

Les Fiches notions de la Corpo



Chers étudiants, ça y est, le semestre touche à sa fin. Mais pour bien profiter de l'été et éviter les rattrapages, la case des partiels semble inévitable !

Depuis maintenant 90 ans la Corpo Assas accompagne les étudiants dans tous les domaines de la vie universitaire, et pour cette année on vous propose des fiches notions. Ces fiches sont écrites par nos membres dans le but de favoriser l'entraide étudiants ainsi que de vous aider dans l'apprentissage de certaines notions clés d'une matière, sans reprendre le cours du professeur.

Effectivement, ces fiches sont là pour vous orienter, elles sont faites par des étudiants et ne sont en aucun cas un substitut à ce qui a été enseigné en TD ou en cours car elles ne se basent que sur les recherches et l'apprentissage personnelles de nos membres.

Si jamais il vous venait des questions, n'hésitez pas à nous envoyer un message sur la page Facebook Corpo Assas ou à contacter *Gabrielle Manbandza* ou *Angélique Polide*.

" Comment valider votre année ? Pour les L1 :

Il faut tout d'abord rappeler que toutes vos notes se compensent. Pour valider de la manière la plus simple votre année, il vous faut valider votre bloc de matières fondamentales mais aussi votre bloc de matières complémentaires. Cependant, le calcul peut s'avérer plus complexe...

Chaque fin de semestre est marquée par des examens qui constituent l'épine dorsale de la validation de votre année. Bon nombre d'autres possibilités vous sont proposées pour engranger un maximum de points et limiter ainsi l'impact de vos partiels. Chacun de vos chargés de TD va vous attribuer une note sur 20 à l'issue du semestre. Vos TD de matières fondamentales comptent donc autant que l'examen écrit, lui aussi noté sur 20. Cet examen s'effectue en 3h et nécessite un exercice de

rédaction. Sur un semestre, une matière fondamentale peut donc vous rapporter jusqu'à 40 points. Seuls 20 points sont nécessaires à la validation de la matière. Pour valider votre bloc de fondamentales, il vous faut donc obtenir 40 points en additionnant vos notes de TD et vos notes aux partiels. Si toutefois vous n'obtenez pas ces 40 points, vous repasserez en juillet lors de la session de rattrapage, la ou les matières que vous n'auriez pas validée(s).

Attention : le passage par juillet annule votre note de TD obtenue dans la matière.

Pour les L2 :

Le principe est similaire, à la différence qu'il y a plus de matières fondamentales et plus de matières complémentaires.

Conclusion simple : travailler toutes les matières un minimum en mettant l'accent sur les TD et les matières fondamentales (les plus gros coefficients) vous permettra de maximiser vos chances de valider votre année du premier coup et ainsi éviter l'écueil des rattrapages de juillet.

Si, au sein même des unités d'enseignement, les matières se compensent, les blocs peuvent aussi se compenser entre eux à la fin de l'année. Ainsi, si vous obtenez une moyenne générale sur l'année de 10/20, votre passage est assuré.

En cas d'échec lors des sessions de janvier et de juin, une seconde chance vous est offerte en juillet.

Attention, contrairement aux idées reçues, les rattrapages ne sont pas plus faciles, ils sont connus pour être notés plus sévèrement. Toutes les matières des blocs non validés où vous n'avez pas eu la moyenne sont à repasser. S'il s'agit d'une matière à TD, la note de TD est annulée (même si vous avez été défaillant), de sorte que la note obtenue en juillet compte double (8/20 revient à 16/40). Les points d'avance acquis lors de l'année (points au-dessus de la moyenne lors de la validation d'un bloc) sont valables après les rattrapages et permettent donc la compensation finale comme décrite précédemment.

A noter que le jury peut vous accorder quelques points pour l'obtention de votre année, notamment dans le cas d'un étudiant sérieux en TD... A bon entendeur !

Pour les L1, le passage en deuxième année peut aussi se faire en conditionnel, pour cela il vous faut valider les deux unités d'enseignement fondamental et une unité d'enseignement complémentaire tout en sachant que l'autre unité complémentaire sera à repasser en L2.

AVERTISSEMENT

Il est important de rappeler que les Professeurs et Maitres de conférence ne sauraient être tenus responsables d'une erreur ou d'une omission au sein des fiches de cours proposées, puisque ces dernières sont comme dit précédemment, réalisées, relues, et mises en page par des étudiants appartenant à la Corpo Paris Assas.

FICHE 1 – INTRODUCTION AU DROIT DES RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

1. DÉFINITION GÉNÉRALE

Le droit des relations collectives du travail regroupe l'ensemble des règles juridiques qui régissent les rapports **collectifs** entre les employeurs et les salariés, en tant que groupe. Il vise à encadrer la formation, l'organisation et le fonctionnement des **structures représentatives** des salariés, la **négociation collective**, le **dialogue social**, et à **prévenir ou gérer les conflits collectifs**.

Il s'oppose au droit des relations individuelles (centré sur le contrat de travail entre un salarié et son employeur).

2. TEXTES ET SOURCES PRINCIPALES

○ Constitution française

- **Préambule de 1946 :**

- Art. 6 : droit à la participation des travailleurs
- Art. 7 : liberté syndicale
- Art. 8 : droit de grève

○ Code du travail

- **4e partie** : dédiée aux relations collectives (articles L2111-1 et suivants)

○ Conventions internationales

- **OIT n°87 (1948)** : liberté syndicale
- **OIT n°98 (1949)** : droit à la négociation collective
- **Article 11 CEDH** : liberté d'association

○ Sources conventionnelles

- Accords de branche, accords d'entreprise, conventions collectives.

○ Jurisprudence

- Le juge judiciaire (Cass. soc.) joue un rôle majeur d'interprétation.

3. NOTIONS CLÉS À MAÎTRISER

Notion	Définition
Liberté syndicale	Droit de constituer un syndicat, d'y adhérer ou non, et de s'organiser librement.
Représentation du personnel	Mise en place d'institutions élues (CSE) ou désignées (DS) pour porter la voix des salariés.
Communauté de travail	Ensemble de personnes partageant un lien professionnel, économique et social au sein de l'entreprise.
Dialogue social	Ensemble des échanges entre employeur et représentants du personnel.
Accords collectifs	Textes issus de la négociation entre partenaires sociaux, ayant force obligatoire.

4. JURISPRUDENCES ESSENTIELLES

- **Cass. soc., 8 avril 2009, Clavaud**
 - L'égalité de traitement s'applique aux représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats.
 - Le juge rappelle l'importance de ne pas créer de discrimination entre représentants et autres salariés.
- **Cass. soc., 1998, Sté Kayzersberg**
 - Le droit à la représentation collective est d'ordre public. L'employeur ne peut y faire obstacle.
- **Conseil constitutionnel, 2001**
 - La liberté syndicale est un principe à valeur constitutionnelle.

5. APPLICATIONS ET PROBLÉMATIQUES POSSIBLES

- **Peut-on imposer la présence d'un syndicat dans une entreprise ?** → Non, la liberté d'organisation prime.
- **L'employeur peut-il interdire la grève ?** → Non, droit constitutionnel (sauf abus ou dysfonctionnements graves).
- **Tous les salariés peuvent-ils être représentés ?** → Oui, par des élus ou des désignés, dès que les seuils sont franchis.

FICHE 2 – HISTOIRE ET CONSTRUCTION DE LA COMMUNAUTÉ DE TRAVAIL

1. DÉFINITION GÉNÉRALE

La notion de **communauté de travail** renvoie à un ensemble de salariés partageant des conditions de travail similaires, au sein d'un cadre économique et professionnel commun. Elle sert de **base à la représentation collective**, à la détermination des établissements distincts, à la création d'unités économiques et sociales (UES), et à l'organisation des élections professionnelles.

2. HISTORIQUE DE LA CONSTRUCTION DU DROIT COLLECTIF

○ Avant la Révolution française : les corporations

- Structures professionnelles hiérarchisées.
- Réglaient l'entrée dans le métier, la production, les conflits.
- Supprimées pour être jugées contraires à la liberté.

○ Révolution française :

- **Décret d'Allarde (1791)** : liberté d'entreprendre → suppression des corporations.
- **Loi Le Chapelier (1791)** : interdiction des organisations ouvrières et de toute "coalition".

Volonté libérale de supprimer les corps intermédiaires : **naissance d'un droit du travail strictement individuel.**

○ 19e siècle : vers un droit collectif

- **Lois de 1864** : dépénalisation du droit de grève.
- **Loi Waldeck-Rousseau (1884)** : autorisation des syndicats professionnels.

○ Début 20e siècle :

- **Début de la reconnaissance du contrat de travail.**
- Apparition des **premières conventions collectives.**

3. CONSÉCRATION LÉGALE ET CONSTITUTIONNELLE

- **Constitution de 1946 (Préambule)** : droits collectifs reconnus (grève, syndicalisme, représentation).
- **Ordonnances de 1945** : création du **Comité d'entreprise** (ancêtre du CSE).
- Développement de la négociation collective et du rôle des syndicats.
- **1971 (loi sur les conventions collectives)** : articulation entre loi et accords collectifs.

4. INTÉGRATION DE LA NOTION DE COMMUNAUTÉ DE TRAVAIL

Utilisée aujourd'hui :

- Pour déterminer l'**UES** (Unité Économique et Sociale).
- Pour identifier les **établissements distincts.**
- Pour fixer les périmètres électoraux.

- Pour analyser les **liens économiques, sociaux et professionnels** entre entités. Juridiquement floue, la notion est essentielle dans la logique de représentation collective.

5. JURISPRUDENCE ESSENTIELLE

- **Cass. soc., 6 avril 1994** : reconnaissance d'une communauté de travail au sein d'un groupe → base de l'UES.
- **Cass. soc., 8 novembre 2006** : possibilité d'une communauté de travail sans lien de droit direct.

FICHE 3 – IDENTIFICATION JURIDIQUE DE LA COMMUNAUTÉ DE TRAVAIL

1. DÉFINITION

La **communauté de travail** désigne un groupe de travailleurs partageant des liens fonctionnels, organisationnels et économiques communs.

Elle permet de fonder des **droits collectifs**, notamment en matière de représentation, de négociation et de consultation.

C'est une **notion d'origine jurisprudentielle**, sans définition légale stricte mais très utilisée en pratique.

2. SES FONCTIONS JURIDIQUES CONCRÈTES

○ 1. Détermination des établissements distincts

Pour organiser les élections du **CSE**, il faut savoir si l'entreprise comporte un ou plusieurs établissements. La communauté de travail est un critère déterminant.

○ 2. Constitution d'une Unité Économique et Sociale (UES)

Permet d'unifier les instances représentatives sur plusieurs sociétés juridiquement distinctes.

○ 3. Calcul des effectifs

La notion de communauté aide à déterminer quels salariés sont à prendre en compte (intérimaires, prestataires, etc.).

○ 4. Consultation collective

Le périmètre de consultation (CSE, référendum...) dépend de l'existence d'une structure de travail commune.

3. CRITÈRES JURISPRUDENTIELS

Critère	Détail
Unité de lieu	Salariés sur un même site géographique
Unité d'organisation	Direction unique, gestion RH centralisée
Unité économique	Activité, clientèle, ressources communes
Unité sociale/professionnelle	Métiers comparables, objectifs liés

Aucun de ces critères n'est décisif seul : l'analyse est **globale et pragmatique**.

4. JURISPRUDENCE ESSENTIELLE

- **Cass. soc., 6 avril 1994** : l'UES est fondée sur une communauté de travail + direction commune.
- **Cass. soc., 8 novembre 2006** : la communauté de travail peut exister même sans lien contractuel direct (ex : salariés d'un sous-traitant intégrés au fonctionnement quotidien).
- **Cass. soc., 30 mai 2018** : validation d'un établissement distinct décidé par accord collectif → notion liée à la négociation sociale.

5. APPLICATIONS PRATIQUES

- Si plusieurs filiales exercent la même activité sous une même direction → possible UES.
- Une agence régionale d'une grande entreprise peut être un **établissement distinct** si elle gère son personnel et ses activités.
- Le **représentant du personnel** est désigné au **niveau pertinent** selon la communauté de travail (entreprise, établissement, UES).

FICHE 4 – ENJEUX ET FINALITÉS DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

1. OBJECTIFS DU DROIT COLLECTIF

Le droit des relations collectives du travail vise à :

- Rééquilibrer le rapport de forces entre employeurs et salariés.
- Instaurer un dialogue social structuré.
- Assurer une représentation collective des intérêts des salariés.
- Favoriser la négociation collective.
- Organiser la participation des travailleurs à la vie de l'entreprise.

Il agit comme **contre-pouvoir** dans une logique d'équilibre économique et social.

2. ACTEURS DES RELATIONS COLLECTIVES

○ Côté employeur

- Le chef d'entreprise ou son représentant.
- Les représentants d'organisations patronales (au niveau de la branche ou interpro).

○ Côté salariés

- **Les élus** (CSE, membres du comité social et économique).
- **Les désignés** (Délégués syndicaux, Représentants syndicaux, RSS).
- **Les syndicats représentatifs**.

3. OUTILS JURIDIQUES

Outil	Fonction
CSE	Instance de représentation élue : porte les réclamations, intervient sur santé, sécurité, fonctionnement...
Accords collectifs	Résultat d'une négociation entre partenaires sociaux, ils s'imposent aux parties.
Consultatio	Permettent d'associer les représentants à certaines décisions importantes.
Droit	Pouvoir d'intervention en cas de danger grave ou atteinte aux droits.

4. CADRE JURIDIQUE DES RELATIONS COLLECTIVES

- **Article L1 du Code du travail** : obligation de négocier avant toute réforme.
- **Code du travail - 4e partie** : relations collectives.
- **Préambule de la Constitution de 1946** : droit à la participation, liberté syndicale.
- **Lois Auroux (1982)** : développement du dialogue social.
- **Réforme Rebsamen (2015) et Ordonnances Macron (2017)** : simplification et rationalisation.

5. ENJEUX PRATIQUES

- **Démocratisation de l'entreprise** : voix aux salariés.
- **Prévention des conflits collectifs** : médiation par les IRP.

- **Adaptation des normes** : accords locaux répondant aux spécificités de l'entreprise.
- **Compétitivité** : implication des salariés dans les choix stratégiques.

FICHE 5 – LE CSE : COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

1. QU'EST-CE QUE LE CSE ?

Le **CSE** est l'instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise. Créé par les **ordonnances Macron du 22 septembre 2017**, il fusionne les anciennes institutions :

- Délégués du personnel (DP),
- Comité d'entreprise (CE),
- CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

Objectif : **simplifier le dialogue social** en réunissant tous les pouvoirs en une seule instance.

2. CONDITIONS DE MISE EN PLACE

Seuils d'effectif	Obligations
≥ 11 salariés	Mise en place obligatoire du CSE
≥ 50 salariés	CSE avec attributions élargies (économiques, sociales...)

Seuils comptabilisés sur **12 mois consécutifs** (art. L2311-2 CT)

3. FONCTIONNEMENT DU CSE

○ Élections professionnelles

- Tous les **4 ans** (sauf accord).
- Vote à 2 tours : 1er réservé aux syndicats représentatifs.
- **Protocole d'accord préélectoral** (PAP) : fixe les modalités.

○ Composition

- **Délégués titulaires et suppléants** élus.
- **Présidence** assurée par l'employeur (ou représentant).
- **Représentants syndicaux** peuvent assister aux réunions.

4. ATTRIBUTIONS DU CSE

○ Entreprises de 11 à 49 salariés :

- **Présentation des réclamations** (individuelles ou collectives).
- **Alerte en cas de danger grave, harcèlement, atteinte aux libertés.**

○ À partir de 50 salariés :

- **Consultation sur la vie économique** (licenciements, réorganisation, stratégie).
- **Gestion des activités sociales et culturelles.**
- **Pouvoir d'alerte économique.**

○ Santé, sécurité et conditions de travail :

- Missions proches de l'ancien CHSCT.
- Analyse des risques professionnels.

- Proposition d'améliorations.

5. MOYENS ET FONCTIONNEMENT

- **Crédit d'heures** pour les élus : 10 à 24h par mois selon effectif.
- **Local, affichage, matériel informatique.**
- **Formation économique et SSCT obligatoire** (5 jours).
- **Réunions obligatoires** (au moins 1/mois $\geq$ 50 salariés).

6. JURISPRUDENCE ESSENTIELLE

- **Cass. soc., 17 avril 2019** : tout élu du CSE bénéficie de la protection contre le licenciement (salarié protégé).
- **Cass. soc., 2018** : le CSE doit être informé et consulté **en temps utile** sous peine d'annulation d'une procédure.

FICHE 6 – LA REPRÉSENTATION SYNDICALE

1. DÉFINITION

La représentation syndicale repose sur la désignation par un **syndicat** de représentants des salariés dans l'entreprise. Elle complète la représentation **élue** (CSE) par une logique **de désignation**.

But : défendre les intérêts collectifs des salariés **au nom d'une organisation syndicale**.

2. FORMES DE REPRÉSENTATION SYNDICALE

Type	Conditions	Fonctions
Délégué syndical (DS)	Désigné par un syndicat représentatif , dans les entreprises ≥50 salariés	Représente le syndicat, négocie les accords
Représentant de section syndicale	Désigné par un syndicat non représentatif , mais ayant une section	Porte-parole, prépare l'accès à la
Représentant syndical au CSE	Désigné dans les entreprises ≥50 salariés, par tout syndicat représentatif	Participe aux réunions, voix consultative

3. CONDITIONS DE REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Depuis la réforme de 2008 (loi du 20 août) : **7 critères cumulatifs** (art. L2121-1 CT) :

1. Respect des valeurs républicaines
2. Indépendance
3. Transparence financière
4. Ancienneté ≥ 2 ans
5. Audience électorale ≥ 10 %
6. Influence (activités réelles)
7. Effectifs suffisants et cotisations

Le critère **d'audience électorale** est déterminant depuis 2008.

4. CADRE LÉGAL

- **Articles L2141-1 à L2143-22** du Code du travail
- Droit constitutionnel (liberté syndicale – Préambule 1946, art. 6 et 8)
- **Convention OIT n°87** (1948)

Le droit syndical est **protégé et prioritaire** dans la hiérarchie des libertés en entreprise.

5. DROITS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

- Créer une **section syndicale**
- Désigner un **DS** ou un **RSS**
- **Réunions syndicales** (sur ou hors temps de travail)
- Diffusion d'informations (tracts, panneaux syndicaux, email)
- Protection renforcée des représentants : autorisation de l'inspection du travail pour licencier.

6. JURISPRUDENCE CLÉ

- **Cass. soc., 13 janv. 2010** : confirmation de la validité des critères de représentativité.
- **Cass. soc., 30 mai 2018** : tout syndicat représentatif peut désigner un DS même sans élu au CSE.
- **CEDH, 2013, Enerji Yapi-Yol Sen c/ Turquie** : liberté syndicale = droit fondamental au sens européen.

FICHE 7 – LES ATTRIBUTIONS DU CSE

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le **CSE (Comité Social et Économique)** a des missions variables selon la **taille de l'entreprise**.

Taille de l'entreprise	Missions principales
11 à 49 salariés	Réclamations individuelles et collectives, alerte
50 salariés et +	+ Consultations économiques, santé, sécurité, gestion des ASC

En résumé :

- Moins de 50 → **dialogue direct**
- 50 et + → **pouvoirs renforcés**

2. RÉCLAMATIONS ET DROIT D'ALERTE

○ Réclamations :

- Présentation des réclamations individuelles et collectives.
- Portent sur l'application du Code du travail, des accords collectifs, du règlement intérieur...

○ Droit d'alerte :

- **Atteinte aux droits des personnes** (harcèlement, discriminations).
- **Danger grave et imminent** (risque santé/sécurité).
- **Situation économique préoccupante**.

Le CSE peut **saisir l'inspection du travail** ou déclencher une enquête interne.

3. ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (≥50 SALARIÉS)

○ Information-consultation :

- Réorganisation, fusion, PSE, stratégie économique...
- Consultations obligatoires :
 - Situation économique et financière
 - Politique sociale, emploi, formation
 - Conditions de travail

À défaut, la procédure peut être **bloquée ou annulée**.

○ Activités sociales et culturelles (ASC) :

- Cantine, chèques vacances, billetterie, activités sportives...
- Budget financé par l'employeur (usage ou accord).

4. SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Depuis la suppression du CHSCT, ces missions sont assurées **par le CSE** (ou une commission SSCT dans les grandes entreprises).

Missions	Détails
Analyse des risques	Document unique, accidents du travail
Enquêtes	En cas d'accident, harcèlement, danger grave
Propositions	Amélioration des conditions de travail
Visites	Lieux de travail, accompagnement des inspecteurs

5. MOYENS ET FONCTIONNEMENT

- **Réunions mensuelles** (≥50 salariés).
- **Crédit d'heures** variable selon l'effectif.
- **Liberté de déplacement et d'accès.**
- **Recours à un expert-comptable** (financé selon cas).
- **Local, panneau d'affichage, budget de fonctionnement.**

6. JURISPRUDENCE ESSENTIELLE

- **Cass. soc., 2018** : annulation possible d'un plan si le CSE n'a pas été correctement consulté.
- **Cass. soc., 17 avril 2019** : les élus du CSE bénéficient d'une **protection spéciale** (salariés protégés).
- **Conseil d'État, 2020** : le CSE doit être consulté même en cas d'urgence sanitaire (ex. Covid-19).

FICHE 8 – LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET LES ACCORDS COLLECTIFS

1. DÉFINITION

La **négociation collective** est un processus juridique par lequel les représentants des salariés et des employeurs concluent des **accords** ou des **conventions collectives**.

Elle permet d'**adapter les règles du droit du travail** aux spécificités d'une entreprise ou d'un secteur.

Objectif : articuler **normes légales** et **règles conventionnelles**.

2. TEXTES DE RÉFÉRENCE

- **Code du travail** : Partie 2, Livre 2 (articles L. 2221-1 et suivants)
- **Accords de branche, accords d'entreprise, accords interprofessionnels**
- Loi du 4 mai 2004 (hiérarchie des normes)
- Ordonnances Macron (22 septembre 2017) : renforcement de la place de l'entreprise

3. ACTEURS DE LA NÉGOCIATION

○ Côté employeur :

- L'employeur lui-même ou ses représentants
- Organisation patronale (niveau branche)

○ Côté salariés :

- **Délégué syndical (DS)** uniquement si le syndicat est **représentatif**
- Dans certaines conditions : représentants élus du CSE (si absence de DS)
- Possibilité de référendum (dans certaines hypothèses)

4. TYPES D'ACCORDS

Type	Champ	Exemples
Accord interprofessionnel	Tous secteurs	ANI (ex : formation, retraite)
Convention de branche	Secteur d'activité	Convention Syntec, BTP...
Accord d'entreprise	Entreprise ou établissement	Accord sur le télétravail, les primes, la durée du travail...

5. HIÉRARCHIE DES NORMES

Depuis 2004 et 2017, l'**accord d'entreprise** peut primer sur l'**accord de branche**, sauf dans certains domaines (publics, salaires minima, classifications, etc.)

On parle d'**inversion de la hiérarchie des normes**, tempérée par des **domaines réservés** à la branche.

6. VALEUR JURIDIQUE DE L'ACCORD COLLECTIF

- S'impose aux employeurs et salariés.

- **Peut primer sur le contrat de travail** sauf clause plus favorable.
- Applicable **erga omnes** (à tous les salariés du champ).
- Peut être **dénoncé, renégocié, révisé**.

7. JURISPRUDENCE ESSENTIELLE

- **Cass. soc., 2004, Air France** : affirmation du principe d'inversion de la hiérarchie des normes.
- **Cass. soc., 2017** : validation des accords signés par des élus du personnel en l'absence de DS (avec conditions).
- **CE, 2020** : l'employeur ne peut pas appliquer un accord sans information des représentants.

FICHE 9 – CONTENTIEUX DES RELATIONS COLLECTIVES

1. PRINCIPAUX TYPES DE CONTENTIEUX

Type	Exemples
Électoral	Contestation d'une élection CSE, répartition des sièges
Syndical	Délégation syndicale, représentativité, désignation irrégulière
Négociation collective	Validité d'un accord, représentativité signataires
Exercice du droit de grève	Licenciement abusif, abus de grève
Délit d'entrave	Empêchement du fonctionnement des IRP (CSE, DS...)

2. GRÈVE ET CONTENTIEUX ASSOCIÉS

○ Droit de grève :

- Droit constitutionnel (Préambule de 1946, art. 7)
- Conditions :
 - Arrêt total du travail
 - Revendication professionnelle
 - Action collective

○ Ne constitue pas une grève :

- Abandon de poste isolé
- Refus d'obéissance sans revendication

○ Limites et abus :

- Grève perlée ou zèle → parfois sanctionnée
- Grève politique → tolérée si proportionnée

○ Interdictions :

- Grève dans certains services publics sans préavis
- Grève bloquant la liberté du travail d'autrui

3. DÉLIT D'ENTRAVE (ART. L2317-1 CT)

C'est le fait, pour un employeur, de **faire obstacle au fonctionnement normal d'une IRP**.

Exemples :

- Non-consultation du CSE
- Empêchement d'un élu d'assister aux réunions
- Retard de transmission de documents obligatoires

○ Sanctions :

- Amende (jusqu'à 7 500€)
- Responsabilité pénale du dirigeant
- Possibilité de dommages-intérêts (préjudice moral, perte d'influence...)

4. CONTENTIEUX ÉLECTORAL

○ **Voies de recours :**

- Devant le **tribunal judiciaire (ancien TGI)** en matière de droit électoral
- **Délais très courts :**
 - 3 jours après affichage des listes électorales
 - 15 jours après proclamation des résultats

○ **Litiges fréquents :**

- Contestation de la représentativité
- Nombre de sièges, répartition femmes/hommes
- Irregularités dans le déroulement du scrutin

5. JURISPRUDENCE ESSENTIELLE

- **Cass. soc., 2014, Sté Orange** : l'absence de consultation obligatoire du CSE peut entraîner la nullité d'une décision.
- **Cass. crim., 7 janv. 2010** : confirmation du délit d'entrave par refus d'organiser des élections.
- **Cass. soc., 2000** : la grève ne peut être sanctionnée que si elle est manifestement abusive.

FICHE 10 – SYNTHÈSE FINALE & TABLEAU COMPARATIF

1. STRUCTURE GÉNÉRALE DES RELATIONS COLLECTIVES

Élément	Description courte
CSE	Instance unique élue de représentation du personnel
Délégué syndical (DS)	Représentant désigné par un syndicat représentatif
Représentant de section syndicale (RSS)	Porte-parole d'un syndicat non représentatif
Accord collectif	Accord négocié et signé par des partenaires sociaux
Communauté de travail	Groupe de salariés partageant un cadre économique/ social commun
Grève	Droit constitutionnel encadré, collectif et revendicatif
Délit d'entrave	Empêchement du fonctionnement normal des IRP par l'employeur

2. TABLEAU COMPARATIF DES INSTANCES

Insta nce	Élus ou désignés ?	Conditions de mise en place	Compétences principales
CSE	Élus	≥11 salariés (obligatoire)	Réclamations, consultations, ASC, santé/sécurité
DS	Désigné	≥50 salariés + syndicat représentatif	Négociation, revendications, signature d'accords
RSS	Désigné	Dès qu'une section syndicale est constituée	Porte-parole, préfiguration d'un DS

3. CALENDRIER / DÉLAIS CLÉS

Action	Délai
Contestation d'élection CSE	15 jours
Grève	Pas de préavis sauf service public
Création obligatoire du CSE	Dès 11 salariés pendant 12 mois consécutifs
Mandat CSE	4 ans (sauf accord)

4. JURISPRUDENCE INDISPENSABLE À CONNAÎTRE

Thème	Arrêt / Jurisprudence
Représentation équitable	Cass. soc., 2009, Clavaud
Grève abusive	Cass. soc., 2000
Délit d'entrave	Cass. crim., 2010
Validité accord entreprise	Cass. soc., Air France, 2004