**Droit**

I. qu’est-ce que ?

- Du latin directus “être en ligne droite”

- Droit défini comme “ensemble des règles qui régissent la conduite de l’Homme en société, les rapports sociaux”

- règle de droit est obligatoire = non-respect => sanctions d’Autorité publique

-sujet de droit sont réputés connaitre et accepter la règle de droit : “nul n’est censé ignorer la loi”.

II. qu’est-ce-que le droit objectif ?

- Droit objectif vise système juridique. Il désigne des règles de droit CAD règle régissant la vie en société.

- On parle de droit obj car les règles de droit envisagées de manière obj et abstraite, indépendamment de la situation individuelle des pers.

III. Que sont les droits subjs ?

- Les droits subj sont les prérogatives individuelles reconnues aux pers par le droit obj. Ex : proprio immo => droit subj

- On parle de droits subj car il s’agit de droits attribués a un sujet de droit

- a la diff du droit obj, droit subj sont personnels et concrets ; ils visent la situation individuelle des pers.

IV. qu’est-ce-que la règle de droit ?

Obligatoire : nul ne peut y déroger. Elle a donc un caractère impératif.

Générale et impersonnelle : elle ne s’applique pas à une personne en particulier. Elle s’applique à un nombre indéterminé de pers se trouvant dans la meme situation.

Permanente : la règle de droit s’applique jusqu’à ce qu’elle soit abrogée.

Légitime : Elle a été instituée par une autorité investie du pouvoir de créer le droit.

Coercitive : seuls les pouvoirs publics peuvent faire respecter une règle de droit et sanctionner le manquement à l’bligation de respecter une règle de droit.

V. qu’est-ce-qu’une infraction ?

Elle désigne une action ou un comportement interdit et réprimé par la loi et passible de sanctions pénales : prison, sursis, amende, travail d’interet général…

3 cat :

-contraventions

-délits

-crimes

exemple :

-vol, viol, escroquerie, abus de confiance, contrefaçon, blanchiment, corruption, harcèlement moral, harcèlement sexuel, fraude fiscale, proxénétisme, meurtre, excès de vitesse…

A. Une Contravention

Catégorie infraction pénales. Sanctionnées par amende ou peines comp.

En matière de gravité, c’est – grave que délit, qui est – grave que crime.

Ex : excès vitesse, non port de la ceinture, absence ramonage…

B. Le tribunal de police

Tribunal de police est tribunal d’instance statuant en 1er instance en matiere pénale compétent pour juger les contraventions quelle que soit leur classe.

Classe 1:de 11 à 17 euro

Classe 2 : de 22 à 75 euro

Classe 3 : de 45 à 68 euro

Classe 4 : de 90 à 375 euro

Classe 5 : 1500 à 3000 euro

Tribunal de police statut à juge unique.

C. Le délit.

Délit désigne infraction jugée par tribunal correctionnel. Peine encourue pour délie grave < max de 10 ans de prison.

Ex : vol escroquerie, harcèlement moral, corruption, fraude fiscale…

D . Tribunal correctionnel

Tribunal correctionnel est chambre spécialisée du tribunal judiciaire statuant en première instance en matière de pénale sur les infractions qualifiées de délits et dont les peines d’emprisonnement ne peuvent pas dépasser les 10 années.

E.Crime

Un crime désigne une infraction les plus graves en droit pénal français.

Les crimes sont infractions passibles d’une peine de réclusion ou de détention criminelle allant de plus de 10 ans à perpétuité.

La personne accusée d’un crime est jugée en cour d’Assises.

F.Cour d’assise

Cour d’assise est juridiction compétente en matière de crimes qui constituent les infractions du code pénal les plus graves. Il en existe une par département.

Elle est composée de 3 magistrats, à savoir le président de la cour et ses 2 assesseurs, ainsi que de 6 jurés (dont le nbr est porté à 12 si ce ne sont pas des pro).

Les crimes sont les infractions passibles d’une peine de réclusion ou de détention criminelle allant de plus de 10 ans à perpétuité.

I ; Les sources principales du droit objectif : la pyramide de kelsen

bloc constitutionnel > bloc conventionnel > bloc législatif > bloc règlementaire

Loi = normes = règle de droit

A. Le bloc de constitutionnalité

La constitution du 4 octobre 1958 énonce les principes juridiques et politiques fondateurs de la république.

Bloc constitué de :

préambule de la constitution du 27 octobre 1946

DDHC du 26 aout 1789

charte environnement de 2004

principes fondamentaux reconnus par les lois de la république

B. Le bloc de conventionnalité

Les traités internationaux

En vertu de l’article 54 de la constitution, untraité international pomportant une clause contraire à la constitution ne peut etre ratifié sans que la constitution ait été révisée au préalable

Les traités internationnaux ont une valeur supérieure à la loi, conformément à l’article 55 de la constitution.

Droit de l’union européenne :

Droit primaire : principe de primauté sur le droit francais.

Droit dérivé : La cour de justice de l’UE considère que le droit dérivé prime sur la constitution des états membres, contrairement à la jurisprudence francaise qui considère que le droit dérivé est inférieur a la constitution francaise.

Reglement ? Directive ? Que dit le droit europeen…

Un règlement est un acte juridique de l’UE obligatoire. Il entre en vigueur à la date précisée par le règlement lui meme ou à defaut dans les 20 jours suivant sa publication au journal officiel de l’UE sans qu’une mesure de transposition nationale ne soit néessaire.

Un règlement s’applique de m’anière simultanée et uniforme dans l’ensemble des Etats membres de l’UE.On dit qu’il est applicarion immédiate ou effet direct.

Il se distingue de la directive qui lie les etats membres mais laisse à leurs instances nationales le choix de la forme et des moyens à mettre en œuvre pour atteindre les résultats fixés par les instances europeennes.

C.Bloc de légalité

Lois organiques (article 46 consitution) :

ces lois sont > lois ordinaires. Prises par parlement fixant regles orga pouv publics et modifient/complètent constitution.

Lois ordinaire (article 34)

lois « classique » addoptées par le parlement

lois referendaires (article 11)

lois adoptées par referendum

les ordonnances de l’article 38 de la constitution :

cet article donne possibilité au pouvour executif donc au gouvernement de prendre des mesures qui relèvent normalement du domaine de la loi et donc de la compétence du parlement.

D. Le bloc réglemantaire

Les règlement d’applications :

Ils permettent de rendre applicable une loi nécessitant des dispositions qui sont dites « d’applications »

Les règlements autonomes (art 37 de la constitution)

Tous les domaines qui ne relèvent pas de la matiere législative (art 34 const) relèvent du pouvoir règlementaire autonome.

Les décrets (présidentiels, ministériels)

Ils s’agit des règlement qui émanent du président de la rep ou du 1er ministre.

Les arretées (ministériels, préféctoraux, municipaux)

Ces dispositions ont donc une valeur inférieure.

**L’organisation juridique francaise**

I . 2 ordres de juridiction

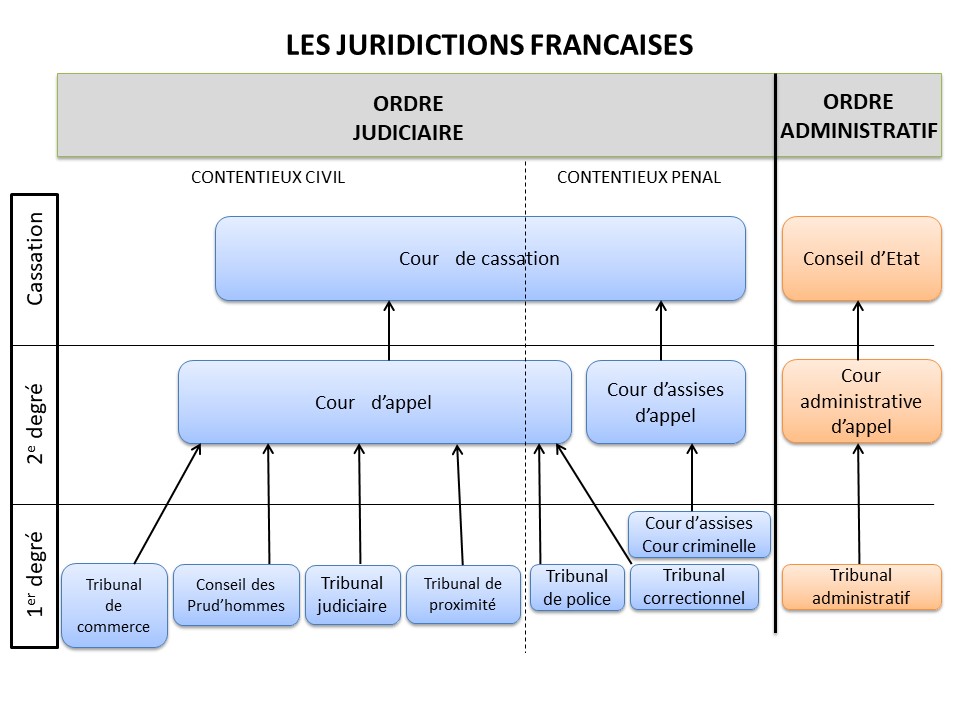
Juridiction administratives chargées des litiges entre particuliers et administration.

Juridictions judiciaires chargées des autres litiges.

II . 2 juridiction judiciaires

Juridictions civiles compétentes pour trancher litiges avec préjudices causés à autrui sans atteinte a l’ordre public. Réparation du préjudice sous forme de dommages et intérêts.

Juridiction pénales quand atteintes à l’ordre public, infraction. Condamnations réparent préjudice causé a l’ensemble de la société.



La Cour de cassation siège à Paris et constitue la juridiction suprême de l’ordre judiciaire. Néanmoins, la Cour de cassation ne va pas reprendre toute l’affaire, elle se contentera de vérifier que le droit a bien été appliqué, elle ne réexamine pas les faits.

Les délits sont quant à eux justiciables du tribunal correctionnel. En plus d’une peine d’amende, le délinquant peut encourir jusqu’à 10 ans d’emprisonnement. Le vol, l’escroquerie, l’homicide involontaire sont quelques exemples de délits .

Les crimes relèvent d’une juridiction originale, la cour d’assises. Elle se compose de trois magistrats professionnels, et de six jurés choisis parmi les citoyens inscrits sur les listes électorales et âgés d’au moins vingt-trois ans. Au terme des débats, les neuf membres de la cour se retirent pour délibérer, et voter sur la culpabilité de l’accusé optenue avec au moins 6 voix sur 9.

La structure des juridictions administratives est sensiblement la même qu’en droit privé. En première instance, on trouve les tribunaux administratifs, dont le ressort territorial excède le département. Ils rendent des jugements susceptibles d’appel devant la Cour administrative d’appel.

Le pouvoir en cassation sera quant à lui porté devant le Conseil d’Etat, qui siège à Paris, et qui est la juridiction suprême de l’ordre administratif.

Le tribunal de proximité connaîtra, sauf exception, des litiges inférieurs à 10 000 euros.

Le tribunal de commerce sera compétent pour les litiges entre commerçants.

Intervenants : juges non pros = juges consulaires, issus du monde des affaires.

Le conseil des prud’hommes s’occupera des litiges entre un salarié et son employeur. Litiges salaire, licenciement, congés, … Liés au contrat de travail de droit privé.

Intervenant : juges non pros = conseillés prud’homme, représentant salarié et employeurs.

Tribunal judiciaires s’occupe des litiges entre civiles.

IV . Le vote des lois en France

A . La procédure législative

Initiative des lois appartient :

-1er ministre et gouv qui deposent un proj de loi

-Parlement qui deposent proposition de loi

Le texte de loi est examiné et discuté par députés et par sénateurs en vue de l’adoption d’un texte commun.

A cette occasion, parlement disposent d’un droit d’amendement (art 44 const)

B . Accord et désaccord

Accord -> texte de loi est adopté

Désaccord (après 2 lecture de chaque cotés) -> Commission mixte paritaire avec 7 députés et 7 sénateurs.

C. Le contrôle de la constitutionnalité

Commission examine et établi un texte de compromis

En cas d’accord -> texte adopté par les 2 chambres

Désaccord -> gouv peut demander a AN de statuer définitivement

Contrôle de constitutionnalité de la loi par conseil constitu et sa promulgation par le Président de la rep

Loi ensuite publiée au journal officiel.

D. le conseil constitutionnel

CN est une institution francaise crée par la constitution de la 5e rep du 4 octo 1958. Il se prononce sur conformité à la constitu des lois et certains règlements dont il est saisi. Il veille a la régularité des élections et référendums

Les membres sont désignés les « juges constitu »

Composé de 9 membres(Laurent FABIUS president)

V ; La codification

La codification = regroupe recueils de textes de natures diff. Chacun de ces groupes devient un « code ».

Codes juridiques :

L.O. et L dans la partie legislative

R(décrets conseil d’etat), D (décrets simple) qui sont regroupés dans la partie reglementaire.

Une partie A (arrêtés) peut également être presente.

VI. Le 49.3 ?

3e alinéa article 49 permet au gouv d’engager sa resp sur un texte de loi et sauf adoption d’une motion de censure, d’obtenir son obtention par AN.

1. Le cadre de l’acces a une activité professionnelle

Les principes constitutionnels et communautaires affirment le droit d’acces à une activité professionnels.

A.Principes Constitutionnels

Chacun a le devoir de travailler et le droit d’obtenir un emplois.

Droit a l’emploi reconnu 1er fois dans préambule constitu de 1946

Principe fondement de l’intervention de l’etat sur le marché du travail en vue du plein emplois.

Le principe de la liberté du commerce et de l’industrie

Issu de la période rev avec decret allarde des 2-17 mars 1791

Recouvre : liberté d’entreprendre, liberté d’exploiter, liberté de la concurrence.

Libre circulation des personnes

Implique tout citoyen UE le droit de chercher un emploi et le droit de travailler dans n’importe quel etat membre sans discrimination de nationalité

B. Les principes communautaires

Liberté d’établissement :

Droit accès et exercice à toute act indépendante : commerciale, industrielle, artisanale ou libérale

Doit de gérer/créer une entreprise pour exercer act permanente

Égalité de traitement :

Vise accès a l’emplois, conditions de travail et tous avantages pouvant contribuer à l’intégration du travailleur dans état concerné.

Liberté d’entreprise :

Principe fondamentale eco libérale : liberté exercer act eco ou commerciale et liberté contractuelle.

II. Les régimes juridiques de travail

Pour tout act pro, régime juridique encadré par loi et régime confere des droits et obligations pour pers concernées

Diff régimes juridiques travail :

Salarié de droit privé, fonctionnaire, travailleur indépendant

A.Le salarié de droit privé

Salarié lié a employeur par contrat de travail. Perçoit echange travail/salaire.

Salarié et employeur soumis aux règles contrat de travail et conventions collec applicables au secteur pro concerné.

Employeur exerce lien de subordination sur salarié.

B.Le Fonctionnaire

Un fonctionnaire est agent employé par organisme public, affecté dans service public et placé sous régime droit public.

Fonctionnaires régis par un statut et ensemble de règles qui leur sont applicables regroupés dans code général de la fonction publique

Il existe 3 fonctions publiques différentes.

C.Le travailleur indépendant

Travailleur indépendant exerce act economique en étant a son propre compte

Il est autonome dans gestion orga, choix client et tarification de ses prestations.

Pas lié par contrat de travail avec entreprise / pers pour qui il exécute missions. Il n’existe pas de lien de subord pour le donneur d’ouvrage et travailleur indépendant.

Si 1 conditions est remplis -> travailleur indép :

-Etre immatriculé au titre de son act : registre du commerce et des société RCS répertoire national des entreprises RNE registre des agents comm RSAC

-etre dirigeant d’entreprise

-exercer acti comm relevant du regime micro-social

-fixer soi-meme ses conditions de travail a moins qu’elles ne soit définies par le contrat avec le donneur d’ordre.

III. Les différentes déontologies

Ensemble des règles et devoirs régissant prof, conduites, rapports entre pro et clients.

C’est un droit pro traduisant demande contrôle émanant de :

-la société qui veut se protéger contre pratiques désordonnées

-prof qui a besoin d’afficher garantie de qualité

Service de l’interet général

Pour fonctionnaires, déontologie = reglementation liée a statut, dont le contrôle est assuré par état.

Agents état doivent se conformer aux instructions de leurs supérieurs hiérarchiques

Devoir d'obéissance impose au fonctionnaire de respecter lois et reglement de toute nature : refus obéissance équivaut faute pro passible de santion disciplinaire

Une image contenant texte, intérieur, tableau blanc, mur

Description générée automatiquement

Le Régime juridique du salarié

I.Le droit du recrutement

Le recrutement : l’employeur est libre de recruter tout salarié de son choix des lors qu’il se conforme a la reglementation en vigueur.

Recrutement peut être interne ou externe.

Recrutement interne, en fonction compétences candidats interne à enseigne, responsable RH embauche celui/celle adapté au poste a pourvoir.

II. L’égalité de traitement

La publication d’une offre d’emploi :datée, emploi disponible

La non discrimination :

-mention du sexe ou de la situation familiale du candidat ou ref caractéristiques, origines, religion, handicap…

-mention d’une limite d’age supérieure éxigée.

-texte en langue étrangere

Respect des libertés individuelles

III.Les différents contrats de travail

Le contrat de travail existe des l’instant ou une personne s’engage a travailler moyennant remuneration, pour le compte et sous la direction d’une autre pers

Contrat doit être ecrit

Precise remuneration, qualification, durée de travail, et + généralement , attributions du salarié

Il entraine un certain nombre d’obligation tant pour le salarie que pour l’employeur.

A.Les conditions

Pour qu’un contrat de travail soit reconu sur plan juridique, il faut selon jurisprudance, 3 critere :

Rémunération en argent/nature

Un preastation de travail

Un lien de subordination juridique entre les cocontractants

B.Contrat a durée indéterminée (CDI)

CDI est contrat sans limitation de durée conclu à temps plein ou a temps partiel entre employeur et salarie.

Ce contrat ne prend fin que par la demission, le licenciement ou le départ a la retraite du salarie.

C. contrat a durée determinée CDD

CDD est un contrat entre emloyeur et salarie pour un temps deter a l’avance

CDD ne peut avoir pour objet de pouvoir durablement un emploi lié à l’act normale et permanente de l’entreprise.

CDD ne peut être conclu que pour l’exec d’une tache précise et temporaire.

Cdd peut être condlu pour salarie si :

* Salarié absent temporairement ou dont contrat est suspendu
* Salarié passé provisoirement a temps partiel
* Salarié ayant quitté définitivement l’entreprise

Interdiction en cas :

Pourvoir poste lié a act normale et perma de l’entreprise (vocation de CDI)

Remplacer salarie en greve

Effectuer travaux particuliermeent dangereux faisant objet de surveillance medicale spéciale

CDD conclu pour motif non prévu par la loi -> peut être requalifié en CDI

Recours au CDD possible en cas d’accroissement temporaire de l’act de l’entreprise.

En cas de licenciement économique, il est interdit de conclude un CDD dans les 6 mois suivant le licenciement éco sauf :

* Si le CDD n’excède pas 3 mois et ne peut être renouvelé
* Cas de commande exceptionnelle à l’exportation nécessitant la mise en œuvre de moyen important plus qu’habituellement

Le recours au CDD est possible pour certaines activités saisonnieres

Tourisme

Agriculture et industrie agroalimentaire

CDD qui a un terme certain peut être renouvele 2 fois . en principe, durée totale du contrat avec renouvellement ne peut dépasser 18 mois.

Conditions du renouvellement du CDD doivent figurer dans contrat ou faire objet d’un avenant soumis au salarié avant fin du contrat en cours.

Cdd a terme incertain ne peut être renouvelé mais loi ne fixe pas de durée maximale, mais durée min : 1 mois contrat de vendange.

Type de contrat a pour terme la fin de l’absence d’un salarié remplacé ou la réalisation de l’objet pour lequel il a été conclu.

Qu’il soit a terme certain/incertain, CDD doit obligatoirement être ecrit et un exemplaire remis au salarié au plus tard 2 jours après l’embauche.

Il doit obligatoirement mentionner le motif pour lequel il est conclu et la date ou il prendra fin s’il est a terme certain ou si sa durée minimale s’il est a terme incertain.

Mentions obligatoire du contrat :

* Nom et qualification du saalarié
* Date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement ou la durée minimale pour contrat a term incertain
* Poste de travail occupé par le salarié
* Intitulé de la convention collective applicable
* Durée de la période d’essai éventuellement prevue
* Montant de la rémunération et de ses différents composantes(y compris primes)
* Nom et adresse de la caisse de retraite complementairement et le cas échéant ceux de l’orga de prévoyance.

Le salarie titulaire d’un contrat a durée determiné dispose des mêmes droits que les autres salariés de l’entreprise

Sa rémunération doit être au moins égale a celle que percevait un autre salarié de l’entreprise sous contrat a durée indéterminée

Indemnité de fin de contrat

D . Contrat de travail temporaire (CTT)

Mission d’interim d’effectue pour durée prévue au sein d’un contrat sans pouvoir d’passer la durée max légale variable selon la nature de la mission

Salarié intérimaire signe un contrat de mission avec l’entreprise de travail temporaire

Contrat de mise a disposition est conclu entre entreprise de travail temporaire et entreprise ou interimaire effectue sa mission

Ces 2 contrats doivent être rédigés et établis par l’entreprise du travail temporaire dans les 2 jours qui suivent le début de la mission.

E. Contrat a temps partiel CTP

Travail a temps partiel correspond a un travail dont la durée est nécessairement inférieure a la durée de travail prévue pour le salarié a temps plein.

Elle doit être inferieure aux limites suivantes :

Durée légale hebdomadaire (35 heures)

Durée légale mensuelle (151.67 heures)

Durée légale annuelle (1607 heures)

Rémunération du salarié a temps partiel est calculée au prorata de sa durée de travail.

IV. droits et obligations des salariés

Règle de droit confère au salarié un socle minimale de droits que l’employeur doit respecter

Ces droits sont la contrepartie des obligation de l’employeur qui fournit au salarié le travail convenu et en vérifie la bonne exécution, moyennant remunération.

A . Les droits du salarié

Etre assigné a une tache dans le cadre de l’horaire établi.

Obtenir un salaire correspondant au travail effectué

Obtenir une contrapartie aux heures supplémentaires.

Obtenir des congés payes voire des RTT si nécessaire

L’assurance que les clauses du contrats seront respectées.

Un contrat qui respecte le code du travail

Un contrat qui respecte la convention collective

Veneficier d’un couverture sociale voire d’une mutuelle

Respect de sa vie personnelle

Ne pas subir de discrimination, ni de harcèlement morale ou sexuel.

B . Obligation du salarié

Respecter horaire de travail

Exécuter le travail convenu en respectant les instruction de l’employeur

Prendre soin du materiel et de l’outillage

Ne pas divulguer les secrets professionnels

Ne pas faire de concurrence déloyale a son employeur

V. Les clauses contractuelles

La clause de mobilité : disposition prévue dans contrat ou convention collective. Prévoit salarié accepte a l’avance que son lieu de travail peut être modifié. Mutation s’impose au salarié sauf exception.

Clause de non-concurrence : vise a limiter la liberté d’un salarié d’exercer après la rupture de son contrat des fonctions équivalentes chez un concurrent ou a son propre compte.

**Roles des représentant des salaries et la négociation collective.**

Institutions représentatives du personnel sont 2 types : les délégués du personnel (élus) et les délégués syndicaux

Section syndicale assure représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres. Elle n’est qu’une antenne du syndicat dans l’entreprise. Elle ne beneficie pas de la personnalité juridique. Elle ne peut pas non plus présenter de liste de candidats aux election aux elections professionnelles, ni agir en justice.

Lorsqu’il existe une section syndicale, syndicat peut désigner délégué syndicale ou représentant de la section syndicale pour prolonger son action dans l’entreprise.

Roles divers selon les représentants du personnel (DP)

Elus pour 4 ans dans entreprises avec au moins 11 salariés.

Nbr de 1 à 9 et dépend nbrs salariés dans entreprise.

Ils veillent a l’appli de la règlementation du travail et présentent à l’employeur les réclamations individuelles ou collectives du personnel relatives à l’application du code de travail dans l’entreprise et aux salaires.

Ils sont aussi consultés sur les conditions de travail et l’emploi dans l’entreprise et peuvent émettre avis et propositions.

Les missions du comité social et economique (CSE)

Elections pour 4 ans des membres du CSE se fait dans entreprise de + de 11 salariés.

1 fois par moi , CSE regroupe employeur et salariés élus.

CSE a une existence juridique propre, dispose donc de la personnalité juridique. Gère son propre patrimoine et son personnel.

Délégation perso au CSE a pour mission de présenter a l’employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux conditions de travail.

CSE a un rôle consultatif sur la gestion de l’entreprise.

Rôle délégué syndicaux :

Tout syndicat peut créer un section syndicale dans une entreprise ou un établissement de plus de 50 salariés et designer un délégué syndical (au moins 10 % des suffrages exprimés).

Dans entreprises de -50 salariés, syndicats peuvent designer un delegué du personnel, pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Délégué syndical représente le syndicat auprès de l’employeur pour formuler des propositions des revendications ou des réclamations.

Le droit a des moyens matériels.

CSE dispose d’une subvention de fonctionnement égale a 0.2% de la masse salariale brute ainsi qu’une contribution de l’entreprise pour les activités sociales et culturelles.

Les représentants du personnel disposent d’une liberté de déplacement dans ou hors de l’entreprise dans le cadres de ses heures de délégation.

Ils bénéficient aussi d’un local aménagé pour exercer leur fonction.

Le droit à l’information et à la consultation

CSE doit être informé et consulté obligatoirement sur les questions intéressant l’orga, la gestion et la marche générale de l’netreprise.

Dans entreprise -300 salariés, employeur doit fournir 1 fois par ans un rapport sur l’act, l’evolution de l’emploi, les actions de formations, etc..

Dans + 300 salariés, doit présenté en + rapport trimestriels sur evolution des commandes et la situation de l’entreprise.

**Négociation collective.**

Negociation collective est ensemble de discussions entre représentants des employeurs ou org prof d’un part, et syndicats de salaries d’autres parts en vue de conclure une convention collective

La convention collective traite de l’ensemble des relations de travail entre employeurs et salariés. Complete dispositions du code du travail et en adapte aux situations particuliere.

L’accord collectif ne porte que sur certains themes particulier choisis par negociateurs.

3 niveaux :

Niveau interprof : traite grads probleme sociaux au niv national et pour tous secteurs.

Niveau de la branche : regit les conditions de travail au niv du secteur d’activ.

Niveau Entreprise : adapter code du travail a entreprise.

Acteurs sociaux de la negociation collec :

Partenaires sociaux employeurs : employeurs peuvent participer aux négociations isolément ou par intermediaire de leurs groupement tel que la MEDEF ou la CPGME

Partenaires sociaux salariés : salareis représentés par delegués syndicaux dans entreprise de + de 50 salariés ou délégué du personnel.

Principe majoritaire

Depuis la loi du travail d’aout 2016, tout accord collectif au niv entreprise doit avoir été signé par un ou plusieurs rep syndicaux qui ont recueilli au moins 50% des suffrages aux élections syndicales.

Si le ou les syndicaux n’ont obtenue que 30% des suffrages, ils pourront déclencher consultation des salariés par referendul sur accord d’entreprise. Si + de la moitié des salariés accepte l’accord, celui-ci est valide.

Conclusion : négociation collec permet d’adapter règles du code du travail aux réalités entreprises en tenant compte des besoins et des spécificités au secteur concernés.

La négociation collec contribue ainsi aux avancées sociales en accordant des avantages qui se diffusent souvent a d’autres branches et finissent par être généralisés par la loi.

CPA comprend 3 comptes :

-CPF (Compte personnel de formation) :

Remplace DIF, utilisable par tout salarié durant vie active(même chômage),

Alimenté auto au début de l’annee qui suit l’année travailler, droit restent acquis même en cas de changement d’employeur ou de perted ‘emploi

-C2P (prof de prev)

-CEC (engagement citoyen)