

# THEME 5 : Les mutations du travail

## Chapitre 3 : Le rôle du droit négocié et des partenaires sociaux

Compétences attendues	Savoirs associés
Identifier le rôle du droit négocié. Identifier le rôle des partenaires sociaux dans l'entreprise.	Les différentes sources du droit du travail. Le droit négocié. Le rôle des partenaires sociaux.

### I – Les différentes sources du droit du travail

#### A – Les sources internationales du droit du travail

##### DOC. 1 NOTION Exemples de textes de principe

- La Déclaration de l'OIT de 1998 oblige les États membres à respecter et à promouvoir la reconnaissance du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi.
- La Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales de 1950 prévoit, dans son article 4, l'interdiction de l'esclavage et du travail forcé.
- Le traité européen de Nice (2000) édicte de nombreux principes essentiels : interdiction de l'esclavage et du travail forcé (article 5), liberté syndicale (article 12), liberté de travailler partout dans l'UE (article 15), non-discrimination (article 21)...
- Le règlement européen 987/2009 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale simplifie les règles d'application des régimes de protection sociale au bénéfice des salariés de l'UE.
- La directive européenne 2003/88/CE sur le temps de travail impose aux pays de l'UE de garantir à tous les travailleurs un temps de travail hebdomadaire qui ne peut pas dépasser 48 heures en moyenne, un congé annuel payé d'au moins 4 semaines...

##### DOC. 2 NOTION Les principales sources internationales du droit du travail



**1. L'Organisation internationale du travail (OIT)**, agence spécialisée de l'ONU (Organisation des Nations unies), définit les droits fondamentaux du travail dans des conventions (traités internationaux qui s'imposent aux États qui les ratifient) et des recommandations (qui n'ont pas de caractère contraignant).

**2. Le droit européen « primaire »** comprend les traités constitutifs de l'Union européenne et les traités les modifiant (traités de Rome, de Maastricht...).

**3. Le droit européen « dérivé »** regroupe l'ensemble des actes de l'Union européenne en application du droit primaire. On distingue les actes obligatoires (règlement, directive et décision) et les actes sans portée obligatoire (recommandation et avis).

D'après [juri-ce.com](http://juri-ce.com)

#### B – Les sources nationales du droit du travail

##### DOC. 3 NOTION Les sources étatiques et professionnelles du droit du travail



#### DOC. 4 Extrait du règlement intérieur de l'entreprise Ravial

##### Article 12. Nature et échelle des sanctions

Tout agissement d'un salarié considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions suivantes : avertissement oral ou écrit, mise à pied d'un à trois jours sans rémunération, mutation disciplinaire vers un autre site de l'entreprise, rétrogradation professionnelle, licenciement pour faute réelle et sérieuse, licenciement pour faute grave ou lourde.

Le règlement intérieur est un document écrit, rédigé par l'employeur. Conforme aux dispositions des lois, règlements et conventions collectives applicables, il ne peut contenir que les règles en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise, celles relatives à la discipline et aux sanctions ainsi qu'aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.

#### DOC. 5 NOTION La hiérarchie des sources du droit du travail et le principe de faveur

##### Le sens et la portée du principe de faveur

En principe, les sources « inférieures » du droit du travail ne peuvent édicter que des règles plus favorables au salarié que celles des sources « supérieures ». Ainsi, les conventions collectives et les accords d'entreprise ont-ils pour rôle – en principe – d'améliorer la situation des salariés concernés.

##### Un exemple (chiffres de janvier 2024) :

La loi pose le principe du SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance). Un décret en fixe le montant chaque année.	11,85 € brut/heure 1 766,92 € brut/mois
Salaire minimum professionnel prévu par la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants	11,72 € brut/heure 1 777,45 € brut/mois
Salaire minimum prévu par l'accord salarial d'un groupe hôtelier du 10 janvier 2024	12,90 € brut/heure 1 956,40 € brut/mois

1 – Distinguez parmi les sources de droit professionnelles, celles qui relèvent de la négociation collective et celles qui manifestent le pouvoir du chef d'entreprise.

2 – En quoi le pouvoir du chef d'entreprise d'élaborer des règles n'est-il pas absolu, même dans le cadre du règlement intérieur ?

#### DOC. 6 NOTION Une source non formelle importante : la jurisprudence

Parfois, l'application de la loi est évidente [...]. Mais, dans la plupart des cas, l'application de la règle aux cas concrets impose une interprétation du texte [...], voire son adaptation aux évolutions de la société. [...] La jurisprudence sur l'égalité de traitement illustre parfaitement cette démarche d'interprétation et d'adaptation de la règle de droit [...].

A. Lacabarats, *Semaine sociale Lamy*, n° 1598, [www.lamyline.fr](http://www.lamyline.fr)

##### Un exemple d'interprétation jurisprudentielle

**1. Code du travail – Article L3221-2** – Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

##### **2. Le sens de l'arrêt de la Cour de cassation (chambre sociale) du 29 octobre 1996**

Dans l'arrêt Ponsolle (Cass. soc., 29 oct. 1996, n° 92-43.980), la Cour de cassation s'est appuyée sur les dispositions légales [de l'article L3221-2 du Code du travail] pour étendre le principe « à travail égal, salaire égal » aux différences de rémunération non justifiées entre salariés dans leur ensemble, en dehors de toute considération du sexe.

F. Chhum, (avocat), [village-justice.com](http://village-justice.com)

3 – Indiquez le sens exact et la finalité du texte de l'article L. 3221-2 du code du travail.

4 – Comment son interprétation par la Cour de Cassation en élargit-elle la portée ?



## II – Le rôle du droit négocié

### DOC. 7 NOTION Définition et fonction des principaux accords collectifs

1. Un **accord collectif** est un accord conclu entre un employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés en vue de fixer des règles relatives aux conditions de travail, à l'emploi ou aux garanties sociales des salariés.

2. Les principaux accords collectifs à l'origine du droit du travail :

- l'**ANI (accord national interprofessionnel)** traite de sujets d'intérêt commun à tous les salariés (chômage, formation tout au long de la vie, etc.). Il est souvent repris par une loi ultérieure, l'ANI ouvrant ainsi la voie à une réforme de la législation ;
- la **convention collective de branche** : cet accord, négocié entre les syndicats d'employeurs et de salariés d'une branche d'activité (métallurgie, commerce, hôtellerie, etc.), porte sur les conditions d'emploi et de travail des salariés. Comme le précise le *Guide pratique du droit du travail*, « elle institue souvent des dispositions que le Code du travail ne prévoit pas, telles que les salaires minimaux, un régime de prévoyance, des primes, des congés, etc., ou améliore celles qu'il prévoit ». Il arrive aussi qu'elle adapte des dispositions générales du Code du travail aux situations particulières d'un secteur d'activité ou d'une entreprise (exemple : l'aménagement du temps de travail) ;



- l'**accord d'entreprise** (ou d'établissement) : négocié dans l'entreprise, il apporte des réponses à des attentes qui sont propres aux salariés et à la direction de cette entreprise (salaires, formation, intégration des handicapés, etc.).

<https://droit-finances.commentcamarche.com>

### DOC. 8 AGIRC-ARRCO – Signature de l'accord national interprofessionnel 2023-2026

#### Revalorisation des retraites Agirc-Arrco

À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023, les retraites Agirc-Arrco sont revalorisées de 4,9%, proche de l'inflation, soit un engagement pour le régime de près de 5 milliards d'euros par an.

Pour la période 2024 à 2026, la revalorisation annuelle sera indexée au taux d'inflation, réduite d'un facteur de soutenabilité de 0,40 point. Le conseil d'administration de l'Agirc-Arrco aura une marge de manœuvre en fonction de l'évolution de la situation économique dans les prochaines années. [...]

#### Conditions d'application du cumul emploi-retraite

La réforme des retraites a fait évoluer les conditions d'application du cumul emploi-retraite. Auparavant, les assurés cotisaient en cumul emploi-retraite sans



acquérir de nouveaux droits. Désormais, lorsqu'un retraité reprend une activité professionnelle, les cotisations génèrent de nouveaux droits à la retraite auprès du régime de base (sous certaines conditions). L'ANI de l'Agirc-Arrco prend en compte cette évolution, et prévoit une mesure similaire pour la retraite complémentaire. [...]

[www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr), 16 octobre 2023.

1 – Expliquez l'expression « droit négocié ».

2 – Quel est le rôle du droit négocié par rapport à la loi ?

3 – Quel est l'objet de l'ANI ci-dessous pour 2023-2026 ? Quels en sont les bénéficiaires ?

### DOC. 9 Les apports d'une convention collective

Les salariés bénéficient d'au minimum 5 semaines de congés payés par an. Néanmoins, certaines conventions collectives accordent un nombre plus important de jours. [...]

Exemple : la convention collective de la banque n° 2120 prévoit :

- 25 jours ouvrés de congés payés par an aux salariés qui comptent un an de travail effectif, auxquels s'ajoute un

26<sup>e</sup> jour supplémentaire de congé rémunéré, sous certaines conditions ;

- 2 jours par an pour déménager ;
- 5 jours ouvrés en cas de mariage ou PACS et 2 jours pour le mariage des descendants ; [...]
- 2 jours par exercice civil en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 14 ans.

D'après [www.juritravail.com](http://www.juritravail.com)

4 – En quoi la convention collective de la banque est-elle favorable aux salariés ?

**Article 1 – Champ d'application**

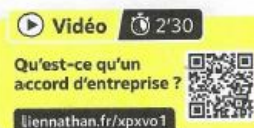
Le présent accord concerne l'ensemble des établissements de BGE Hauts-de-France [...].

**Article 2 – Nature de télétravail**

Le présent accord définit trois modalités de télétravail : le télétravail régulier [...], le télétravail occasionnel [...] et le télétravail imposé à tous en situation exceptionnelle [...].

**Article 3 – Conditions de passage en télétravail régulier : critères d'éligibilité**

Le télétravail régulier est ouvert aux salariés dont le travail et l'activité en télétravail ne gênent pas le fonctionnement de leur équipe de rattachement et ne nécessitent pas un soutien managérial rapproché. Les critères d'éligibilité sont, entre autres : la nature du travail, la capacité du salarié à travailler à distance, la performance du salarié à son poste. [...]



5 – Pourquoi au sein de la société BGE Hauts de France, la question du télétravail ne peut-elle être réglée que par un accord collectif et non par la loi ?

Application 1 :

**L'évolution des salaires pour les ETAM ( Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise) dans des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils .**

Marco Dupuis a été embauché le 15/01/2023 en tant qu'employé dans l'entreprise CENOVTECH, en CDI, à l'issue d'une période d'essai de 4 mois.

L'avenant du 22 septembre 2022 (portant sur les minimas hiérarchiques des ETAM) de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (SYNTEC) propose une grille de salaires en fonction de la position et du coefficient de chaque salarié. La convention prévoit qu'un employé débutant commence sa carrière au coefficient 240. Durant la première année qui suit sa période d'essai, il passe au coefficient 250, avant d'atteindre le coefficient 275 la deuxième année. Ce n'est qu'à la suite de cette période que le salarié deviendra technicien, passant alors au coefficient 310. A partir de la 6<sup>e</sup> année, il pourra prétendre au statut d'agent de maîtrise (coefficient 400).

1 – Déterminez à quelle date , au plus tard , il peut passer au coefficient 275 ?

2 – Marco Dupuis pourrait-il demander un salaire de 1850 euros en atteignant le coefficient 275 ?

- **Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.**

- Avenant n° 2 du 29 septembre 2022 à l'avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques des ETAM

Les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils sont convenus d'aménager la classification du groupe fonctionnel 1 « fonctions d'exécution » au sein de la grille des salaires des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) telle que prévues par l'avenant n° 47 en date du 31/03/2022 modifié par l'avenant n° 1 du 29/09/2022 portant revalorisation des salaires minimaux hiérarchiques.

- **Article 1er**

En vigueur étendu

Aménagements des fonctions d'exécution de la grille « ETAM »

Il a été convenu de la suppression de la position « 1.1 » de la grille « ETAM » à laquelle est rattaché le coefficient « 230 ». En conséquence, les deux fonctions d'exécution restantes au sein du groupe



fonctionnel 1 sont nouvellement numérotées :

- la nouvelle position « 1.1 » (anciennement « 1.2 ») est rattaché au coefficient « 240 » ;
- la nouvelle position « 1.2 » (anciennement « 1.3 ») est rattaché au coefficient « 250 ».

Ainsi, l'article 1er de l'avenant n° 47 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques en date du 31/03/2022 modifié est rédigé de la manière suivante :

« Article 1er  
Salaires minimaux hiérarchiques “ ETAM ”

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts applicables aux emplois de la catégorie “ ETAM ” sont déterminés selon la formule suivante :

**BASE FIXE + (VALEUR DU POINT ETAM × COEFFICIENT DE LA POSITION)**

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont les suivantes :

Grille “ ETAM ”				
Position	Coefficient	Valeur du point	Base fixe	Salaires minimaux
1.1	240	3,602 €	850,50 €	1 715 €
1.2	250	3,578 €	850,50 €	1 745 €
2.1	275	3,361 €	850,50 €	1 775 €
2.2	310	3,162 €	850,50 €	1 831 €
2.3	355	3,156 €	850,50 €	1 971 €
3.1	400	3,138 €	855,80 €	2 111 €
3.2	450	3,133 €	855,80 €	2 266 €
3.3	500	3,118 €	855,80 €	2 415 €

**DOC. 11 NOTION Les accords dérogatoires**

Les accords dérogatoires sont des accords collectifs (au sens large) qui édictent une règle de droit dérogeant à la règle supérieure sans être favorable aux salariés. L'enjeu de ces accords dérogatoires est de viser à l'équilibre entre la justice sociale (intéressant les salariés) et l'efficacité économique (intéressant les employeurs).

*Exemple : selon la loi, le salarié en contrat à durée déterminée (CDD) a droit, en fin de contrat, à une indemnité égale à 10 % des rémunérations perçues, mais un accord d'entreprise, comme un accord de branche, peut prévoir de réduire cette indemnité à 6 % pour alléger le coût du recours aux CDD.*



6 – Qu'est-ce qu'un accord dérogatoire ?

7 – Montrez que l'adoption d'un accord dérogatoire reste soumise à des conditions assez stricte quand il s'agit d'aller à l'encontre d'une règle légale. Pourquoi selon vous ?

## DOC. 12 NOTION Accord de performance collective (APC) : définition et raison d'être

Un accord de performance collective permet la mise en place de mesures temporaires et exceptionnelles dans 3 domaines exclusivement énumérés par la loi : l'aménagement de la durée du travail, la rémunération, et les conditions de mobilité professionnelle et géographique internes à l'entreprise.

L'accord de performance collective est négocié principalement pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise, et préserver ou développer l'emploi. [...]

En pratique, une société faisant face à un surcroît d'activité temporaire ou durable va conclure un APC afin d'augmenter le temps de travail hebdomadaire de ses salariés. [...] Dans le cas de l'aménagement de la rémunération, un APC peut avoir pour objectif d'harmoniser les règles, en prévoyant par exemple de revoir la structure des rémunérations (salaire fixe, primes, etc.). [...] Pour les sujets de mobilité, comme notamment la nécessité de redéployer du personnel sur différents sites, l'APC est aussi un outil mobilisable. [...]

www.ey.com/fr, 10 mars 2022.

8 – Quelles ont les raisons qui poussent les syndicats à signer un APC ?

9 – Dans quelle mesure un accord moins favorable aux salariés peut-il améliorer la compétitivité de l'entreprise et ainsi développer l'emploi ?

## DOC. 13 NOTION Le moteur du droit négocié : l'obligation légale de négocier régulièrement

**1. Au niveau national.** L'article L2241-1 du Code du travail oblige les organisations syndicales liées par une convention de branche à se réunir au moins une fois tous les quatre ans pour renégocier sur certains thèmes (salaires, égalité professionnelle hommes-femmes, conditions de travail...) et au moins une fois tous les cinq ans pour d'autres thèmes (classifications, épargne salariale).

**2. Au niveau de l'entreprise.** L'employeur doit engager, dans les entreprises où sont présentes des sections syndicales :

- chaque année, une négociation sur la rémunération, sur le temps de travail, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail ;



- tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

## DOC. 14 NOTION L'information des salariés sur les accords collectifs dans l'entreprise

Les conditions dans lesquelles les salariés doivent être informés du droit conventionnel applicable à l'entreprise sont en principe fixées par une convention de branche ou un accord professionnel. Mais à défaut d'un tel accord, l'employeur doit respecter les obligations suivantes (C. trav., art. L2262-5).

**1.** Au moment de l'embauche, remettre au salarié une notice d'information relative aux conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

**2.** Procurer un exemplaire de la convention ou de l'accord collectif au CSE (comité social et économique) et aux délégués syndicaux.

**3.** Tenir un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement ; un avis est affiché à ce sujet.

**4.** Dans les entreprises dotées d'un intranet, y mettre à disposition des salariés un exemplaire à jour de toute convention ou accord collectif par lequel l'employeur est lié.

**5.** Mentionner l'intitulé de la convention collective de branche sur le bulletin de salaire (C. trav., art. R3243-1).

D'après <http://www.wk-rh.fr>

10 – Pourquoi les accords collectifs doivent-ils être régulièrement révisés ?

11 – En quoi l'information aux salariés est-elle indispensable au rôle du droit négocié ?



### III – Le rôle des partenaires sociaux dans l'entreprise

#### DOC. 15 NOTION Les partenaires de la négociation sociale à différents niveaux

La négociation collective est constituée par l'élaboration de divers accords entre les syndicats de salariés et le patronat soit au niveau national (ANI et conventions collectives), soit au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.



#### DOC. 16 NOTION La représentativité des partenaires sociaux

**Principe :** les partenaires sociaux auxquels la loi réserve le droit de négocier les accords sont les syndicats représentatifs et les délégués syndicaux désignés par eux.

**1. La représentativité des syndicats de salariés** est reconnue au travers de divers critères : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, une ancienneté minimale de deux ans, l'influence, les effectifs d'adhérents, les cotisations et, le plus important, l'audience du syndicat.

Cette audience se mesure par les suffrages obtenus au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles dans l'entreprise ou dans les entreprises de la branche (tous les quatre ans) :

- au niveau de l'entreprise, il faut avoir au moins 10 % des voix exprimées pour être représentatif. Les délégués syndicaux issus de ces syndicats sont les interlocuteurs du chef d'entreprise ;
- au niveau national, la faculté de négocier les accords collectifs est reconnue aux syndicats de salariés ayant obtenu au moins 8 % des voix aux élections professionnelles.

#### 2. La question de la représentativité de l'employeur :

- au niveau de l'entreprise, le chef d'entreprise est habilité à négocier avec les délégués syndicaux ;
- au niveau national, les syndicats patronaux représentatifs sont ceux qui obtiennent le plus d'adhésions d'entreprises : MEDEF (Mouvement des entreprises de France), CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises), U2P (Union des entreprises de proximité).

<https://travail-emploi.gouv.fr>



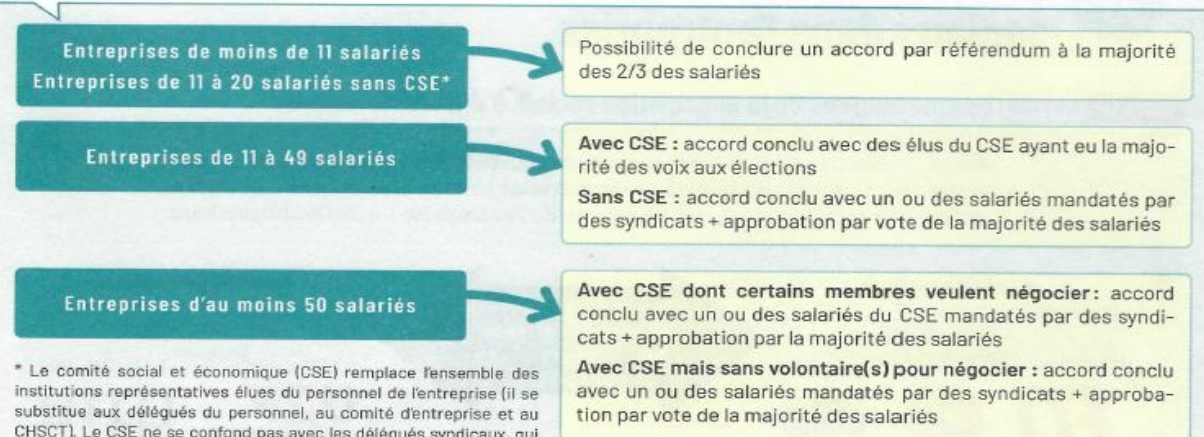
**Syndicats ayant obtenu une audience d'au moins 8 % (audience retenue pour la période 2021-2025)**

CFDT	26,77 %	CFE-CGC	11,92 %
CGT	22,96 %	CFTC	9,50 %
FO	15,24 %		

1 – Qui sont les partenaires sociaux au niveau de la négociation sociale ?

2 – Que permet à un syndicat le fait d'être représentatif ?

#### DOC. 17 NOTION La négociation d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux



\* Le comité social et économique (CSE) remplace l'ensemble des institutions représentatives élues du personnel de l'entreprise (il se substitue aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT). Le CSE ne se confond pas avec les délégués syndicaux, qui sont désignés par les syndicats de salariés.

## DOC. 18 NOTION Le principe majoritaire

### Les deux modalités de mise en œuvre du principe majoritaire

En principe, dans l'entreprise, les accords collectifs se négocient entre l'employeur et les délégués syndicaux appartenant à des organisations représentatives.

Accord entre le chef d'entreprise et les représentants syndicaux ayant recueilli **plus de 50 % des suffrages** lors des élections du CSE dans l'entreprise

OU

Accord entre le chef d'entreprise et les représentants syndicaux ayant recueilli **plus de 30 % des suffrages** lors des élections du CSE dans l'entreprise

+

Approbation de l'accord par un vote des salariés **à la majorité des suffrages exprimés**

3 – Sachant que la France compte 95% de TPE, employant 1 salarié sur 5, montrez l'importance des procédures particulières en l'absence de délégués syndicaux.

4 – Expliquez la raison d'être du recours au vote des salariés dans la seconde procédure.

## DOC. 19 L'accord mobilité Groupe Orange

La Direction [d'Orange] a plié face à une demande de référendum de la CFE-CGC. [...] La majorité des organisations syndicales a refusé de signer le texte [sur l'amélioration des conditions de mobilité interne] élaboré au fil des séances. La CFE-CGC Orange, signataire de l'accord, a menacé la Direction de le faire valider par référendum pour tous les person-

nels du Groupe Orange travaillant en France (possibilité ouverte [...] lorsqu'un accord n'est pas signé majoritairement, mais qu'une organisation représentant plus de 30 % l'a fait). Certaine du succès de cette consultation [...], la Direction a préféré émettre une DU (décision unilatérale) qui entérine la quasi-totalité des dispositions de l'accord négocié.

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org), 16 novembre 2022.

5 – Quel était le projet d'accord d'entreprise à l'origine de la procédure de référendum ?

6 – En quoi le référendum permet-il une expression directe de la volonté des salariés ?