

#### **D. La négociation collective**

La négociation collective est un élément essentiel dans la construction des règles de droit applicables au sein des entreprises. En effet, si le Code du travail est la référence légale, les droits des salariés peuvent être améliorés par des conventions collectives. Il s'agit de textes rédigés par les partenaires sociaux (représentants des salariés et des employeurs). Les conventions collectives ont vocation à traiter de l'ensemble des conditions de travail, ce n'est pas le cas des accords collectifs qui ne traiteront que d'un ou plusieurs éléments relatifs aux conditions de travail, à l'emploi ou aux garanties sociales. L'ensemble de ces textes négociés peuvent avoir des champs d'application différents, certains ont vocation à s'appliquer sur tout le territoire national, c'est-à-dire dans toutes les entreprises, alors qu'à l'inverse d'autres ne concerneront qu'une seule entreprise. C'est notamment le cas des accords de performance collective. Ce type d'accord peut être conclu afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi.

Ils seront valablement conclus s'ils sont signés par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. À défaut, ils devront être approuvés par la majorité des salariés lors d'un référendum. Une fois signé, le contenu de tels accords se substitue aux éventuelles clauses contraires des contrats de travail. Si un salarié s'oppose à cette modification de son contrat de travail, il pourra être licencié pour un motif spécifique reconnu par la loi.

**Le principe de faveur** applicable en droit du travail prévoit que l'on applique, en cas de pluralité de normes, celle qui est la plus favorable au salarié. La loi du 8 août 2016 met en place le principe de primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche (accord négocié au niveau de la branche professionnelle). Cette évolution est une remise en cause du principe de faveur. Ainsi, à l'exception de certains domaines (salaires minima, égalité professionnelle...), les accords d'entreprise peuvent s'imposer à la fois aux accords de branche et aux contrats de travail.

#### **E. L'exécution et la fin du contrat**

Le contrat de travail est avant tout un contrat et ne devrait en principe pas pouvoir être modifié par une seule des parties. Le pouvoir de direction de l'employeur permet de notables exceptions au principe de la force obligatoire des contrats.

La jurisprudence distingue deux situations. Si le changement porte sur un des éléments essentiels du contrat, **cette modification est qualifiée de modification du contrat** et exige l'accord des deux parties. Si le salarié refuse la proposition de l'employeur, ce dernier doit soit abandonner son projet soit procéder au licenciement du salarié.

Lorsque la modification ne porte que sur les modalités d'exécution du travail, elle sera qualifiée de **modification des conditions de travail**. Dans ce cas, le refus du salarié constitue une faute grave, il pourra donc être sanctionné par un licenciement pour motif personnel (la faute étant inhérente à la personne du salarié).

**Le contrat de travail de droit commun est conclu pour une durée indéterminée. Il existe plusieurs moyens juridiques de mettre fin à ce type de contrat.** La mise à la retraite, la démission, la rupture conventionnelle et le licenciement sont les situations les plus fréquentes.



**La démission** est le fait pour le salarié de prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail. Il est impératif que le salarié exprime cette volonté de manière claire et non équivoque. Par ailleurs, le salarié ne peut, sauf accord avec l'employeur, quitter immédiatement l'entreprise, il est tenu par un délai de préavis.

**La rupture conventionnelle** est utilisée lorsque les deux parties sont consentantes à la rupture du contrat de travail. Dès avant la rupture du contrat de travail, les parties négocient les conditions de cette rupture, qui seront rédigées dans une convention adressée à l'autorité administrative pour homologation. Cette dernière dispose d'un délai 15 jours pour répondre aux intéressés. La convention de rupture doit notamment définir le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ainsi que la date de la rupture. La convention de rupture conventionnelle pourra être dénoncée (droit de rétractation) dans les 15 jours qui suivront sa signature.

**Le licenciement est une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.** Le motif du licenciement doit être à la fois réel (les faits doivent être exacts et vérifiables) et sérieux (suffisamment grave).

**Il existe trois types de licenciement.** Le licenciement suite à un refus de modification du contrat de travail consécutif à la signature d'un accord de performance collective, le licenciement pour motif personnel et le licenciement pour motif économique.

↳ **Le licenciement pour motif personnel** doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse. Il est par nature inhérent à la personne du salarié. Il peut être motivé par une faute du salarié ou non (inaptitude, maladie, insuffisance professionnelle).

↳ **Le licenciement pour motif économique** est, par principe, non inhérent à la personne du salarié mais résulte d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail. Le licenciement pour motif économique ne pourra intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et qu'aucun reclassement n'est possible.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, procédant au licenciement d'au moins 10 personnes sur une période de 30 jours, un plan de sauvegarde de l'emploi doit être mis en place. Ce document doit proposer des mesures de reclassement mais également des mesures d'accompagnement des salariés.

↳ **Le licenciement consécutif au refus par le salarié d'appliquer un accord de performance collective** est envisageable dans les deux mois qui suivent la notification de refus du salarié. Ce licenciement est soumis aux règles de procédure prévues pour le licenciement pour motif personnel. (convocation/entretien/lettre de licenciement).