutif** c'est le Gouvernement qui *exécute les lois*,
- **Le pouvoir judiciaire** c'est l'autorité judiciaire qui *contrôle l'application des lois*.

L'indépendance de ces trois pouvoirs est garantie par la **Constitution** :

<https://www.justice.gouv.fr/justice-france/fondements-principes/sources-du-droit>



Les grands principes de fonctionnement de la justice

La gratuité

Le deuxième grand principe de fonctionnement de la Justice est sa **gratuité**. C'est en effet l'État qui rémunère les magistrats.

Les justiciables doivent toutefois prendre à leur charge les **frais de justice**. Ces derniers sont liés aux coûts de procédure et aux honoraires des avocats.

La partie gagnante du procès peut également demander à son adversaire le **remboursement** de ses frais de justice.



Les grands principes de fonctionnement de la justice

La gratuité... ?

Le timbre fiscal de 50€ (réintroduit progressivement depuis 2023-2024 devant certaines juridictions) est techniquement une contribution pour l'aide juridique — une participation aux frais de fonctionnement de la justice, pas un prix d'accès au jugement lui-même.

La nuance juridique est là : ce n'est pas vendre la justice, c'est faire contribuer le justiciable aux frais qu'il génère.

- **Arguments pour** : décourager les recours abusifs ou dilatoires — faire contribuer ceux qui ont les moyens, puisque l'aide juridictionnelle en exonère les plus démunis
- **Arguments contre** : c'est un frein à l'accès au droit pour les classes moyennes — ça crée une justice à deux vitesses entre ceux qui peuvent saisir facilement et les autres — le Conseil constitutionnel a déjà censuré une version précédente (2011-2014) jugée trop restrictive — en droit du travail notamment, un salarié qui veut contester un licenciement abusif doit d'abord payer pour avoir le droit de se défendre contre un employeur qui, lui, a ses avocats financés par l'entreprise



Les grands principes de fonctionnement de la justice

La publicité

La publicité est le troisième principe de fonctionnement de la Justice.

Les audiences doivent être **rendues en public et être accessibles à tous**.

Ce principe va de pair avec ceux de permanence (service public continu) et de fixité (géographiquement stable).



Quelle est l'organisation de la justice en France ?

La distinction des deux ordres depuis la Révolution Française

Les juridictions sont divisées en deux ordres :

- A. l'ordre judiciaire
 - civil
 - pénal
- B. l'ordre administratif

La justice judiciaire et la justice administrative sont distinctes et indépendantes l'une de l'autre.

Quelle est l'organisation de la justice en France ? - Les 2 minutes citoyennes | Acast

<https://shows.acast.com/les-2-minutes-citoyennes/episodes/quelle-est-lorganisation-de-la-justice-en-france>



Une structure pyramidale d'agencement des tribunaux

À l'intérieur de chaque ordre (judiciaire et administratif), les tribunaux et cours sont agencés selon une structure pyramidale :

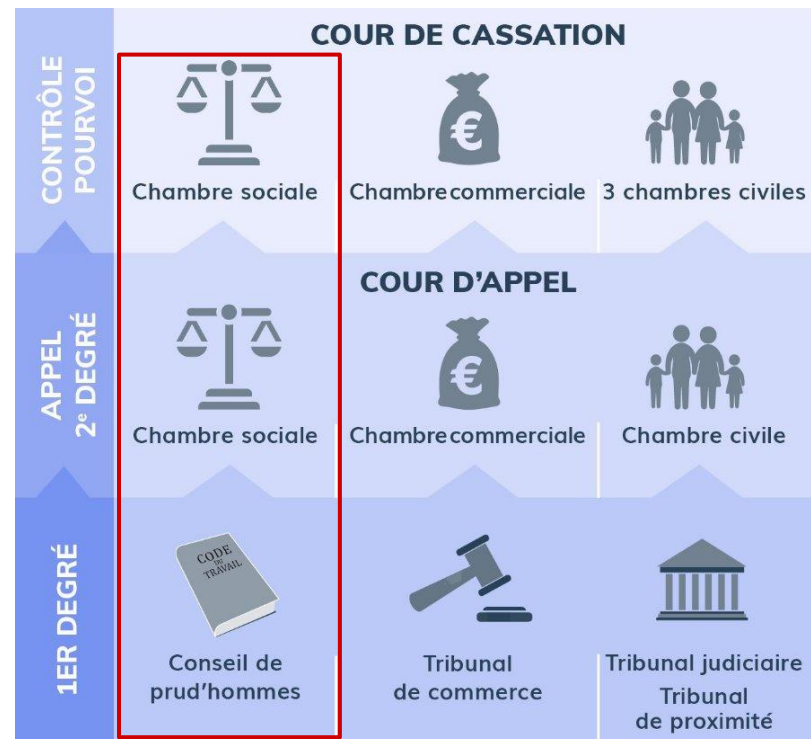
- les juridictions de première instance (ou de premier degré) constituent la base de cette organisation
- les juridictions d'appel (ou de second degré) jugent les recours formés contre les décisions prises par les juridictions de première instance
- au sommet de chaque ordre, une juridiction de cassation est chargée de contrôler et d'harmoniser l'application de la loi telle qu'elle est mise en œuvre par les autres juges (qu'on appelle les "juges du fond").



A - L'ordre judiciaire

Juridictions civiles

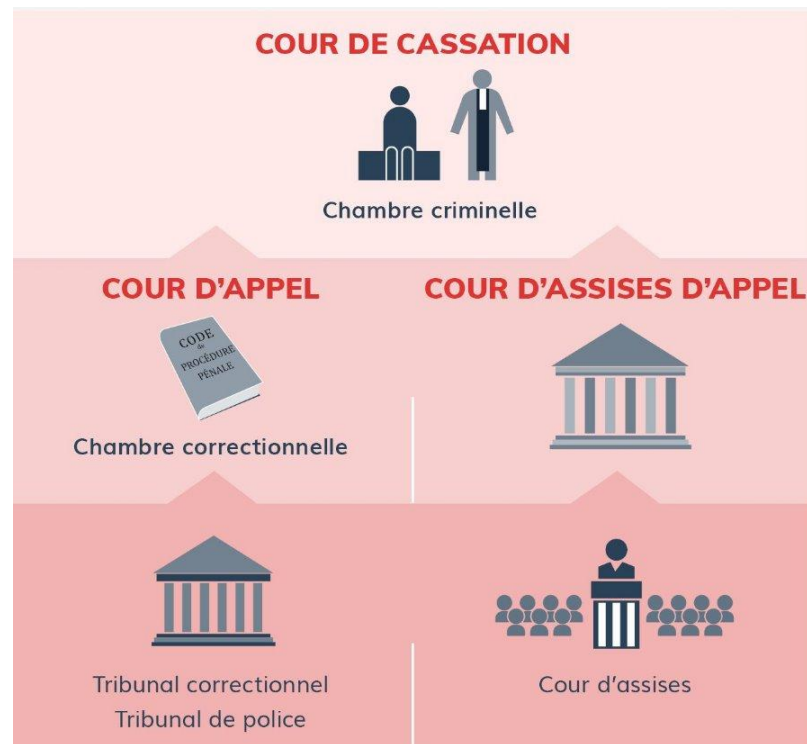
**Pour ce qui concerne
l'application du droit
du travail**





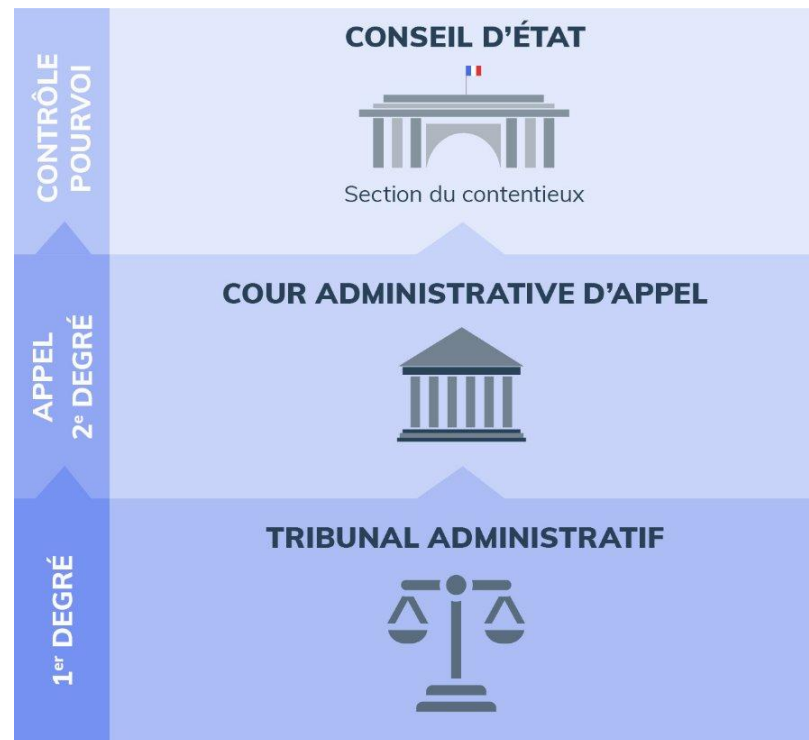
A - L'ordre judiciaire

Juridictions pénales





B - L'ordre administratif



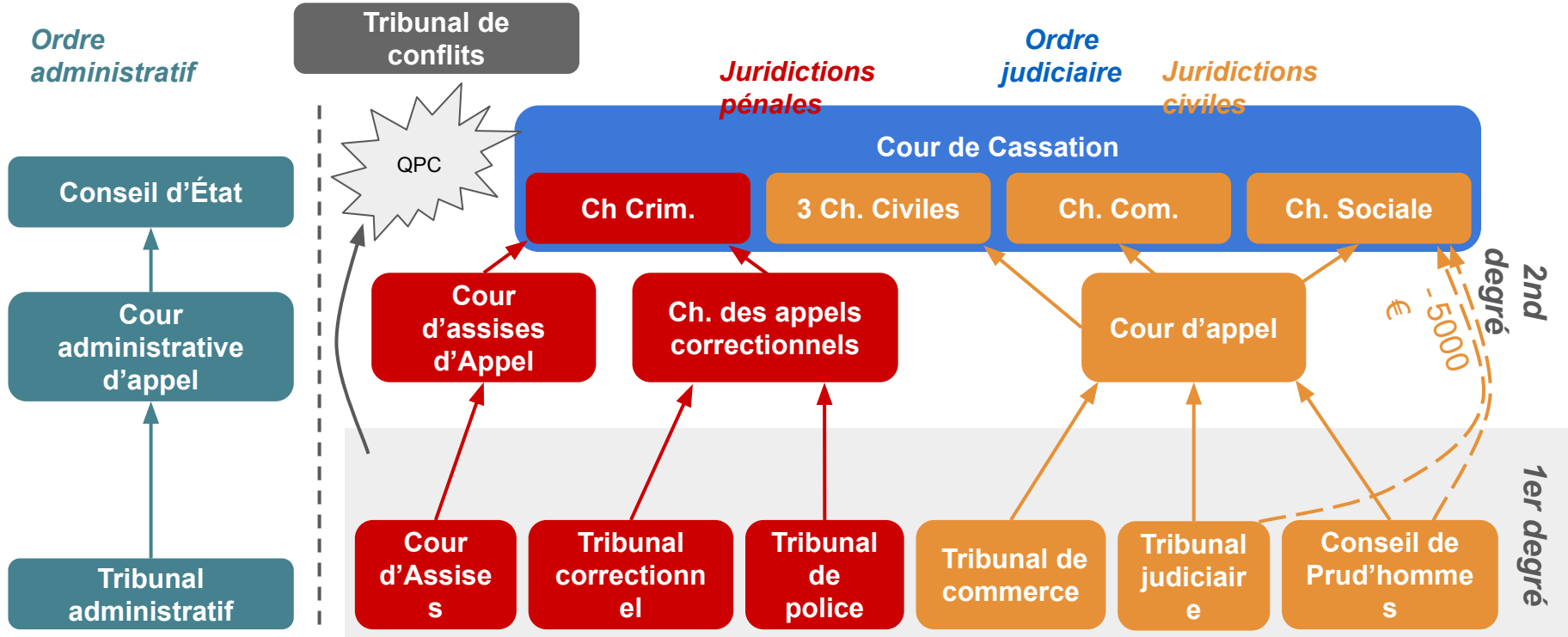


En cas de conflits entre les deux ordres judiciaires

Le Tribunal des conflits

Les tribunaux judiciaires et administratifs peuvent être en désaccord à propos du tribunal compétent pour juger d'un litige. Ces conflits de compétence entre les deux ordres sont réglés par le Tribunal des conflits. Instituée par la loi du 24 mai 1872, cette juridiction paritaire comprend des représentants du Conseil d'État et de la Cour de cassation.

L'ORGANISATION DE LA JUSTICE





Juridictions civiles : **Le Tribunal Judiciaire est la juridiction de droit commun**

Le tribunal judiciaire est la juridiction de droit commun. On en compte 164. Quel que soit le lieu et quelle que soit la demande, le tribunal judiciaire est la porte d'entrée dans le réseau de la justice. Il traite toutes les affaires civiles et pénales.

Il est compétent pour **trancher les litiges civils entre personnes privées** (loyers, consommation, droit bancaire, droit des assurances...).

Il juge également tout ce qui concerne l'état des personnes (état civil, changement de nom, de prénom...), et la famille (divorce, adoption, succession...).

Certains tribunaux judiciaires spécialement désignés comportent un **Pôle Social**, qui tranche les conflits entre les caisses de sécurité sociale et les usagers.



Juridictions civiles spécialisées

Conseil de Prud'hommes

Il juge les **litiges individuels entre salariés et employeurs**. Il est compétent pour régler :

- les différends concernant tout contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail entre les employeurs et leurs salariés (conflits liés aux congés payés, salaires, primes, non-respect de la durée légale du préavis de départ par le salarié par exemple),
- les différends d'ordre professionnel entre salariés,
- les litiges relatifs au licenciement et à la rupture du contrat de travail.

Il ne juge pas les litiges collectifs, comme l'exercice du droit de grève (>Tribunal judiciaire)

Tribunal de Commerce

Tribunal Paritaire des Baux Ruraux



Juridictions pénales

Tribunal de police

Il **juge les contraventions de cinquième classe**. Les contraventions sont les **infractions pénales les moins graves**, comme le tapage nocturne, la chasse sans permis, les coups et blessures légers...

Les contraventions de cinquième classe sont les **infractions les plus graves de cette catégorie**. Il s'agit par exemple des violences volontaires ayant entraîné une incapacité temporaire de travail inférieure ou égale à huit jours.

Le tribunal de police siège au Tribunal d'instance et statue toujours à juge unique.



Juridictions pénales

Tribunal Correctionnel

Il **juge les délits** (vol, escroquerie, abus de confiance, coups et blessures graves...) **commis par des personnes majeures**. Il juge également **les contraventions connexes à un délit**. Par exemple, si un automobiliste qui est en excès de vitesse (contravention) blesse un piéton (délict), le tribunal correctionnel jugera à la fois le délict et la contravention. Sa compétence s'étend aussi aux coauteurs et aux complices de délits.

Chambre du tribunal de grande instance, le tribunal correctionnel est composé de **trois magistrats professionnels assistés d'un greffier**. L'un des trois juges préside le tribunal.



Juridictions pénales

Cour d'Assise

Elle **juge les personnes accusées de crime** (meurtre, viol, vol à main armée...), de **tentatives et de complicités de crimes**.

C'est une juridiction non permanente. Elle se réunit généralement tous les 3 mois pendant une quinzaine de jours.

Elle est aussi départementale et présente une originalité par sa composition (3 juges et un jury de citoyens) et son fonctionnement



La Cour d'Appel : Juridiction du 2nd degré (2ème ressort)

La cour d'appel est la juridiction du **second degré**. Elle juge les **appels formés contre les jugements de première instance**.

Elle réexamine donc des affaires jugées une première fois par une juridiction de premier degré comme le tribunal judiciaire, le tribunal de commerce ou le conseil de prud'hommes.

En pratique, lorsqu'un justiciable n'est pas d'accord avec la décision rendue, il peut **faire appel**. Son contentieux est alors jugé une deuxième fois devant une cour d'appel. Celle-ci réexamine les éléments factuels de l'affaire et vérifie qu'il n'y a pas eu d'erreurs dans l'appréciation de la règle de droit.

Elle peut confirmer la première décision ou l'infirmier totalement ou partiellement, c'est-à-dire l'annuler ou la modifier. Dans ce cas, elle rend une **nouvelle décision qui remplace l'ancienne**.



La Cour de cassation

C'est **la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire**. Elle siège à Paris et exerce sa compétence sur l'ensemble du territoire français. Sa fonction est de **vérifier la conformité des décisions des tribunaux et des cours aux règles de droit**.

Elle est saisie sur recours, « **le pourvoi en cassation** », exercé par une personne qui a fait l'objet d'une décision de justice ou par le ministère public.

Lorsque la Cour estime que la décision attaquée n'a pas été prise conformément aux règles de droit, elle « casse » la décision. L'affaire est alors renvoyée devant une juridiction pour y être rejugée.

Dans le cas contraire, elle rejette le « pourvoi », ce qui équivaut à confirmer la décision contestée.



Décisions rendues

Les juridictions de première instance rendent des **jugements**

et

les cours d'appel rendent des **arrêts**.

Exceptions :

- le juge des **référés** ou le juge aux affaires familiales, rend ce qu'on appelle une **ordonnance**.
- la **Cour d'assises**, même de 1er degrés : elle est composée de **juges** et d'un **jury de citoyens**, elle ne rend pas un "jugement", mais un **verdict** qui se traduit juridiquement par un **arrêt d'assises**.

Vidéo - <https://www.youtube.com/watch?v=HCHNaRkCcLI>

PAR QUI SOMMES-NOUS JUGÉ(E)S ?





Mise en œuvre des juridictions

Le FOND

Expression utilisée en justice pour définir les règles définies par la loi, les règlements, les décrets.

En droit du travail :

- La loi
- Les règlements
- Les décrets
- Les Conventions collectives
- Le règlement intérieur
- Le Contrat de travail

La FORME

C'est l'ensemble des règles qui s'imposent aux juges et aux justiciables pour mettre en œuvre la justice.

En droit du travail :

Le Code de Procédure Civile (C.P.C)



Mise en œuvre des juridictions - **Justice Civile**

**Litiges entre citoyens
avec réparation de
dommages matériels**

Le FOND

Code civil
Code maritime
Code des douanes
Codes des assurances
Code de l'urbanisme
Code de la Sécurité Sociale
Code de la route
Code CASF (Code de l'action sociale et des familles
Code de la pêche
Code du tourisme
Code du travail
Etc. **67 codes**

La FORME

Code procédure civile

« mode d'emploi de la mise en action de la justice civile ».



Mise en œuvre des juridictions - **Justice Pénale**

**Litiges entre citoyens
avec réparation de
dommages corporels**

Le FOND

Code pénal

Fixe les catégories
d'infractions et les
sanctions maximum
prévues

La FORME

Code procédure pénale

« mode d'emploi de la
mise en action de la
justice pénale ».



Mise en œuvre des juridictions - Justice Administrative

Litiges entre citoyens et l'état avec réparation de dommages matériels et corporels

Le FOND

Lois
Décrets
Arrêtés
Ordonnances
Circulaires

La FORME

« Code » de procédure administrative.

Une question de rapport de force



Conditions de travail

Salaires

Santé - Sécurité

Égalité

Exercices II :
Code du travail et IRP

IRP secteur privé :
CSE - CSSCT

IRP secteur public :
CAP/CCP -
CSA/CST/CSE/ F3SCT





Le rapport de force

la structure économique divise la société en deux parties :

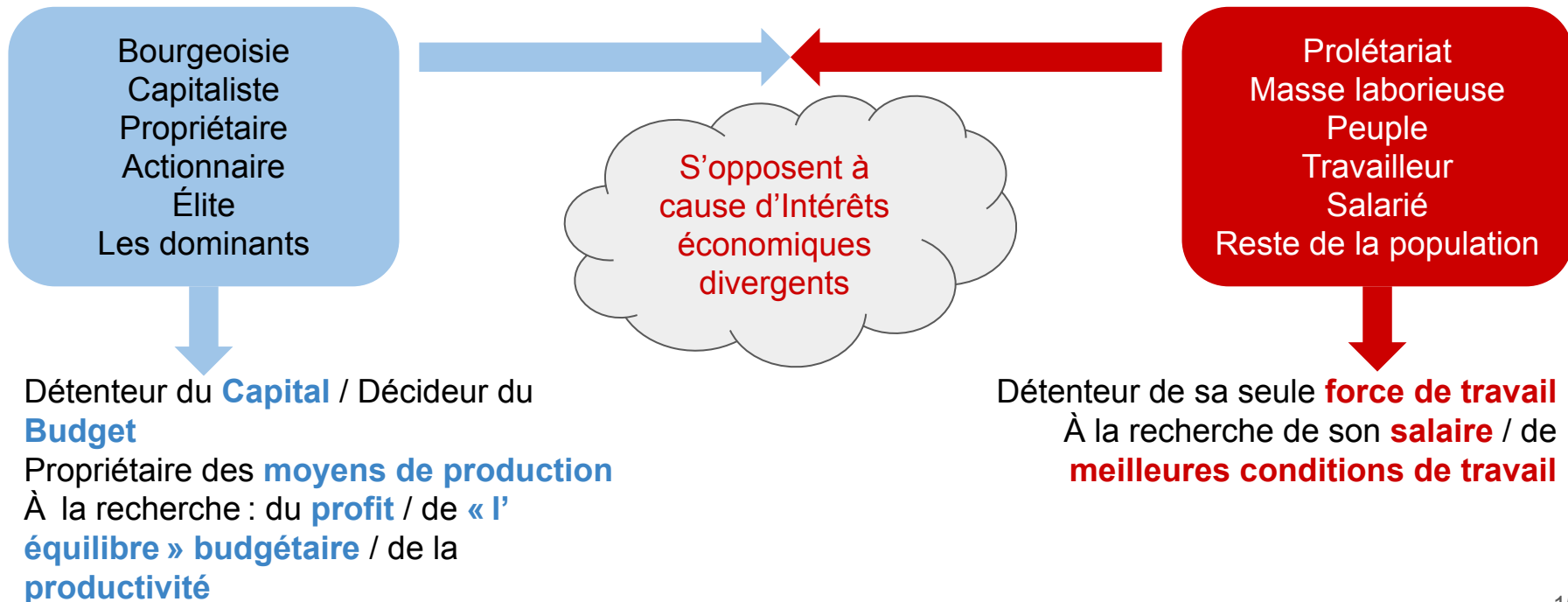
les détenteurs du capital, les capitalistes (la bourgeoisie, les dominants)

et

ceux qui ne possèdent que leur force de travail, les travailleurs (le prolétariat, les dominés).

Deux groupes se font face, l'un qui domine les moyens de production et l'autre non, ce qui ne peut manquer de les opposer profondément.

Quels que soient l'époque ou le vocabulaire utilisés :



L'APPLICATION DU DROIT DANS LES IRP

**Entreprises
Administrations**

**Salariés
Agents**

- 1 Pouvoir économique
- 2 Pouvoir disciplinaire
- 3 Pouvoir discrétionnaire (discrimination)
- 4 La liberté d'entreprendre
- 5 Une idéologie dominante

- 1 Le lien de subordination + devoir de réserve
- Le code du travail / **Code Général de la FP**
- Conventions collectives / **CGFP**
- Les représentants du personnel/instances
- Les syndicats de salariés

La structure économique oppose fondamentalement deux groupes aux intérêts divergents : d'un côté les détenteurs du capital, de l'autre ceux qui ne possèdent que leur force de travail.

Face aux trois pouvoirs de l'employeur — économique, disciplinaire, discrétionnaire — **le salarié seul est démuni**. Il ne peut ni négocier à armes égales, ni se défendre efficacement.

Les IRP sont nées de ce constat. Elles ne sont pas un cadeau du patronat. Elles sont le résultat de luttes sociales et de conquêtes syndicales imposées par le rapport de force collectif



Le rôle des IRP : rééquilibrer le rapport de force.

Les IRP donnent au collectif de salariés ce que l'individu seul ne peut pas avoir :

- Le droit d'être **informé** et **consulté** avant les **décisions**
- Le droit de **négoier** des accords collectifs
- Le droit de contrôler les **conditions de travail**
- Le droit **d'alerter** en cas de danger ou d'atteinte aux droits

Mais une IRP sans syndicat, c'est une coquille vide. C'est le syndicat qui désigne les représentants, porte les revendications et inscrit le combat des IRP dans une stratégie collective.

Sans lui, les instances deviennent un outil de gestion sociale au service de l'employeur, pas un contre-pouvoir.

L'APPLICATION DU DROIT DANS LES IRP

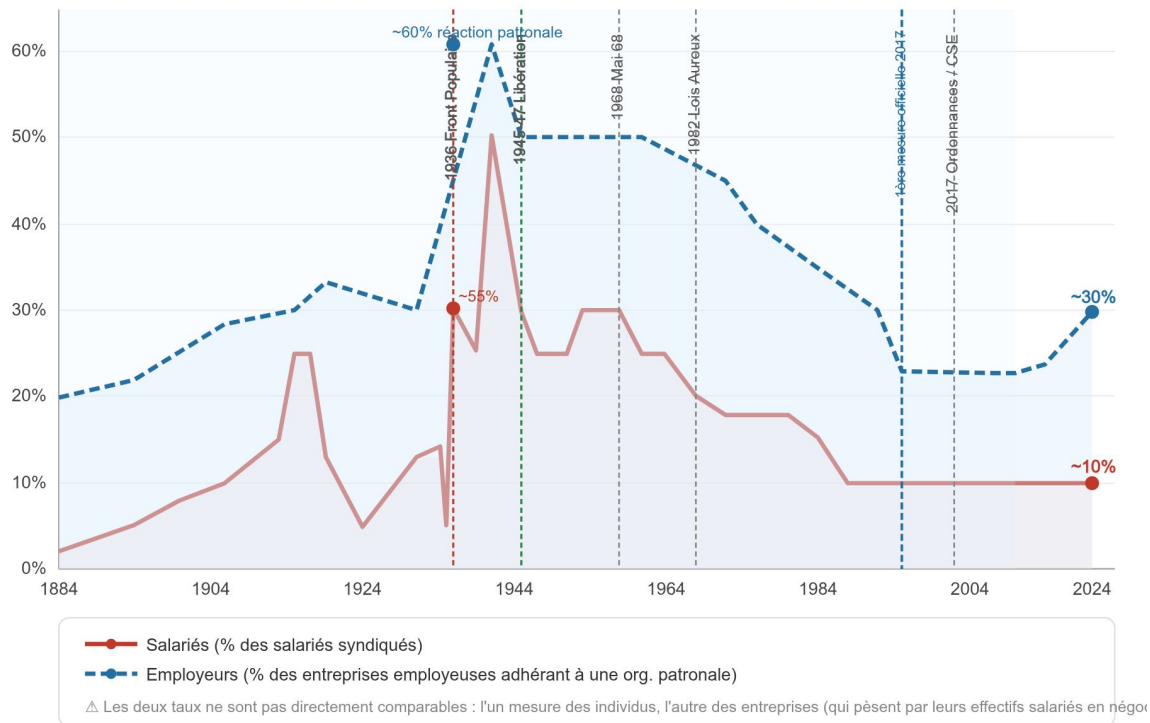
07
FO²⁶

Syndicalisation salariés / employeurs en France (1884–2024)

Sources : DARES, INSEE, DGT, Andolfatto & Labbé

— ⚠ données patronales fiables uniquement depuis 2017 (1ère mesure officielle)

La syndicalisation patronale n'a de données officielles que depuis 2017, date de la première mesure de représentativité imposée par la loi. Le résultat a été une surprise : 418 000 entreprises adhèrent à une organisation patronale, soit un taux d'environ 26% des entreprises employant des salariés — bien loin des chiffres que MEDEF, CPME et U2P revendiquaient.





Les grandes entreprises sont très bien organisées patronalement.

Cela leur donne un poids considérable à la table des négociations — même si les PME et TPE adhèrent peu.

Coté salariés, avec seulement 10% de salariés syndiqués en moyenne — et moins de 8% dans le secteur privé — la France est l'un des pays les moins syndiqués d'Europe. Cette faiblesse n'est pas uniforme : les métiers de l'éducation, de la formation et de la recherche sont particulièrement syndiqués, et la stabilité de l'emploi, l'insertion dans un collectif de travail et la connaissance de son environnement professionnel sont des facteurs propices à l'adhésion syndicale. À l'inverse, les CDD et les moins de 30 ans restent très largement hors des syndicats.

Le paradoxe français est là : les syndicats négocient pour tous les salariés, pas seulement pour leurs adhérents — les non-syndiqués laissent les syndiqués défendre leurs droits pour en retirer ensuite les bénéfices, et leur place dans le dialogue social dépend non pas du nombre d'adhérents, mais des résultats aux élections professionnelles. **Résultat :** tout le monde profite des conquêtes syndicales, mais peu financent le combat. C'est le défi central du syndicalisme français.



La faiblesse du taux de syndicalisation affaiblit le rapport de force de trois façons concrètes :

Financièrement : Moins d'adhérents, c'est moins de cotisations, donc moins de moyens pour former les militants, payer des permanents, financer des expertises juridiques ou des actions en justice. **Le patronat, lui, n'a pas ce problème.**

Sur le terrain : Un élu CSE sans syndicat derrière lui est isolé. Il négocie seul, sans réseau, sans soutien confédéral, sans accès aux ressources juridiques. Adhérer peut même être nuisible à la carrière et à la rémunération dans certaines entreprises — ce qui décourage les vocations et laisse les élus vulnérables face à la pression patronale.

Dans la négociation collective : La légitimité syndicale repose sur les élections professionnelles, pas sur les effectifs — mais un syndicat sans militants actifs ne fait pas remonter les réalités du terrain, ne mobilise pas en cas de conflit, et finit par signer des accords faute de pouvoir en imposer de meilleurs. Le rapport de force se joue aussi dans la capacité à dire non et à tenir.

Le droit donne le cadre. Le nombre donne la force. Sans l'un, l'autre reste théorique.

2ème série exercices : IRP



- Combien de mandats d'élus est-il possible de faire dans les entreprises de plus de 50 salariés et que mettre en place syndicalement ?
- Heures de délégation :
 - L'employeur peut-il ne pas vous les payer comme prévu et vous demander de les justifier ?
 - Pouvez-vous les reporter ? Dans quelle limite ?
 - Vos heures doivent-elles apparaître sur votre bulletin de salaire ?
 - Peut-on prendre des heures de délégation durant un arrêt maladie ?
- Quelle est la procédure de licenciement d'un salarié protégé ?
- L'employeur peut-il s'opposer à l'enregistrement des réunions CSE ?
- Le CSE peut-il fixer une condition d'ancienneté pour le bénéfice de certaines ASC ?
- Quels sont les différents droits d'alerte du CSE ?

- Combien de mandats d'élus est-il possible de faire dans les entreprises de plus de 50 salariés et que mettre en place syndicalement ? **L. 2314-33 > Modifié le 20/10/2025 !**
- Heures de délégation :
 - L'employeur peut-il ne pas vous les payer comme prévu et vous demander de les justifier ? **L. 2315-10**
 - Pouvez-vous les reporter ? Dans quelle limite ? **R. 2315-5s**
 - Vos heures doivent-elles apparaître sur votre bulletin de salaire ? **R. 3243-4**
 - Peut-on prendre des heures de délégation durant un arrêt maladie ? **Cass. Ch.mixte, 21 mars 2014, n°12-20002**
- Quelle est la procédure de licenciement d'un salarié protégé ? **L. 2411-10**
- L'employeur peut-il s'opposer à l'enregistrement des réunions CSE ? **D. 2315-27**
- Le CSE peut-il fixer une condition d'ancienneté pour le bénéfice de certaines ASC ? **L. 2312-78 ; R. 2312-35; Cour de cass n°22-16812**
- Quels sont les différents droits d'alerte du CSE ? **L. 2312-59s**



Question n° 6 :


J'ai 12 mois d'ancienneté le jour du 1er tour des élections professionnelles au sein de mon entreprise. Puis-je être candidat ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques



Question n° 6 :

J'ai 12 mois d'ancienneté le jour du 1er tour des élections professionnelles au sein de mon entreprise. Puis-je être candidat ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques
COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE Ou ELECTIONS PROFESSIONNELLES	 * Elections professionnelles * Eligibilité * Eligibilité	L. 2311-1s L. 2314-19 R. 2314-4 (recours) L. 2314-19



Question n° 6 :

J'ai 12 mois d'ancienneté le jour du 1er tour des élections professionnelles au sein de mon entreprise. Puis-je être candidat ?

Il faut répondre aux conditions **le jour prévu du 1er tour** :

(Cour de Cass 15.11.1995: n°95-60.805)

Si le vote se déroule sur plusieurs jours, la date à prendre en compte est celle du 1er jour du scrutin également.



Question n° 7 :

Quels sont les thèmes de la BDESE (Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales) ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques



Question n° 7 :

Quels sont les thèmes de la BDESE (Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales) ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques
BASE DE DONNEES ECONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES	→	L. 2312-18 s.
	→	R. 2312-7 s.



Question n° 7 :

Quels sont les thèmes de la BDESE (Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales) ?

<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F32193>

Quelles sont les conditions de mise en place de la BDESE au format numérique ?

Article R. 2312-12



Question n° 8 :

À défaut d'accord, comment est décidé le nombre de sièges aux élections professionnelles ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques



Question n° 8 :

À défaut d'accord, comment est décidé le nombre de sièges aux élections professionnelles ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques
COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE	* Composition	L. 2314-1s L. 2314-7 R. 2314-1



Question n° 9 :


Quelles sont les conditions de mise en place d'une CSSCT ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques



Question n° 9 :

Quelles sont les conditions de mise en place d'une CSSCT ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques
COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL	 Ou: * Ordre public	L. 2315-36s L. 2315-36s



Question n° 9 :

Quelles sont les conditions de mise en place d'une CSSCT ?

- Au moins 300 salariés;
- Les établissements distincts d'au moins 300 salariés;
- Les établissements mentionnés au L. 4521-1, à savoir : les établissements comprenant au moins une installation nucléaire, ainsi que tous les établissements classifiés SEVESO;
- L'inspecteur du travail peut l'imposer, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.



Question n° 10 :

Je viens d'être réélu au CSE, je veux partir en formation SSCT.

À combien de jours ai-je droit ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques



Question n° 10 :

Je viens d'être réélu au CSE, je veux partir en formation SSCT. À combien de jours ai-je droit ?

Mots clés	Sous-Rubriques	Données juridiques
COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE	<p>→</p> <p>* Formation</p> <p>* Formation en SSCT</p>	<p>L. 2311-1s L. 2312-11 L. 2315-16s L. 2315-63 R. 2315-9s</p> <p>L. 2315-36s</p>
COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL	<p>→</p> <p>* Formation</p>	<p>L. 2315-18 L. 2315-40</p>



Question n° 10 :

Je viens d'être réélu au CSE, je veux partir en formation SSCT.

À combien de jours ai-je droit ?

L'article L. 2315-18 stipule que les membres élus du CSE ainsi que le référent harcèlement bénéficient de la formation SSCT, à savoir **5 jours lors du premier mandat**.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de :

- **3 jours** quelle que soit la taille de l'entreprise;
- **5 jours** pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés.



Les membres du Comité Social et Économique - **Article L2311-2**

Créé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

NOTA : Conformément à l'article 9 L de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Les membres du Comité Social et Économique - **Les Élections**

Négociation du protocole d'accord préélectoral

Les conditions d'invitation à négocier le PAP et pour présenter des candidats demeurent inchangées **sauf**, dans les entreprises de 11 à 20 salariés.



Dans ces dernières, l'employeur ne sera tenu d'inviter les organisations syndicales à négocier, que si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information sur l'organisation des élections.

Les membres du Comité Social et Économique - **Les Élections**

Représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats

Formule

$$\frac{\text{Nombre d'hommes (ou de femmes)} \times 100}{\text{Nombre d'électeurs}} = \text{Taux de proportionnalité d'hommes (femmes)}$$

$$\text{Nbr de sièges} \times \frac{\% \text{ d'hommes (ou de femmes)}}{100} = \text{Nbr de sièges devant être attribués aux H (ou F)}$$

Les membres du Comité Social et Économique - **Les Attributions**

Les attributions du CSE varient suivant que l'entreprise compte plus ou moins de 50 salariés.

- **Dans les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés**, le CSE a vocation à remplacer les délégués du personnel, mais certaines de leurs attributions ne sont pas reprises dans le cadre du CSE.
- **Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés**, le CSE exerce en plus d'autres attributions : celles du CE et une partie de celles qui étaient jusqu'alors dévolues au CHSCT.



Les membres du Comité Social et Économique

Les Attributions : 11 à 49 salariés

- Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives.
- Contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail.
- Saisir l'inspection du travail en cas de plaintes et observations relatives à l'application du droit
- Être consulté en cas de licenciement collectif pour motif économique.

Important !

Certaines attributions des délégués du personnel (avant l'ordonnance) ne sont pas reprises !

- L'information du CSE sur certains contrats : mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire, ainsi que des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), contrats initiative emploi (CIE) et des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial
- L'information sur l'utilisation du CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité de l'Emploi)
- L'exercice des missions que le CE exerçait en matière de formation professionnelle.



Les membres du Comité Social et Économique

Les Attributions : plus de 50 salariés

En plus des attributions présentées précédemment, le CSE de plus de 50 salariés dispose d'attributions spécifiques : **les attributions : L. 2312-8 CT**

- Expression collective des salariés
- Informations et consultations récurrentes
- Informations et consultations ponctuelles
- Consultation avant toutes décisions de l'employeur
- Santé/sécurité, le CSE se voit confier une partie des attributions du CHSCT, notamment l'analyse des risques professionnels
- Le fait de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois
- La possibilité de développer des actions de prévention du harcèlement sexuel ou moral.



Les membres du Comité Social et Économique

Les Attributions : plus de 50 salariés

50 à 299 salariés : CSE incluant une commission santé, sécurité et conditions de travail, seulement si un accord le prévoit, ou si l'inspecteur du travail l'impose ou bien dans les établissements comportant des installations nucléaires type « SEVESO ».

+ de 300 salariés : CSE incluant **obligatoirement** une commission santé, sécurité et conditions de travail



Les membres du Comité Social et Économique

Les Attributions : plus de 50 salariés

En revanche, après l'ordonnance, certaines attributions du CHSCT ne sont pas reprises. Il s'agit de :

- La promotion de la prévention des risques professionnels
- L'analyse des conditions de travail et des facteurs de pénibilité
- La prévention et de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs
- La mission consistant à veiller au bon respect par l'employeur de ses obligations légales



Les membres du Comité Social et Économique

Les Attributions : plus de 50 salariés

Enfin, sont maintenus sans changement :

- Les règles relatives aux activités sociales et culturelles
- Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent
- Le droit d'alerte économique



Le CSE a une mission générale visant à **assurer une expression collective des intérêts des salariés** dans différents domaines, notamment en matière d'organisation du travail (L. 2312-8 alinéa 1er CT).

- **Il procède** à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, certains rythmes de travail, voir la liste complète à l'article L. 4161-1 CT).
- **Il contribue** notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail, afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.
- **Le CSE propose ou examine** toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail (L. 2312-12 CT).

Les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Les attributions du CSE sont **différentes** selon que l'entreprise compte entre 11 et 49 salariés ou que l'entreprise compte 50 salariés et +



Les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Entreprise entre 11 et 49 salariés :

La **délégation du personnel au CSE** a vocation à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (L. 2312-5 CT).

Elle réalise des **enquêtes** en matière d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Ces enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant l'employeur ou un représentant désigné par lui, ainsi qu'un représentant du personnel siégeant à ce comité (R. 2312-2 CT).

Le CSE dispose du **droit d'alerte** en cas de danger grave et imminent, ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement (L. 2312-60 CT).

Les membres du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.



Les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Entreprise de 50 salariés et plus :

Le CSE reprend la plupart des attributions qui étaient jusqu'alors exercées par les DP, le CE et le CHSCT.

Il y a toutefois des changements notables, en particulier des **attributions du CHSCT qui ne se retrouvent plus dans le cadre du CSE** (ex : promotion de la prévention des risques professionnels, veille à l'observation des prescriptions légales prises en matière de santé, sécurité...)



Les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Entreprise de 50 salariés et plus :

- Au moins **4 réunions annuelles du CSE** doivent porter sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail (L. 2315-27 CT).
Ces réunions se tiennent également lorsqu'il existe une CSSCT.
- Le Code du travail précise que les réunions peuvent être plus fréquentes en cas de besoin, notamment dans les branches présentant des risques particuliers (ex : SEVESO).

Le CSE est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des **conséquences graves**, ainsi qu'en cas **d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise**, ayant porté atteinte ou pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Entreprise de 50 salariés et plus :

Le CSE doit se réunir si au moins deux membres de la délégation du personnel au CSE en font la demande motivée sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail (L. 2315-27 CT).

Une réunion doit se tenir si la majorité des membres du CSE le demande (L. 2315-28 CT).

Conseil : ne pas hésiter à demander, par accord, plus de réunions que ce qui est prévu par le Code du travail à défaut d'accord.

Mise en place d'une CSSCT

La **CSSCT** est créée au sein du **CSE**. Elle est **obligatoire** dans certains cas (L. 2315-36 CT) :

- 1 Entreprise de 300 salariés et plus;
- 2 Établissements distincts de 300 salariés et plus;
- 3 Établissements comportant une installation nucléaire ou Seveso

La CSSCT **peut être imposée par l'inspecteur du travail** lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature de l'activité, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (art. L. 2315-37). Dans les entreprises et établissements distincts à moins de 300 salariés, une CSSCT peut être mise en place **volontairement par accord collectif**.



Les missions de la CSSCT

La CSSCT exerce les missions que lui délègue le CSE (par accord) en matière de santé, sécurité et conditions de travail (L. 2315-38 CT), à l'exception des attributions consultatives et du recours à l'expert.

Alors que le CHSCT pouvait de lui-même recourir à l'expertise, la CSSCT ne peut que le proposer au CSE qui tranchera.

Conseil : Si la CSSCT se voit confier des attributions étendues, bien veiller à ce que les moyens qui lui sont attribués soient suffisants (crédit d'heures, nombre de représentants, locaux).



Les participants aux réunions de la CSSCT



La Fonction Publique

*Défendre la Fonction
Publique partout et pour
tous.*





Les 3 fonctions publiques

La **fonction publique d'État** est administrée par le Premier ministre, qui délègue ses pouvoirs au ministre chargé de la Fonction publique.

Les agents de l'Etat, soumis aux règles du droit public, comprennent les agents civils et les agents militaires.

La **fonction publique territoriale** regroupe l'ensemble des emplois des collectivités territoriales (communes, départements, régions), de leurs établissements publics (CCAS, OPH...) et des structures intercommunales.

La **fonction publique hospitalière** regroupe les personnels des établissements publics d'hospitalisation, du médico-social, et de cure.



Emplois dans la Fonction Publique (FP)

Fin 2021 la FP = 5,7 millions d'agents, fin 2023 la FP = **5,85 millions d'agents**,
(agents publics titulaires et agents non titulaires, y compris contrats aidés).

En France, elle représente 1 emploi sur 5.

Trois versants de la Fonction Publique :

- Fonction Publique d'Etat = 45% de la FP
- Fonction Publique Territoriale = 34% de la FP
- Fonction Publique Hospitalière = 21% de la FP



Statuts dans la Fonction Publique (FP)

76% Fonctionnaires (agents publics titulaires)

Titulaires de leur grade, mais non de leur emploi.

Peuvent changer d'emploi au sein d'un même service, administration ou encore être mutés, sous certaines conditions.

Recrutés sur concours (respect de l'égalité entre candidats)

24% Contractuels (agents non titulaires)

La règle est le recrutement de fonctionnaires. C'est pourquoi les règles pour embaucher des agents sous CDI ou CDD sont précisées par des textes et les possibilités limitées.

Recrutés sur dossiers, entretiens, etc.

Note : la proportion était de 80 % / 20% en 2021...



Obligations du fonctionnaire

- L'obligation de se consacrer entièrement à ses fonctions
- L'obligation de discrétion professionnelle et de respect du secret professionnel
- Le devoir d'obéissance aux instructions de son supérieur hiérarchique
- Le devoir de moralité
- Le devoir de probité
- L'obligation de neutralité



Droits du fonctionnaire

Dans l'accès aux emplois publics, l'égalité des sexes et la non-discrimination en raison de la race, des opinions politiques, syndicales, philosophiques et religieuses sont garanties.

Les fonctionnaires bénéficient en général de toutes les **libertés publiques** :

- **liberté d'opinion, droit syndical, droit de grève.**
- Ils bénéficient aussi **d'un droit à la protection dans l'exercice de leurs fonctions**, ainsi qu'à une série d'autres droits : **traitement, retraite, droit à la formation permanente, droit à la mobilité, droit à l'emploi, droit aux congés, droit à certaines conditions d'hygiène et de sécurité.**



Carrière du fonctionnaire

Les fonctionnaires continuent à être recrutés principalement par la voie du concours, au nom du respect de l'égalité entre candidats.

C'est le système de la carrière qui prévaut dans la fonction publique. Le fonctionnaire qui entre dans un corps, ou un cadre d'emploi, a vocation à y accomplir l'ensemble de sa carrière, en gravissant peu à peu les échelons. Le gouvernement cherche aujourd'hui à la mobilité forcée des fonctionnaires et à développer le recours aux contractuels.

En fonction des spécificités des missions de service public, les fonctionnaires sont contraints à la nécessité de la continuité des services publics.

Ainsi, contrairement à la règle qui prévaut en droit du travail, lorsque des fonctionnaires sont en grève et en cas de circonstances exceptionnelles comme une extrême urgence, l'administration peut recourir à des travailleurs temporaires.

Résultats des élections dans les trois versants de la fonction publique en 2022

L'élection de leurs représentants consacre le droit de participation des agents à la détermination des règles individuelles et collectives qui les concernent.

En %	Total	État	Territoriale	Hospitalière
CGT	20,9	10,9	28,0	30,0
CGT-FO	18,7 (2ème)	17,8 (1er)	16,0 (3ème)	26,6 (2ème)
CFDT	18,6	13,3	22,2	23,7
UNSA	11,7	16,4	8,6	6,3
FSU	9,1	17,7	4,1	-
FA-FP	3,1	0,1	7,7	0,7
SOLIDAIRE	5,8	6,6	3,9	8,0

Les agents de la FP représentent un peu plus de 1/6ème des 30 millions de l'ensemble de la population active.



Résultats de la représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel

Selon l'arrêté du 8 avril 2025

En %	Audience	Poids Relatifs
CFDT	26,58 (- 0,19)	30,83
CGT	22,21 (- 0,75)	25,76
CGT-FO	14,91 (- 0,33)	17,29
CFE-CGC	12,95 (+ 1,05)	15,02
CFTC	9,58 (+ 0,08)	11,10

Le résultat aux élections de près de 20000 comités sociaux permet de déterminer la représentativité syndicale au niveau national et à tous les niveaux au sein de la fonction publique pour une durée de quatre ans.



Article 55 - Loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique et ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021

AVANT

« Le statut »
4 lois dites
statutaires

Transformation

Code
général de la
FP

APRÈS

- Loi 13/07/1983 droits & obligations des fonctionnaires (ex titre 1)
- Loi 11/01/1984 fonction publique d'état (ex titre 2)
- Loi 26/01/1984 fonction publique territoriale (ex titre 3)
- Loi 09/01/1986 fonction publique hospitalière (ex titre 4)

8 livres et 1265 articles avec 1 rédaction commune aux 3 versants de la FP quand c'est pertinent.

Cette codification a été faite à « droit constant » ce qui signifie :

- Pas de modification du contenu de la norme (pas d'innovation juridique)
- Mais modification de la forme (référence juridique visée)

Version en vigueur au 01 mars 2022

Code général de la fonction publique

PARTIE LÉGISLATIVE (Articles L1 à L829-2)

Naviguer dans le sommaire du code



- + Chapitre liminaire : Champ d'application et définitions (Articles L1 à L9)
- + Livre Ier : DROITS, OBLIGATIONS ET PROTECTIONS (Articles L111-1 à L142-3)
- + Livre II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DIALOGUE SOCIAL (Articles L211-1 à L291-2)
- + Livre III : RECRUTEMENT (Articles L311-1 à L372-2)
- + Livre IV : PRINCIPES D'ORGANISATION ET DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (Articles L411-1 à L462-2)
- + Livre V : CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNEL (Articles L511-1 à L562-1)
- + Livre VI : TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS (Articles L611-1 à L652-2)
- + Livre VII : RÉMUNÉRATION ET ACTION SOCIALE (Articles L714-1 à L742-6)
- + Livre VIII : PRÉVENTION ET PROTECTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL (Articles L811-1 à L829-2)



Loi de transformation de la Fonction Publique du 06/08/2019

- Regroupement des instances (suppression des CHSCT) = Comités Sociaux
- Modification des prérogatives des instances, notamment CAP (devient seulement instance de recours)
- Instauration de décrets qui permettent de licencier les fonctionnaires en cas de privatisation de « l'établissement »

Secteur public : transformation des instances consultatives

AVANT

CAP
commission administrative paritaire
⇒ Pour les fonctionnaires

CCP
commission consultative paritaire
⇒ Pour agents contractuels

CT / CHSCT
comité technique / comité hygiène
sécurité et conditions de travail

Modification du champ de
compétences de saisine

Fusion des 2 comités

APRÈS

CAP
commission administrative paritaire
⇒ Pour les fonctionnaires

CCP
commission administrative paritaire
⇒ Pour les agents contractuels

CSx comité sociaux
CSA comité social d'administration
CST comité social territorial
CSE comité social d'établissement



Droit syndical : Calcul des heures syndicales

- La moitié de ce contingent global est réparti entre les seules organisations syndicales représentées au comité social **en fonction du nombre de sièges qu'elles ont obtenu aux élections.**
- L'autre moitié est répartie entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité social, **proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.**

Les organisations syndicales désignent librement parmi leurs représentants les bénéficiaires de décharges d'activité.



Droit syndical : Calcul des heures syndicales

Des heures sont attribuées aux élus des instances CSE-CSA-CST (Temps de préparation = temps de réunion + temps de restitution dans la FPH).

Au vu du nombre de réunions (2,3, 4 réunions), le temps syndical attribué aux élus est très minime.

Contrairement, au secteur privé, ce sont les organisations syndicales de la fonction publique qui disposent majoritairement des heures de décharges .

Elles sont soumises aux nécessités de service. Aussi, ces heures syndicales servent aussi aux UD, à la Confédération.

L 214-4 <https://urlr.me/g4NrB>



Les Comités Sociaux : CSA (d'administration) CST (territorial) CSE (d'établissement)

- Il se réunit au moins 3 à 4 fois par an
- Les avis et vœux sont pris à la majorité des suffrages exprimés et sont portés à la connaissance du personnel
- Les représentants bénéficient d'autorisations d'absences pour préparer et rendre compte.

Principales compétences

- Les conditions et organisation du travail
- Droit syndical
- Règlement intérieur
- Politique générale de formation du personnel
- Politique sociale - Bilan social
- Les critères de répartition des primes

Principales compétences des CAP (Commissions Administratives Paritaires)

FONCTIONNAIRES - En règle générale, les CAP ont une **compétence sur toutes les questions individuelles liées à la carrière de l'agent.**

Il y a autant de représentants de l'administration que de représentants du personnel.

C'est une instance consultative

- Elles doivent se réunir 2 fois par an minimum
- Les représentants bénéficient d'autorisations d'absences pour préparer et rendre compte des réunions.
- Ils ont accès aux dossiers individuels des agents
- Les éléments portant appréciations d'un agent sont confidentiels



Attributions les plus courantes des CAP - FONCTIONNAIRES

- La titularisation ou le refus de titularisation
- Licenciement pour insuffisance professionnelle
- Refus d'une demande de formation continue
- Décision refusant un congé pour formation syndicale
- Conseil de discipline
- Demande de révision d'un entretien professionnel
- Refus d'une disponibilité
- Refus d'un temps partiel

- L'avancement de grade
- La mutation
- L'avancement d'échelon
- Notation

**Depuis la loi de transformation,
les CAP n'ont plus que
principalement des compétences
de recours**



Avis de la CAP - FONCTIONNAIRES

La CAP se prononce à la majorité des membres présents et qui ont assisté à la discussion, et non à la majorité des suffrages exprimés. Les abstentions sont admises.

Cet avis est consultatif

Lorsque l'autorité administrative prend une décision contraire à l'avis émis par la CAP, elle doit l'informer des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.



Les CCP (Commissions Consultatives Paritaires) dans la FPE – FPT - FPH - **CONTRACTUELS**

Les missions et attributions sont similaires à celles des CAP

Les CCP sont consultées pour les questions **d'ordre individuel** concernant les personnels contractuels (questions relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme, etc.).

Composition, désignation des membres

Une CCP comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des agents contractuels élus.

Les représentants du personnel sont élus par les contractuels tous les 4 ans.

Les représentants de l'administration sont désignés par l'autorité auprès de laquelle la CCP est placée.



Concernant les CCP, FO n'est pas opposée à la représentation des agents, mais contre l'extension du contrat comme mode de recrutement ordinaire en remplacement du statut.

3ème exercices : Calcul Élections





Exercice de calcul des résultats d'une élection CSE et de répartition des sièges entre les différentes listes de candidats.

- Nombre d'électeurs inscrits dans le collège : 190
- Nombre de sièges à pourvoir dans le collège : 8 sièges titulaires
- Nombre de votants (scrutin des titulaires) : 165
- Nombre de bulletins blancs : 13
- Nombre de suffrages valablement exprimés (scrutin des titulaires) : 152

Il y a 3 listes en concurrence:

- La liste A présente 8 candidats
- La liste B présente 3 candidats
- La liste C présente 2 candidats



Exercice de calcul des résultats d'une élection CSE et de répartition des sièges entre les différentes listes de candidats.

Liste A (bulletins valablement recueillis = 111) :

- Candidat 1 : 98 voix
- Candidat 2 : 100 voix
- Candidat 3 : 99 voix
- Candidat 4 : 87 voix
- Candidat 5 : 110 voix
- Candidat 6 : 88 voix
- Candidat 7 : 103 voix
- Candidat 8 : 108 voix

Liste B (bulletins valablement recueillis = 36) :

- Candidat 1 : 34 voix
- Candidat 2 : 28 voix
- Candidat 3 : 32 voix

Liste C (bulletins valablement recueillis = 5) :

- Candidat 1 : 5 voix
- Candidat 2 : 5 voix



Exercice de calcul des résultats d'une élection CSE et de répartition des sièges entre les différentes listes de candidats.

Quotient électoral : $152 / 8 = 19,00$ (*Suffrages valablement exprimés / sièges à pourvoir*)

Moyenne des voix de chaque liste :

- Liste A : $793 / 8 = 99,12$ (*Total des voix recueillies / nbr de candidats de la liste*)
- Liste B : $94 / 3 = 31,33$
- Liste C : $10 / 2 = 5$

Nombre de sièges attribués à chaque liste :

- Liste A : $99,12 / 19 = 5,21$ soit 5 sièges attribués (*Moyenne des voix / quotient électoral*)
- Liste B : $31,33 / 19 = 1,64$ soit 1 siège attribué
- Liste C : $5 / 19 = 0,26$ soit 0 siège attribué.



Exercice de calcul des résultats d'une élection CSE et de répartition des sièges entre les différentes listes de candidats.

Il reste donc 2 sièges à pourvoir, à attribuer selon la règle de la plus forte moyenne:

- Liste A : $99,12 / (5 + 1) = 16,52$
- Liste B : $31,33 / (1 + 1) = 15,665$
- Liste C : $5 / (0 + 1) = 5$

C'est la liste A qui obtient alors le premier siège restant.

- Liste A : $99,12 / (6 + 1) = 14,16$
- Liste B : $31,33 / (1 + 1) = 15,665$
- Liste C : $5 / (0 + 1) = 5$

La liste B obtient la plus forte moyenne, donc le dernier siège.



Exercice de calcul des résultats d'une élection CSE et de répartition des sièges entre les différentes listes de candidats.

Le résultat des élections est donc le suivant :

- Liste A : 6 sièges
- Liste B : 2 sièges
- Liste C : 0 siège

Les contentieux individuels ou collectifs

CPH, TA, c'est quoi ?





Où régler les contentieux individuels ?

Le **Conseil de prud'hommes** règle les litiges individuels s'élevant à l'occasion de tout contrat de travail.

- Généralement, litige entre un salarié et un employeur
- Plus rare, il peut également s'agir d'un litige entre des salariés

Exemple : la contestation d'un licenciement disciplinaire ou une réclamation liée au salaire.

La **Juridiction pénale** dans certain litiges individuels, par exemple, en cas d'infraction tel qu'un harcèlement ou une discrimination.

Tribunal administratif si cela concerne les salariés protégés.

Par exemple, la contestation d'une autorisation de licenciement par l'inspecteur du travail.



Où régler les contentieux collectifs ?

Le **tribunal judiciaire** s'occupe des contentieux collectifs

Exemple, la contestation de l'illégalité d'un règlement intérieur ou d'un accord collectif et le contentieux des élections professionnelles



L'éclatement du contentieux du travail

- **Tribunal judiciaire** : contentieux des élections professionnels, désignation des RP, litiges collectifs du travail, départage devant le CPH
- **Tribunal de commerce** : procédure de redressement judiciaire et liquidation judiciaire
- **Conseil de prud'hommes** : litiges individuels du travail
- **Tribunal du pôle social** : litiges relatifs à la sécurité sociale (reconnaissance d'un AT ou MP)
- **Tribunal correctionnel** : juge les délits : discriminations, délit d'entrave, infraction hygiène et sécurité
- **Tribunal de police** : infractions sur la durée du travail et sur les conditions de travail
- **Tribunal administratif** : contestation d'une décision de l'inspecteur du travail



Les conditions qui ouvrent le droit d'agir en justice

1. **Intérêt à agir** : Le demandeur doit avoir un intérêt légitime, qu'il soit matériel ou moral
2. **Qualité pour agir** : Le demandeur doit posséder un titre ou un droit particulier pour intenter l'action
3. **Absence d'écoulement d'un délai de prescription ou d'un délai préfix.**
4. **Absence d'une décision antérieure portant sur la même demande et dotée de l'autorité de la chose jugée.**
5. **Le demandeur ne doit pas s'être contredit au détriment d'autrui**

Conseil de prud'hommes





L'originalité du conseil des prud'hommes

Le CPH est une juridiction :

- ✓ **Permanente**
- ✓ **Paritaire** représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs en nombre égal
- ✓ **Conciliatrice**



Composition du conseil de prud'hommes

Le conseil de prud'hommes est composé de juges non professionnels : les conseillers prud'hommes. Il est composé d'un nombre égal de salariés et d'employeurs. C'est une juridiction dite « paritaire ».

Chaque conseil de prud'hommes est divisé en 5 sections autonomes :

1. section de l'encadrement
2. section de l'industrie
3. section du commerce
4. section de l'agriculture
5. section des activités diverses.

Chaque section comprend au moins trois conseillers prud'hommes employeurs et trois conseillers prud'hommes salariés.



L'organisation d'un conseil de prud'hommes

Chaque section comporte

- un bureau de conciliation et d'orientation (BCO)
- et un bureau de jugement

Chaque conseil de prud'hommes comprend un bureau des référés.

Il est commun aux cinq sections



Composition du conseil de prud'hommes

Pour le Conseil, un Président et un Vice-Président, élus chaque année, par alternance des collèges salarié / employeur.

Dans chacune des 5 Sections du Conseil (Industrie – Commerce – Activités diverse – Agriculture – Encadrement), un Président et un Vice-Président, élus chaque année par les membres de la Section, par alternance des collèges salarié / employeur.

Le secrétariat du Greffe



Compétence d'attribution du conseil des prud'hommes

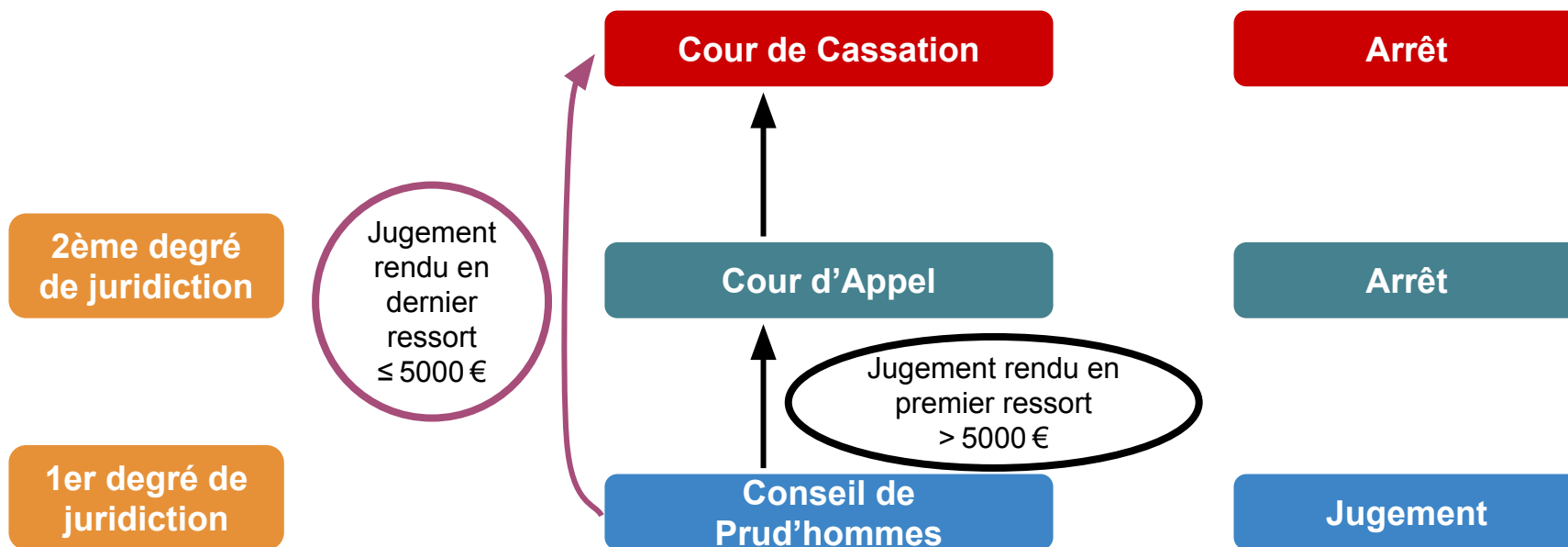
« Le conseil de prud'hommes est seul compétent, quel que soit le montant de la demande, pour connaître des différends mentionnés au présent chapitre. Toute convention contraire est réputée non écrite.

Le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour connaître des litiges attribués à une autre juridiction par la loi, notamment par le code de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles. »

Article L. 1411-4 Code du travail



Voies de Recours





Le déroulement d'un procès prud'homal

- 1 Le bureau de conciliation et d'orientation
- 2 Le bureau du jugement
- 3 Le référé prud'homal
- 4 Le départage



Juridictions spécialisées : Le Conseil de Prud'hommes

Le conseil de prud'hommes tente obligatoirement de **concilier les adversaires**.
En cas d'échec de la conciliation, il rend un jugement.

Le conseil de prud'hommes statue :

- tantôt en « **premier et dernier ressort** » sans possibilité d'appel pour les demandes inférieures ou égales à 5 000,00 €
- tantôt en premier ressort, à charge d'appel (pour les demandes supérieures à 5 000,00 €). L'affaire est alors examinée par la chambre sociale de la cour d'appel.



Saisine du conseil de prud'hommes

Le demandeur saisit le conseil de prud'hommes par le biais d'un document Cerfa appelé requête « aux fins de saisine du conseil de prud'hommes ».

Deux CERFA différents : 1 pour l'employeur et 1 pour le salarié

Important : La saisine a pour effet d'interrompre la prescription



Le bureau de conciliation et d'orientation (BCO)

Le passage en BCO est, en principe, obligatoire.

Les exceptions à ce principe concernent des contentieux pour lesquels il doit être statué rapidement.

Par exemple, la prise d'acte de la rupture et la requalification de CDD en CDI.

1er rôle : CONCILIER

Le bureau de conciliation et d'orientation est chargé de concilier les parties.

Dans le cadre de cette mission, le bureau de conciliation et d'orientation peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité.



Le bureau de conciliation et d'orientation (BCO)

2ème rôle : JUGER

En cas de non-comparution d'une partie, l'affaire peut être jugée par le BCO

Si, sans motif légitime, une partie ne comparaît pas, personnellement ou n'est pas représentée, le BCO peut juger l'affaire en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués.

Le BCO statue en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte.



Le bureau de conciliation et d'orientation (BCO)

3ème rôle : METTRE L'AFFAIRE EN ÉTAT D'ÊTRE JUGÉ

Aux termes de l'article L. 1454-1-2, le BCO assure la mise en état de l'affaire.

Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés pour que l'affaire soit mise en état d'être jugée

Ils prescrivent toutes mesures nécessaires à cet effet.



Le bureau de conciliation et d'orientation (BCO)

4ème rôle : ORIENTER

Si la conciliation échoue ou en cas de conciliation partielle, le BCO renvoie l'affaire devant le bureau de jugement (BJ). Le BCO peut orienter l'affaire devant l'une des trois formations du bureau de jugement.

- 1 BJ ordinaire, sous sa forme actuelle composée de deux conseillers employeurs et deux conseillers salariés. La formation restreinte doit statuer dans un délai de trois mois.
- 2 BJ restreint, composé d'un conseiller employeur et d'un conseiller salarié
- 3 BJ de départage, composé de deux conseillers employeurs et deux conseillers salariés et présidé par un magistrat désigné par le TGI



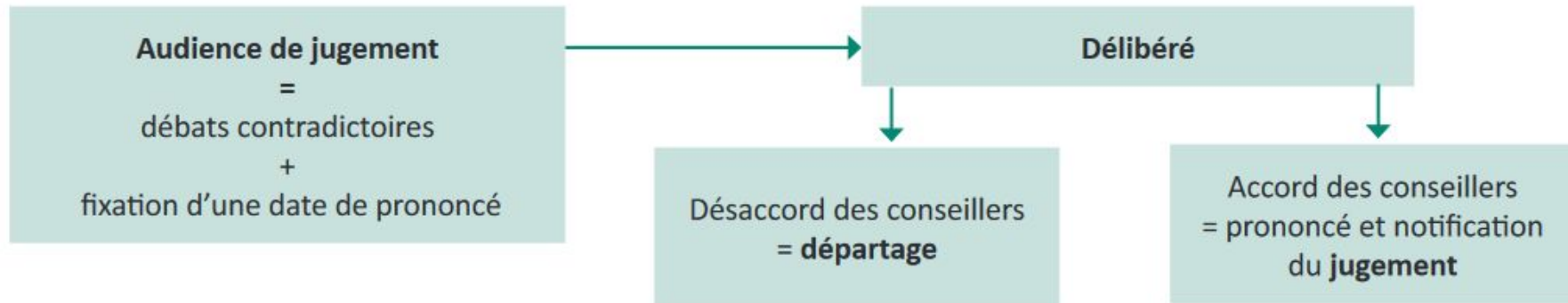
Le bureau de jugement

Le bureau de jugement comprend selon les cas :

- 1** Dans sa composition de droit commun :
Deux conseillers employeurs et deux conseillers salariés.
- 2** Dans sa composition restreinte :
Un conseiller employeurs et un conseiller salarié
- 3** Dans sa composition de départage :
Deux conseillers employeurs et deux conseillers salariés et le juge départiteur



Le bureau de jugement

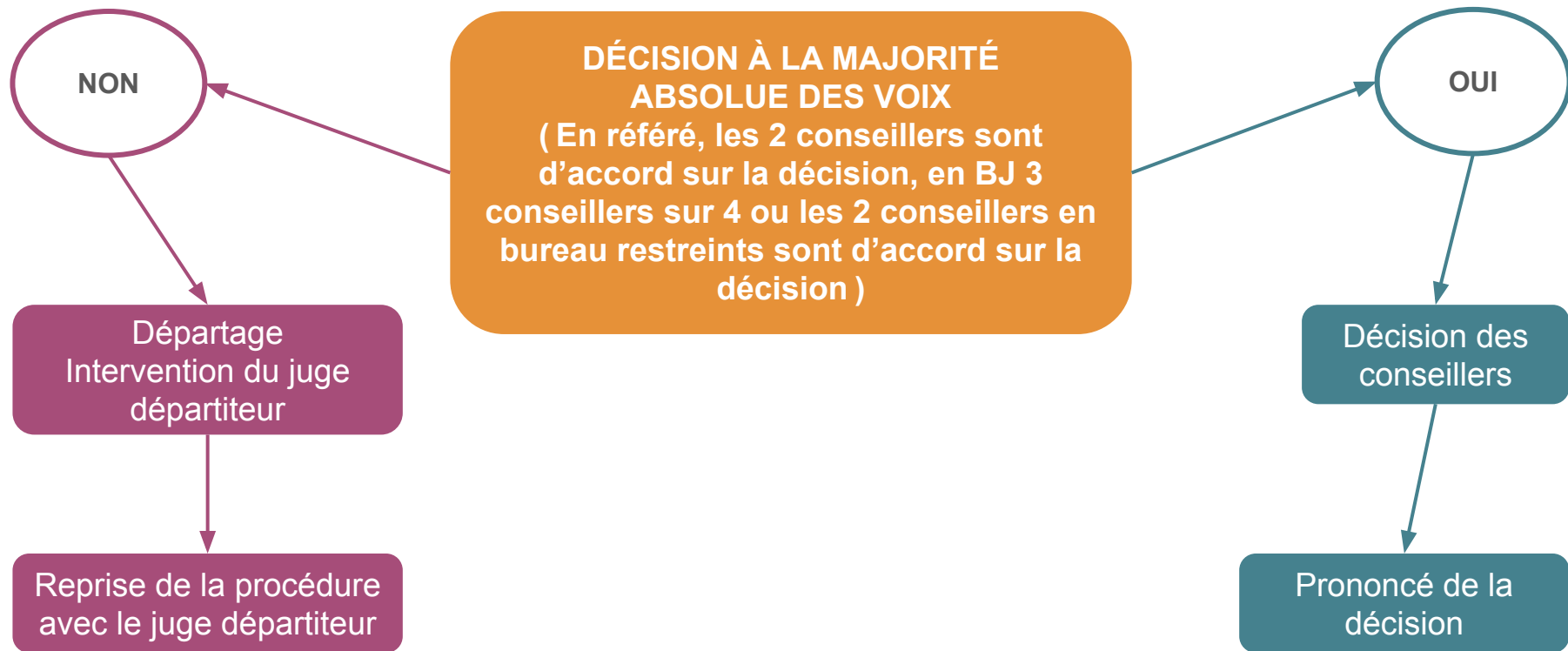




Le Déroulement d'un procès Prud'homal









Comparution des parties - **Article R. 1453-1**

- Les parties se défendent elles-mêmes
- Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter

Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont :

- Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité
- Les défenseurs syndicaux
- Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin
- Les avocats

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement

**Tribunal
Administratif**



Les juridictions administratives

Les juridictions administratives sont compétentes pour juger les litiges opposant une personne privée :

- À l'État
- À une collectivité territoriale
- À un établissement public
- À un organisme public chargé d'une mission de service public



Les juridictions administratives



Nombre d'affaires jugées

9 833

au Conseil d'État

31 981

en cours administratives d'appel

232 332

en tribunaux administratifs

67 142

à la Cour nationale du droit d'asile

Dont 10 %

Fonction publique : relations des fonctionnaires et agents publics avec leur employeur.

Dont 2 %

Travail : licenciements des travailleurs protégés, instances représentatives du personnel, plans de sauvegarde de l'emploi, etc.

Budget exécuté en 2022

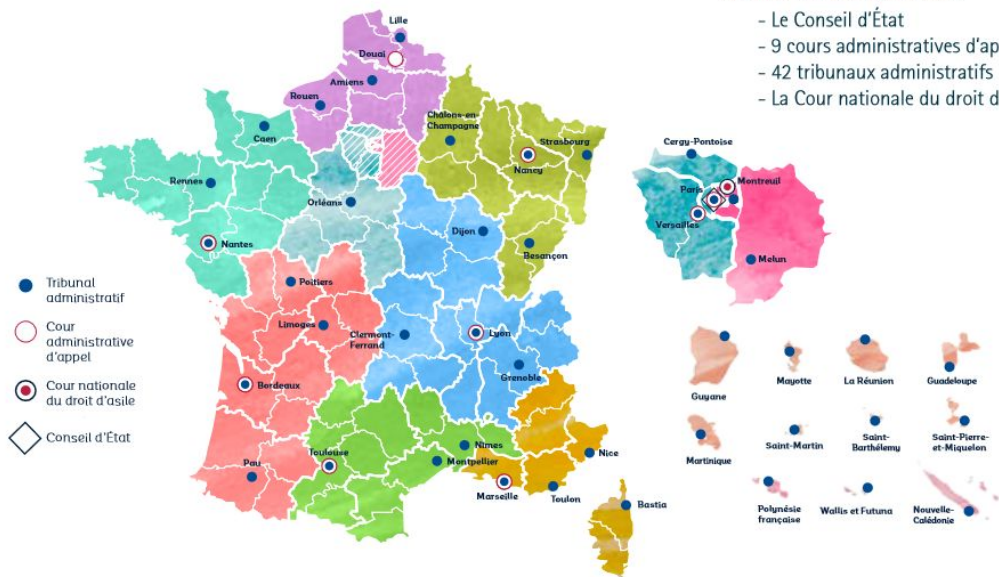


476,3 M€



Les juridictions administratives

Carte des juridictions administratives





Les juridictions administratives

Les juridictions de l'ordre administratif

- Conseil d'Etat
- Cour administrative d'appel
- Tribunal administratif
- Cour nationale du droit d'asile

Tribunal des conflits :

Juridiction paritaire qui veille au respect du principe de séparation des autorités administratives et judiciaires. Il tranche les litiges portant sur la compétence de l'une ou l'autre des juridictions

Pour mémoire Les juridictions de l'ordre judiciaire

- Cour de cassation
- Cour d'appel
- Tribunal judiciaire
- Tribunal d'instance / police
- Pôle Social (TASS-TCI)
- Conseil de prud'hommes
- Tribunal de commerce



Le Tribunal administratif

Compétence :

Les tribunaux administratifs ont pour mission de régler les litiges contentieux en fonction de la matière traitée.

La procédure administrative à plusieurs caractéristiques :

- Elle est écrite, inquisitoire, contradictoire.
- Intervention après les débats du **Rapporteur Public**, ancien commissaire du gouvernement

Les voies de recours :

Il existe une **voie de recours** ordinaire devant la Cour Administrative d'Appel et un recours extraordinaire devant la Haute juridiction : le Conseil d'État.