DRS102 - Droit du travail : relations collectives

Mis à jour le 10-07-2026

Code : DRS102

Unité d'enseignement de type cours

6 crédits

Volume horaire de référence (+/- 10%) : **50 heures**

Responsabilité nationale : EPN14 - Droit et immobilier / Michel MINE

Contact national :

EPN14 - Droit

2 rue Conté
75003 Paris

Yasmina NABBACH
par_cnam.droit@lecnam.net

Présentation

Prérequis

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

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 (négociations collectives et accords collectifs, information-consultation de la représentation du personnel - CSÉ, , etc.).

Être en capacité d'identifier les solutions juridiques à des cas concrets rencontrés en entreprise.

Cette UE peut être financée avec le CPF hors Cnam Paris (cette UE fait partie du bloc de compétences Droit du travail (ce bloc de compétences constitue une partie de la Licence).

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 / 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/supplétivité; 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 (mise en place du CSÉ - établissements distincts; UES; représentants de proximité; etc.; processus électoral)
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.). **CSÉ d'établissements et CSÉ central d'entreprise. Conseil d'entreprise. Comité de groupe. CEE.**

Dialogue social dans l'entreprise négociation collective et information-consultation du CSÉ) 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 (CSSCT) - composition, attributions et moyens, représentants de proximité,

etc.). **Droit d'expression directe et collective des salariés sur leur travail :** contenu; conditions et organisation - mise en place et fonctionnement des groupes d'expression.

Dialogue social dans l'entreprise (négociation collective et information-consultation du CSÉ) sur l'emploi.

***Préservation de l'emploi* - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC) - dispositions légales et conventionnelles. ***Mise en cause de l'emploi* - 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 (Dreets), 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.

Dialogue social dans l'entreprise (négociations collectives et information-consultation du CSÉ) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Statut protecteur des représentants des travailleurs contre le licenciement (champs d'application : représentants élus du personnel, délégués syndicaux, etc., licenciement et autres modes de rupture du contrat / modifications du contrat; 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 (examen terminal écrit obligatoire) - trois heures / sans document, comprenant :

- 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*** avec possibilité de choix (pour apprécier les connaissances juridiques acquises)

(pas de commentaire d'arrêt, ni de QCM).

Contrôle continu - 2 partiels (facultatifs) en études dirigées (pas de commentaire d'arrêt, ni 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 grand livre du droit du travail, Éditions Eyrolles, 32ème édition édition. 31ème..	Michel Miné