

# RAPPEL DE COURS

Le droit social comporte deux branches : le droit de la protection sociale (communément appelé droit de la sécurité sociale) et le droit du travail.

## I. Vue d'ensemble

### 1. Les sources du droit de la protection sociale

- **Les sources externes** sont d'origine internationale, européenne ou communautaire.
- **Les sources internes** sont d'origine légale (code de la sécurité sociale), conventionnelle (organisation des régimes) ou jurisprudentielle (ordre judiciaire et ordre administratif).

Le texte fondateur de la sécurité sociale est l'ordonnance du 4 octobre 1945.

### 2. Les sources du droit du travail

- **Les sources externes :**
  - au plan international : traités multilatéraux, bilatéraux et conventions internationales (rôle essentiel de l'Organisation internationale du travail, OIT) ;
  - au plan européen non communautaire : Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, Charte sociale européenne ;
  - au plan communautaire : conventions et accords collectifs communautaires, et jurisprudence communautaire (rôle prépondérant de la Cour de justice des communautés européennes, CJCE).
- **Les sources internes :**
  - sources non négociées : la Constitution, la loi (Code du travail et Code pénal, notamment), la jurisprudence (de la Cour de cassation et du Conseil d'État), les usages professionnels ou locaux ;
  - sources négociées : conventions et accords collectifs, contrat individuel de travail.

## II. Le rôle privilégié de la négociation collective

### 1. Principes généraux

Aboutissement de la négociation collective, c'est-à-dire de la discussion entre partenaires sociaux, les **conventions et accords collectifs** de travail forment une source contractuelle essentielle du droit du travail.

La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés et de leurs garanties sociales pour toutes les catégories professionnelles intéressées.

L'accord collectif traite un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

Les conventions et accords collectifs peuvent être conclus à **différents niveaux** : au niveau interprofessionnel, professionnel, de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans certains domaines, la loi institue une **obligation de négocier** périodiquement au niveau de la branche et au niveau de l'entreprise.

### 2. Conclusion des conventions et accords collectifs de travail

#### a) Parties signataires

##### ■ *Principe*

La convention ou l'accord est conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national (ou affiliées à ces organisations ou ayant fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord) ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou toute autre association d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

##### ■ *Dérogation*

Au niveau de l'entreprise et de l'établissement, **si une telle faculté est prévue** par une convention de branche ou un accord professionnel étendu, la convention (ou l'accord) peut être conclue, en l'absence de délégué syndical :

- par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel ;
- défaut de représentants du personnel, par un ou plusieurs salariés mandatés à cet effet.

#### b) Conditions de validité

- **Écrit** : La convention (ou l'accord) doit, à peine de nullité, être écrite.
- **Principe de l'accord majoritaire** : Selon les cas, la validité de la convention ou de l'accord est subordonnée, soit à une majorité d'approbation, soit à l'absence de majorité d'opposition des syndicats de salariés.

#### c) Publicité

La convention (ou l'accord) est déposée à la DDTEFP et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Elle s'applique dès le lendemain de son dépôt.

### d) Durée

Conventions et accords peuvent être à durée déterminée (maximum 5 ans) – les conditions de renouvellement et de révision sont alors prévues – ou à durée indéterminée.

Leur dénonciation est encadrée par la loi.

## 3. Obligation de négocier

### a) Négociation de branche

Les organisations professionnelles qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour :

- **une négociation annuelle** sur les salaires ;
- **une négociation triennale** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les conditions de travail et la gestion des emplois et des compétences, l'emploi des travailleurs handicapés, la formation professionnelle et l'apprentissage ;
- **une négociation quinquennale** sur les classifications et l'épargne salariale.

### b) Négociation en entreprise

- **Négociation annuelle** : Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage une négociation annuelle sur les thèmes suivants : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, salaires et durée du travail, régime de prévoyance maladie, intéressement, participation et épargne salariale, emploi des travailleurs handicapés.
- **Négociation triennale** : Dans les entreprises et les groupes d'entreprises de 300 salariés et plus, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans une négociation sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires ainsi que sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les mesures d'accompagnement.

## 4. Articulation des conventions et accords

- **Convention ou accord collectif** :
  - peut comporter des stipulations **plus** favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur, mais ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public,
  - s'applique aux contrats de travail conclus avec l'employeur qui y est assujéti.
- **Convention de branche ou accord professionnel ou interprofessionnel** : peut comporter des stipulations **moins** favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.
- **Convention ou accord d'entreprise ou d'établissement** : peut adapter les stipulations des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ; peut aussi comporter des stipulations nouvelles et des stipulations **plus** favorables aux salariés.