

# DRS102 - Droit du travail : relations collectives

🌟 Valide le 25-05-2019

## Présentation

**Code : DRS102**

## Prérequis

Avoir le niveau du cours DRS101 : Droit du travail - relations individuelles

6 crédits

**Responsabilité nationale :**

EPN14 - Droit et immobilier /

Michel MINE

## Objectifs pédagogiques

**Acquérir les connaissances fondamentales en Droit du travail concernant les relations collectives du travail** (textes et jurisprudence), en particulier les relations sociales dans l'entreprise (représentation du personnel, négociation collective,...).

**Contact national :**

EPN14 Droit

2 rue Conté

37.3.38

75003 Paris

01 58 80 87 93

Wane Coumba

[coumba.wane@lecnam.net](mailto:coumba.wane@lecnam.net)

**Être en capacité de trouver les solutions juridiques** à des cas concrets rencontrés en entreprise.

## Compétences

Le champ des compétences visées est celui du droit des relations collectives du travail ("relations sociales") appliqué à la pratique dans les entreprises (niveau de la licence en droit).

## Programme

### Contenu

**Liberté et droit syndical dans l'entreprise** (objet et enjeux; représentativité syndicale; statut, attributions et moyens du syndicat dans et hors de l'entreprise ; structures : syndicat/section syndicale d'entreprise - attributions et moyens, unions : organisations professionnelles-territoriales; délégués syndicaux - désignation, attributions et moyens et RSS; protection et discrimination, contentieux et réparations)

**Négociations collectives et accords collectifs** (objet et enjeux; **acteurs** de la négociation : droit commun, modalités dérogatoires; liberté contractuelle et thèmes obligatoires de négociation - dispositions obligatoires "ordre public" / dispositions négociables "champ de la négociation collective" / "dispositions supplétives" ; niveaux : entreprise/établissement, groupe d'entreprises, branche professionnelle, interprofessionnel - national et local ; **processus de négociation** (principe de loyauté) et processus de **validation des accords** ("accord majoritaire", autre modalité); **articulation des normes** - principe de faveur - dérogation/suppléativité; contentieux des négociations collectives et des accords collectifs)

### **Institutions représentatives du personnel**

**Élection des représentants du personnel au Comité Social et Économique dans l'entreprise** (processus électoral; établissements distincts; représentants de proximité; etc.)

**Comité Social et Économique - composition. Nouvelle architecture du droit applicable dans l'entreprise** : dispositions obligatoires "ordre public" / dispositions négociables "champ de la négociation collective" / "dispositions supplétives" : **attributions** (orientations stratégiques, situation économique, politique sociale (santé et sécurité au travail, qualité de vie au travail, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, activités sociales et culturelles, etc.) et **moyens de fonctionnement** (heures de délégations, formation, réunions, subventions, commissions, droits d'alerte, expertises, etc.) suivant les effectifs de chaque entreprise (entreprises de moins de 50 salariés / entreprises d'au moins 50 salariés/ etc.). **Comités sociaux et économiques d'établissements et CSÉ central d'entreprise. Conseil d'entreprise. Comité de groupe.**

**Dialogue social (négoiation collective et information-consultation) dans l'entreprise sur la santé et la sécurité au travail. CSÉ** - composition, attributions et moyens de fonctionnement (formation des élus, réunions, accès aux documents, inspections, enquêtes, droits d'alerte, expertises, Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail - composition, attributions et moyens, représentants de proximité, etc.). **Droit d'expression directe et collective des salariés sur leur travail** (contenu, conditions, organisation) - mise en place et fonctionnement des groupes d'expression.

**Dialogue social (négoiation collective et information-consultation) dans l'entreprise sur l'emploi. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** - dispositions légales et conventionnelles. **Licenciement pour motif économique** (justification-cause réelle et sérieuse, obligations - d'adaptation, de reclassement et de maintien des capacités à occuper un emploi, procédures collectives de licenciement, plan de sauvegarde de l'emploi - PSE, rôle de l'administration du travail, contentieux - recours et réparations). **Autres modes de rupture collective de contrats de travail.** Rupture conventionnelle collective de contrats de travail (RCC). Accord d'entreprise de "performance collective" (APE). Contrats de chantier et de projet.

**Statut protecteur des représentants des travailleurs** contre le licenciement (champs d'application : représentants élus du personnel, délégués syndicaux, etc., licenciement et autres ruptures de contrats; procédures interne/externe; rôle de l'inspecteur du travail - enquête contradictoire, décision, etc.; contentieux - recours et réparations)

**Conflits collectifs du travail** (droit de grève dans les entreprises - définition, modalités, protection, fin de conflit, contentieux).

## Modalités de validation

- Contrôle continu
- Examen final

## Description des modalités de validation

**Examen final (obligatoire)** - trois heures / sans document :

- un ou plusieurs **cas pratiques juridiques** (pour apprécier la capacité à raisonner en droit sur une ou plusieurs affaires concrètes)

et

- plusieurs **questions de cours** (pour apprécier les connaissances juridiques acquises)  
- (pas de commentaire d'arrêt, ni de QCM).

**Contrôle continu** - 2 partiels (facultatifs) en études dirigées (pas de QCM, Quiz...). (La moyenne des deux notes de partiels est uniquement prise en compte si elle est plus favorable que la note de l'examen final).

## Bibliographie

Titre	Auteur(s)
Le droit du travail en pratique, 2019/2020, 30ème édition (réédition annuelle), Éditions Eyrolles.	Michel Miné
Droit des discriminations dans l'emploi et le travail, 2016, Larcier	Michel Miné