



# LES FONDAMENTAUX ET BASES DU DROIT DU TRAVAIL

# SOMMAIRE

## **1. Connaître les formes du contrat de travail**

- CDI, CDD, contrats aidés,
- Sous traitance, portage salarial,
- Stage

## **2. Les différentes sources du droit du travail**

- La convention collective, les accords d'entreprise et le règlement intérieur
- Les institutions étatiques : inspection du travail, conseil des prud'hommes, etc

## **3. L'articulation entre accord collectif et contrat de travail**

## **4. La négociation collective**

- Les niveaux de négociation
- Les impacts de la loi El Khomri et les ordonnances Macron

# SOMMAIRE

## **5. La représentativité du personnel**

- La représentation syndicale
- Les institutions représentatives du personnel
- Le CSE

## **6. Les obligations légales**

- L'affichage
- Les registres
- Le registre du personnel
- Le règlement intérieur

# SOMMAIRE

- Les délégués du personnel
- Le CHSCT
- Le CE: composition, fonctionnement, les ressources financières, attributions, responsabilité et moyens d'information
- Le CSE : Loi Macron du 22 Septembre 2017

## CHAPITRE 6 : LA NEGOCIATION COLLECTIVE

1. Les différents niveaux de négociation : accord de branche, annuelle...
2. Les changements en matière de négociation : Loi Macron du 22 Septembre 2017

# LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit :

- Fournir du travail et des moyens nécessaires à son exécution
- Versement d'une rémunération
- Respect des obligations légales et conventionnelles, les droits et libertés fondamentales (vie privée)
- Obligation d'information des salariés en matière de prévoyance complémentaire
- Obligation de sécurité en matière d'hygiène et de sécurité
- Obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi
- Obligation de non discrimination et protection contre le harcèlement

# LES OBLIGATIONS DU SALARIE

Le salarié doit :

- Respecter le lien de subordination : « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements d'un subordonné »
- Exécution du travail dans le respect du contrat
- Obligation de fidélité et de loyauté
- Discrétion, secret professionnel



# **1. CONNAITRE LES FORMES DE CONTRAT POSSIBLES**

# LES CONDITIONS GENERALES DE VALIDITE DU CONTRAT

## ✓ Article 1108 du code civil : 4 conditions sont requises

- Le consentement des parties
- La capacité des parties
- Un objet certain qui forme la matière de l'engagement
- Une cause licite dans l'obligation

## ✓ Conditions de forme

- L'exigence d'un écrit
- Des mentions obligatoires : type de contrat, date et lieu d'embauche, qualification, durée de travail hebdomadaire et mensuelle, rémunération, les mentions de la convention collective et les caisses de retraite et prévoyance

# LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI)

- ✓ C' est le contrat de droit commun et est conclu entre un employeur et un salarié pour pourvoir à un poste permanent.
- ✓ Tous les autres types de contrats en sont des exceptions et ne s'appliquent que sous certaines conditions
- ✓ En l'absence d'écrit, tout type de contrat est réputé en CDI à temps plein
- ✓ Des mentions obligatoires dans le CDI
- ✓ Par définition, pas d'échéance au contrat de travail
- ✓ Ne peut être rompu qu'avec la volonté d'une des parties et sous certaines conditions

# LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE (CDD)

- ✓ Est le contrat par exception au CDI
- ✓ Permet d'établir une relation de travail pendant une période limitée dans le temps
- ✓ Le recours au CDD est possible uniquement dans les cas prévus par la loi et sous certaines conditions
- ✓ Contrat écrit qui doit comporter des mentions spécifiques sous peine de requalification en CDI: date de fin de contrat, le poste de travail, la convention collective ou encore la rémunération, le bénéficiaire des mêmes droits que ses collègues en CDI.

# LES CONTRATS AIDES : Le contrat d'apprentissage

- ✓ **Objectif** : Contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel. Ce contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de travail en entreprise pour mise en application des savoir-faire.
- ✓ **Public** : Jeune de 16 à 25 ans
- ✓ **Type de contrat** : durée comprise entre 1 et 3 ans, et peut éventuellement être adaptée en fonction du niveau initial du salarié.
- ✓ **Durée du travail** : Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise incluant le temps de présence en centre de formation d'apprentis. Le mode en temps partiel est exclu. Durée du travail est spécifique si le jeune est encore mineur

# LES CONTRATS AIDES : Le contrat d'apprentissage

## ✓ Rémunération en fonction du SMIC

Ancienneté dans le contrat	Moins de 18 ans	18/20 ans	21 ans et +
1ère année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC
2ème année	37% du SMIC	59% du SMIC	61% du SMIC
3ème année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat majoré de 15 points

# LES CONTRATS AIDES : Le contrat de professionnalisation

- ✓ **Objectif:** Permettre aux salariés d'acquérir une qualification et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle. Il associe des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des enseignements généraux et professionnels à l'exercice d'une activité en entreprise en rapport avec la qualification visée.
- ✓ **Public visé :** jeunes âgés de 16 à 25 ans souhaitant compléter leur formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, aux bénéficiaires des minimas sociaux et aux bénéficiaires du contrat unique d'insertion
- ✓ **Type de contrat :** Un CDD ou CDI. L'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Il peut être porté à 24 mois sous certaines conditions
- ✓ **Durée du travail :** La formation doit représenter 15 à 25% de la durée du CDD ou de la période de professionnalisation si le contrat est en CDI (150 heures de formation)

# LES CONTRATS AIDES : Les autres types de contrats

## ✓ **Contrat initiative emploi (CUI-CIE)**

- Contrat aidé dans le secteur marchand qui facilite, grâce à une aide financière pour l'employeur, l'accès durable à l'emploi des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. CDI ou CDD d'au moins 6 mois

## ✓ **Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)**

Identique que le CIE mais spécifique au secteur non marchand

## ✓ **Le CDD sénior**

Destiné à des demandeurs d'emploi de plus de 3 mois ou en reclassement personnalisé et âgé de plus de 57 ans. Durée maximum de 18 mois renouvelable une fois. L'objectif est de permettre au salarié de compléter leurs droits à la retraite afin de bénéficier d'une retraite à taux plein.

## ✓ **Emploi d'avenir**

- Contrats destinés aux jeunes peu ou pas qualifiés afin de leur proposer des solutions d'emploi, de leur ouvrir l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable. Ces emplois sont principalement créés dans le secteur non marchand pour des activités ayant une utilité sociale avérée.

# LES CONTRATS AIDES : Le contrat de professionnalisation

## ✓ Rémunération

Age du bénéficiaire	Si qualification < bac professionnel	Si qualification ≥ bac professionnel
âge < 21 ans	55 % du SMIC	65 % du SMIC
21 ans ≤ âge < 26 ans	70 % du SMIC	80 % du SMIC
21 ans ≤ âge < 26 ans	70 % du SMIC	80 % du SMIC
26 ans et plus	Montant au moins égale au Smic ou à 85% de la rémunération conventionnelle minimale si la rémunération est supérieure.	

## ✓ Exonération

Exonération sur les cotisations patronales de sécurité sociale, limitée à la fraction de rémunération correspondante au SMIC; concerne uniquement les rémunérations versées aux demandeurs d'emploi de + de 45 ans; Pour les jeunes = réduction fillon

# LES CONTRATS AIDES : Le contrat de professionnalisation

## ✓ Aides de pôle emploi

- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus

Aide forfaitaire (AFE) versée sous conditions (aucun licenciement économique dans les 6 mois qui précèdent + salarié n'ayant pas appartenu à l'entreprise dans les 6 mois qui précèdent l'embauche)

Montant : 2000€ pour un salarié à temps complet

- Demandeurs d'emploi de 45 ans et plus

Aide de l'état d'un montant de 2000€, cumulable avec les autres spécifiques aux salariés de plus de 45 ans

# LE CONTRAT SAISONNIER

- ✓ L'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette,...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur.
- ✓ Pas nécessairement d'échéance à ce type de CDD mais doit préciser être conclu pour la durée de la saison
- ✓ Renouveler un contrat saisonnier avec le même salarié est possible s'il est conclu afin de pourvoir un emploi effectivement saisonnier (non permanent) et dans le respect des règles relatives aux CDD
- ✓ Sauf convention ou accord collectif contraire, l'indemnité de fin de contrat versée en principe à la fin du CDD n'est pas due dans le cadre des contrats saisonniers.

# Le recours à des formes d'emploi particulières : le groupement d'employeurs

- ✓ Association ou société coopérative permettant aux PME d'employeur une main d'œuvre qu'elles n'auraient pas les moyens de recruter
- ✓ Ils recrutent des salariés et les met à la disposition de ses membres exclusivement
- ✓ Ils ont un objet limité :
  - opération de prêt de main d'œuvre à but non lucratif
  - éventuellement fourniture d'aide ou conseil en matière d'emploi ou de RH

# Le recours à des formes d'emploi particulières : le groupement d'employeurs

- ✓ Le groupement assure le suivi médical des salariés
- ✓ Les salariés disposent d'un contrat de travail écrit mentionnant notamment :
  - Les conditions de travail
  - La qualification du salarié
  - Les employeurs potentiels
  - Les lieux d'exécution du travail
- ✓ Les salariés ont droit à la même rémunération que les salariés de l'entreprise dans laquelle ils sont affectés

# Le recours à des formes d'emploi particulières : les entreprises à temps partagé

- ✓ Entreprises qui peuvent être créées dans le but exclusif de mettre à disposition d'entreprises clientes du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens.
- ✓ La mission du salarié ainsi mis à disposition peut être à temps plein ou à temps partiel.
- ✓ Un contrat de mission doit être signé, pour chaque mise à disposition entre :
  - l'entreprise de travail en temps partagé et l'entreprise utilisatrice
  - le salarié mis à disposition et l'entreprise de travail à temps partagé.
- ✓ Les entreprises de travail temporaire peuvent également exercer l'activité d'entreprise de travail à temps partagé

# Le recours à des formes d'emploi particulières : le portage salarial

- ✓ Le **portage salarial** est une nouvelle forme d'emploi à mi-chemin entre entrepreneur et salarié, qui permet de développer une activité professionnelle indépendante, tout en conservant la couverture sociale d'un salarié classique.
- ✓ Le **portage salarial** est une relation entre un client (organisation publique ou privée, particulier...), un prestataire et une société de portage.
- ✓ Le prestataire réalise des missions de manière indépendante pour des clients.
- ✓ La société de portage qui l'emploie lui fournit un support pour assurer ces missions, et reçoit les rémunérations de celles-ci, en lui en reversant une part.

# Le recours à des formes d'emploi particulières : la sous-traitance

- ✓ « Une opération par laquelle un entrepreneur confie par un sous-traité, et sous la responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant l'exécution de tout ou partie du contrat d'entreprise ou d'une partie du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage. »
- ✓ Les entreprises donneuses d'ordre recourent à la sous-traitance pour mobiliser une main d'œuvre contribuant à leur production, sans qu'elles ne soient engagées vis-à-vis des salariés par un contrat de travail
- ✓ Elles ne gèrent ainsi que des charges variables et elles n'ont donc ni matériel à entretenir ni personnel à payer. L'entreprise qui sous-traite peut alors se recentrer sur son cœur de métier et sur ses activités stratégiques en confiant le reste de ses activités à la sous-traitance. C'est aussi une solution pour faire face aux périodes de pic d'activité.

# Le recours à des formes d'emploi particulières : les avantages de la sous-traitance

- ✓ Il s'assure un niveau satisfaisant de commandes tout en concluant des contrats à plus ou moins long terme et incluant certaines garanties fixes. Les rapports entre commanditaires et sous-traitant évoluent d'ailleurs souvent en de vrais partenariats reposant sur une solide relation de confiance mutuelle.
- ✓ Il s'épargne la promotion de la marque, les frais de publicité et les services de commerciaux chevronnés
- ✓ Il peut réduire les frais inhérents aux services de conception selon les accords conclus avec le commanditaire. Le sous-traitant, en ne diversifiant pas ses services, peut ainsi se permettre de limiter ses frais généraux.
- ✓ En s'associant à de grandes entreprises, le sous-traitant adosse sa croissance à la leur.

# Le recours aux stages

- ✓ Ne sont autorisés que les stages intégrés dans la scolarité, qui font l'objet d'une convention tripartite entre l'entreprise, le stagiaire et l'établissement d'enseignement
- ✓ Loi du 28 juillet 2011 : « les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise »
- ✓ Le chef d'entreprise ne doit retirer aucun profit direct de la présence du stagiaire. A défaut, il risque de voir le stage requalifié en contrat de travail et ce :
  - à l'initiative du jeune (versement d'une véritable rémunération et d'une indemnité pour rupture abusive des relations contractuelles)
  - à l'initiative de l'Urssaf (paiement des cotisations sociales)
  - à l'initiative de l'inspection du travail (travail dissimulé).

# Les stages étudiant

- ✓ le stage doit être intégré à un « cursus pédagogique scolaire, ou universitaire
- ✓ Interdiction :
  - de remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement
  - d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent
  - de faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
  - ou d'occuper un emploi saisonnier.
- ✓ Une convention tripartite obligatoire
- ✓ Durée maximale du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise : 6 mois par année d'enseignement.

# Les stages étudiant

- ✓ Délai de carence : « l'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, pour effectuer des stages dans un même poste de travail n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence d'un tiers de la durée du stage précédent. »
- ✓ Quota maximal de stagiaires :
  - 15% des effectifs dans les entreprises de plus de 20 salariés
  - 3 stagiaires dans les entreprises de moins de 20 salariés
- ✓ Une gratification est obligatoire dès lors que la durée de stage au sein d'une même entreprise est supérieure à 2 mois consécutifs ou non, au cours d'une même année universitaire ou scolaire (montant minimal : 15 du plafond horaire Sécurité sociale)
- ✓ La gratification s'ajoute aux éventuels remboursements de frais.

# Les stages scolaires

- ✓ stages ou de périodes de formation en milieu professionnel :
  - pour les élèves mineurs de moins de 16 ans qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel
  - élèves des collèges ou lycéens effectuant un stage d'une semaine maximum en entreprise à des fins d'observation, en vue de l'élaboration de leur projet d'orientation professionnelle
  - visites d'information (maximum 2 jours consécutifs) pour les élèves de l'enseignement général, quelle que soit leur classe.
  
- ✓ Convention de stage obligatoire
  
- ✓ Respect de la santé et la sécurité



## **2. LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL**

# LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

- ✓ Trois sources du droit du travail en France :
- ✓ Les sources d'ordre internationales
- ✓ Les sources nationales
- ✓ Les sources professionnelles

Ces normes sont régies par le principe de la hiérarchie des normes, et par le principe de l'application de la norme la plus favorable au salarié.



**la loi El Khomri d'août 2016 a modifié ces 2 principes, renforcé par les ordonnances Macron du 22 Septembre 2017**

# LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL : les sources internationales

## ✓ Les conventions internationales

- Issues de l'Organisation internationale du travail (OIT, organe de l'ONU) visent à unifier le droit du travail vers une plus grande justice sociale dans le monde (travail des enfants, esclavage, etc).
- Sont directement applicables en droit français et prévalent sur les lois et règlements

## ✓ Le droit communautaire et les directives européennes

Tend à harmoniser les règles sociales des États membres, soit en imposant des règles minimales applicables sur le territoire de l'Union européenne, soit en favorisant la reconnaissance de certains droits.

Elles s'imposent également au droit national

## ✓ La jurisprudence de la cour européenne des droits de l'homme

# LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL : Les sources nationales

## ✓ La constitution dans son préambule de 1946

Proclame des droits économiques et sociaux fondamentaux dont le droit d'obtenir d'emploi et le devoir de travailler, la liberté syndicale, le droit de grève, l'interdiction des discriminations des travailleurs, et l'égalité entre les hommes et les femmes

## ✓ Les lois et règlements

- **La loi** : votée par le Parlement et détermine les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la Sécurité sociale. Ces dispositions se situent dans le Code du travail partie législative
- **Les ordonnances et décrets** : sont les actes pris par le gouvernement. Les décrets ne nécessitent jamais d'autorisation, ils apportent des précisions à la loi. Ils se situent dans le Code du travail partie législative pour les ordonnances et partie réglementaire pour les décrets.

# LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL : les sources professionnelles

## ✓ Les accords interprofessionnels et professionnels

Ils sont conclus au niveau de plusieurs secteurs d'activité sans liens directs entre eux (interprofessionnel) ou au niveau d'un secteur professionnel

## ✓ La convention de branche

Accords conclus entre, d'une part, un groupement d'employeurs d'une même activité ou profession et, d'autre part, plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, en vue de déterminer l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs garanties sociales.

La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des questions relatives au travail. Elle s'applique à toute une branche professionnelle et ainsi à toutes les entreprises qui sont dans son champ pour qui elle est obligatoire. Certaines entreprises signent leur propre convention collective.

**ELLE EST LE DOCUMENT DE REFERENCE POUR LES ENTREPRISES.**

# LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL : Les sources professionnelles

## ✓ Les accords ou convention de groupe

Ils sont conclus au niveau du groupe et s'appliquent à tout ou partie des entreprises du groupe

## ✓ Les accords collectifs d'entreprise

Accord conclu au sein d'une entreprise entre l'employeur et ses organisations syndicales représentatives L'accord collectif ne porte que sur un ou plusieurs points précis (salaire, durée du travail etc.).

## ✓ Le règlement intérieur

Document établi unilatéralement par l'employeur obligatoire dans les entreprises de 20 salariés et plus. Il fixe les règles de fonctionnement d'un établissement : Hygiène et sécurité, discipline, échelle des sanctions, droits de la défense des salariés, prévention du harcèlement moral et harcèlement sexuel

# LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL : Les sources professionnelles

## ✓ Les usages et engagements unilatéraux

L'usage d'entreprise est un avantage accordé librement et de manière répétée par un employeur à ses salariés, sans que le code du travail ou une convention collective ne l'impose. Les usages s'imposent à l'employeur.

## ✓ La jurisprudence

C'est l'ensemble des décisions de justice rendue en la matière. C'est une source très importante en droit du travail dans la mesure où elle permet de pallier le manque de précision de certaines dispositions légales ou d'en fournir une interprétation.

# LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL : Les sources professionnelles

## ✓ Le contrat de travail

- Un contrat par lequel une personne s'engage à effectuer un travail pour un employeur moyennant une rémunération. Le contrat de travail instaure les règles applicables au sein de l'entreprise auxquelles l'employé doit se soumettre

## ✓ Le Bulletin de salaire

Chaque salarié reçoit un bulletin de salaire, il lie le salarié à un employeur. Il établit la relation contractuelle même en l'absence de contrat de travail

# LES INSTITUTIONS ETATIQUES

## ✓ Le médecin du travail

Le rôle du médecin du travail est préventif :

- conduire les actions de santé au travail, afin de préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- surveiller l'état de santé des travailleurs
- conseiller l'employeur, les travailleurs et les représentants du personnel sur les mesures nécessaires afin notamment d'éviter ou diminuer les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Le médecin du travail fait passer certaines visites médicales et constate que le salarié est apte ou inapte au travail

# LES INSTITUTIONS ETATIQUES

## ✓ Le conseil des prud'hommes

- Juridiction compétente qui traite les litiges opposant un employeur et un salarié dans le cadre du contrat de travail
- Constitué de 4 conseillers de salariés et employeurs à part égal élus pour 5 ans avec un juge départiteur si nécessaire

## ✓ L'inspection du travail

- Institution administrative départementale (DIRECCTE) relevant du ministère du travail
- Pouvoir décisionnel sur l'employeur
- Recours à l'inspection du travail lorsqu'une disposition légale ou réglementaire l'impose : autorisation de licencier un salarié protégé, dérogation à la durée maximale de travail.

# LES INSTITUTIONS ETATIQUES

## ✓ Les missions de l'inspecteur du travail

- vérifier l'application rigoureuse des dispositions légales et conventionnelles dans toutes les dimensions de l'entreprise (santé, sécurité, durée de travail, contrat de travail, travail illégal, durée du travail, relations travail, IRP...)
- Conseiller et informer les chefs d'entreprise, les travailleurs et leurs représentants sur les droits et obligations de chaque partie.
- constater les infractions à la législation du travail et, dans certains cas, soit sanctionner l'employeur (pour travail illégal, par exemple) soit, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, proposer à l'employeur une amende administrative ou une transaction pénale

# LES INSTITUTIONS ETATIQUES

## ✓ Les organisations syndicales

L'organisation syndicale est une association dont la vocation est la défense ou la promotion d'intérêts communs.

Ces associations peuvent regrouper des salariés, des employeurs, des entreprises, etc.

En droit social, on réserve souvent l'appellation de syndicat aux organisations représentant les salariés, et on utilise le terme d'organisation patronale pour désigner les associations d'employeurs ou d'entreprises.



# **ARTICULATION ENTRE ACCORD COLLECTIF ET CONTRAT DE TRAVAIL**

# Le contenu d'une convention collective

Les conventions collectives concernent autant les salariés que leurs employeurs, puisque les thèmes et mentions qui y sont incluses abordent des thèmes qui touchent aux deux parties.

- La grille des salaires
- Les primes éventuelles
- Le mode de calcul des congés payés Les préavis en cas de rupture du contrat de travail
- La mutuelle et la prévoyance
- Le calcul des indemnités en cas de rupture La valeur des congés pour événements familiaux
- Le calcul du complément de l'employeur en cas de maladie
- Le régime applicable pour les jours fériés

# Une obligation d'appliquer les conventions et accords collectifs

## ✓ Respect des engagements conclus

- Responsabilité de l'employeur en cas d'inexécution ou d'exécution de mauvaise foi
- recours individuel du salarié ou action collective d'un syndicat ou des représentants du personnel

## ✓ Extension des accords de branche et interprofessionnel

- procédure : arrêté pris par le Ministre chargé du travail après avis de la commission nationale de la négociation collective
- effets : application à toutes les entreprises relevant du champ géographique et professionnel de l'accord
- contenu obligatoire de la convention susceptible d'être étendue : art. L 2222-1, L 2222-5, L 2232-8

# Une obligation d'appliquer les conventions et accords collectifs

- à défaut d'extension : l'entreprise est tenue par les accords conclus par l'organisation patronale à laquelle elle adhère ; en cas de départ de l'organisation, elle reste tenue par les accords conclus avant et pendant l'adhésion

## ✓ Elargissement des accords de branche et interprofessionnel

Application d'une convention ou d'un accord étendu à une autre branche

- ✓ Une entreprise applique une seule convention de branche : celle correspondant à son activité principale
  - Exception : dans les établissements géographiquement distincts, on applique la convention de branche correspondant à leur activité principale

# LE PRINCIPE DE HIERARCHISATION DES NORMES

- ✓ Le principe de hiérarchisation des normes est un classement hiérarchisé de l'ensemble des normes qui composent notre système juridique pour en garantir la cohérence et la rigueur :
  - Fondée sur le principe qu'une norme doit respecter celle du niveau supérieur et la mettre en œuvre en la détaillant
  - Dans un conflit de normes, elle permet de faire prévaloir la norme de niveau supérieur sur la norme qui lui est supérieur
  
- ✓ Les règles de droit du travail sont des règles d'ordre public, par conséquent impératives. Elles s'imposent aux salariés comme aux employeurs. Chaque règle s'impose aux règles inférieures. Il est possible pour un accord collectif d'améliorer les dispositions du Code du travail ou de la convention collectives

# LE PRINCIPE DE HIERARCHISATION DES NORMES

✓ Le principe de la hiérarchie des normes internes est le suivant :

- Les normes internationales et européennes
- Les règles de valeur constitutionnelle
- Les lois
- Les règlements
- Les conventions collectives Les accords collectifs
- Les usages
- Le règlement intérieur
- Le contrat de travail
- Les décisions unilatérales de l'employeur (ex : promotion...)

**✓ LA LOI EL KHOMRI PUIS LA LOI MACRON ONT MODIFIE CETTE NOTION DE HIERARCHISATION DES NORMES**

# NORMES COLLECTIVES ET CONTRAT DE TRAVAIL

- ✓ Le contrat de travail ne peut être moins favorable aux salariés que les accords collectifs
- ✓ Si le contrat ne prévoit rien, on applique les accords collectifs;
- ✓ Si le contrat est plus favorable que les accords collectifs, on applique le contrat
- ✓ Si les avantages collectifs sont supprimés ou réduits, on applique éventuellement le contrat. Le salarié ne peut invoquer la modification du contrat s'il perd un avantage collectif
- ✓ Les avantages que le salarié tient de son contrat ne peuvent être supprimés ou réduits par un accord collectif

# LES MODIFICATIONS DE LA LOI TRAVAIL EL Khomri DU 8 Août 2016

La loi « travail » (ou loi El khomri) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a été instaurée le 8 Août 2016.

Elle intervient notamment trois points :

- ✓ Remise en cause du principe de hiérarchisation des normes
- ✓ Réformer la négociation collective
- ✓ Réorganiser le code du travail

**Objectif** : encourager et dynamiser la négociation collective au sein des entreprises et simplifier le code du travail

**Les ordonnances Macron du 22 Septembre 2017 ont renforcé ce principe**

# LES MODIFICATIONS DE LA LOI TRAVAIL :

## Réorganisation du code du travail

- ✓ Tout le code du travail sera progressivement réorganisée sur un même modèle :
  - Dispositions d'ordre public
  - Dispositions du champ de la négociation collective : modalités pouvant être déterminées par accord collectif d'entreprise avec respect des dispositions d'ordre public
  - Dispositions supplétives s'appliquant à défaut d'accord
  
- ✓ Dispositions entrant dans le champ de la négociation : la durée du travail, délai de prévenance, heures supplémentaires...

# LES MODIFICATIONS DE LA LOI TRAVAIL :

## Réformer la hiérarchie des normes

- ✓ Modification de la hiérarchie des normes issues de la négociation collective, en fonction des thèmes
- ✓ Primauté de l'accord d'entreprise sur toute autre négociation à l'exception des dispositions d'ordre public même si l'accord d'entreprise est moins favorable que l'accord de branche

*La loi travail El Khomri et les ordonnances Macron : les changements en matière de négociation collective*

# LA NEGOCIATION D'ACCORDS : La loi El Khomri du 8 Aout 2016

- ✓ La Loi Travail (ou loi ELKhomri), adoptée le 8 Août 2016, donne plus de pouvoir à l'accord d'entreprise mais dans certaines limites.
- ✓ Désormais, un accord d'entreprise peut se substituer à un accord de branche y compris si l'accord d'entreprise est moins favorable que l'accord de branche. Cette mesure conduit à une inversion de la hiérarchie des normes à travers les 3 blocs de négociation.
- ✓ Interdiction de déroger à l'accord de branche par accord d'entreprise sur la pénibilité au travail et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

# LA NEGOCIATION D'ACCORDS : La loi El Khomri du 8 Août 2016

- ✓ Les accords de branche étendus peuvent désormais comporter des règles spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.
- ✓ Les ordonnances Macron du 22 Septembre 2017 vont plus loin, notamment dans la notion d'accord minoritaire

# L'ACCORD ENTRE ACCORD DE BRANCHE ET ACCORD D'ENTREPRISE

## Trois blocs de négociation :

### BLOC 1

Matières pour lesquelles la convention de branche prime de droit sur les conventions d'entreprise conclues avant ou après, sauf garanties au moins équivalentes

13 thèmes

### BLOC 2

Matières pour lesquelles la convention de branche peut décider de primer sur les conventions d'entreprise conclues postérieurement sauf garanties au moins équivalentes

### BLOC 3

Matières pour lesquelles la primauté des conventions d'entreprise sur la convention de branche est de droit

# L'ACCORD ENTRE ACCORD DE BRANCHE ET ACCORD D'ENTREPRISE

## Thèmes de négociation par bloc :

### BLOC 1

**Primauté de droit de la branche sur les conventions d'entreprise en matière de :**

- \* Salaires minima hiérarchiques
- \* Classifications
- \* Mutualisation des fonds de financements du paritarisme et fonds de formation professionnelle
- \* Garanties collectives complémentaires (protection sociale)
- \* Égalité professionnelle
- \* Certaines mesures relatives aux équivalences, travail de nuit, temps partiel, fixation d'une période > à l'année pour l'ARTT
- \* Certaines mesures relatives aux CDD, travail temporaire et CDI « de chantier »
- \* Conditions et durée de renouvellement de la période d'essai
- \* Transfert conventionnel des contrats de travail
- \* Rémunération mini des salariés portés
- \* Deux cas de mise à disposition

### BLOC 2

**Primauté « choisie » par la branche sur les conventions d'entreprise (clause de verrouillage) :**

- \* Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
- \* Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- \* Effectif à partir duquel les délégués syndicaux pourraient être désignés
- \* Nombre des DS
- \* Valorisation des parcours syndicaux
- \* Primes pour travaux dangereux ou insalubres

### BLOC 3

**Primauté « de droit » des conventions d'entreprise:**

Tous les thèmes non listés sur les blocs 1 et 2

- \* Grande latitude pour la négociation d'entreprise
- \* L'accord de branche s'applique en l'absence de convention d'entreprise

# LA CONCLUSION DES ACCORDS COLLECTIFS (TPE-PME) : Loi travail du 22 Septembre 2017

## Entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de DS : modalités de conclusion facilitées

Entreprises ayant moins de 11 salariés et entreprises ayant entre 11 et 20 salariés dépourvues de représentants élus, ni DS : Projet d'accord proposé par l'employeur aux salariés et ratifié à la majorité des deux tiers du personnel

Entreprises ayant entre 11 et moins de 50 salariés (sauf celles entre 11 et 20 dépourvues de représentants élus) :  
Conclusion des accords par un salarié mandaté par un syndicat ou un membre de la délégation du personnel du CSE

Si membre du CSE mandaté ou non : doit représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles

Si salarié mandaté approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés

## Entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de DS : modalités de conclusion inchangées

# LA CONCLUSION DES ACCORDS : Loi Macron du 22 Septembre 2017

## L'ordonnance macron va faciliter la conclusion d'accords dans les PME

- ✓ L'autre révolution importante opérée par les ordonnances Macron est de faciliter la signature d'accords d'entreprise dans les PME de moins de 50 salariés n'ayant pas de syndicats en leur sein.
- ✓ Les chefs d'entreprise de TPE employant moins de 20 salariés pourront désormais proposer un « projet d'accord » et demander sa ratification par deux tiers des salariés.
- ✓ Les entreprises de 11 à 49 salariés dotées d'un comité social et économique pourront au choix conclure un accord avec soit les membres du CSE (qui ont recueilli au moins 50 % des voix au premier tour des élections) soit des salariés mandatés par un syndicat représentatif (l'accord devant être validé dans ce cas par la moitié des salariés).

# LA CONCLUSION DES ACCORDS : Loi Macron du 22 Septembre 2017

✓ Au-delà de 50 salariés, les ordonnances Macron n'ont pas modifié les règles du jeu.

La signature d'un accord reste possible dans cet ordre-là avec :

- des délégués syndicaux s'ils existent.
- à défaut avec des élus mandatés
- ou des élus non mandatés si aucun n'a opté pour le mandatement
- enfin avec des salariés mandatés si aucun élu n'a souhaité négocier.

# Les ordonnances Macron : Négociation sans DS dans les TPE : le référendum à l'initiative de l'employeur

## ✓ Pour les entreprises de moins de 11 salariés

- Il est possible désormais pour l'employeur de proposer un projet d'accord directement auprès des salariés en l'absence de délégué syndical ou de conseil d'entreprise. Ce projet d'accord peut porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise
- La consultation du personnel doit être organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. Un décret doit fixer les modalités d'organisation de la consultation du personnel.
- L'employeur doit obtenir un vote favorable à la **majorité des deux tiers du personnel** pour valider l'accord

# Les ordonnances Macron : Négociation sans DS dans les TPE : le référendum à l'initiative de l'employeur

## ✓ Pour les entreprises ayant entre 11 et 20 salariés

- Ce mode de négociation est aussi possible dans ces entreprises qui n'ont pas de comité social et économique (CSE) et qui sont par hypothèse dépourvue de délégué syndical. S'il y a un CSE, les modalités ci-dessous prévues pour les « moins de 50 salariés » s'appliquent et la voie du référendum est de fait fermée
- L'apport est ici d'importance, car, auparavant, le code du travail ne permettait pas de négocier un accord collectif directement avec les salariés sans passer, à tout le moins, par un salarié mandaté.

# Les ordonnances Macron : Négociation sans DS dans les PME de moins de 50 salariés

**Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et moins de 50 salariés**, en l'absence de délégué syndical ou de conseil d'entreprise, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés de deux manières différentes :

- soit par un ou plusieurs **salariés mandatés** par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau de la branche (ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel), ces salariés n'étant pas forcément membres du CSE
- soit par un ou plusieurs **membres élus du CSE**.

# Les ordonnances Macron : Négociation sans DS dans les PME de moins de 50 salariés

✓ Deux **modalités de validation** définitive de l'accord sont prévues :

- Lorsque l'accord est conclu par **des membres élus du CSE**, qu'ils soient mandatés ou non, les signataires doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.
- Lorsque l'accord est conclu par **un ou plusieurs salariés mandatés** qui ne sont pas membres élus du CSE, il faut le faire approuver par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Un référendum est donc nécessaire.



## **5. LA REPRESENTATIVITE DU PERSONNEL**

# LA REPRESENTATION SYNDICALE : Les syndicats

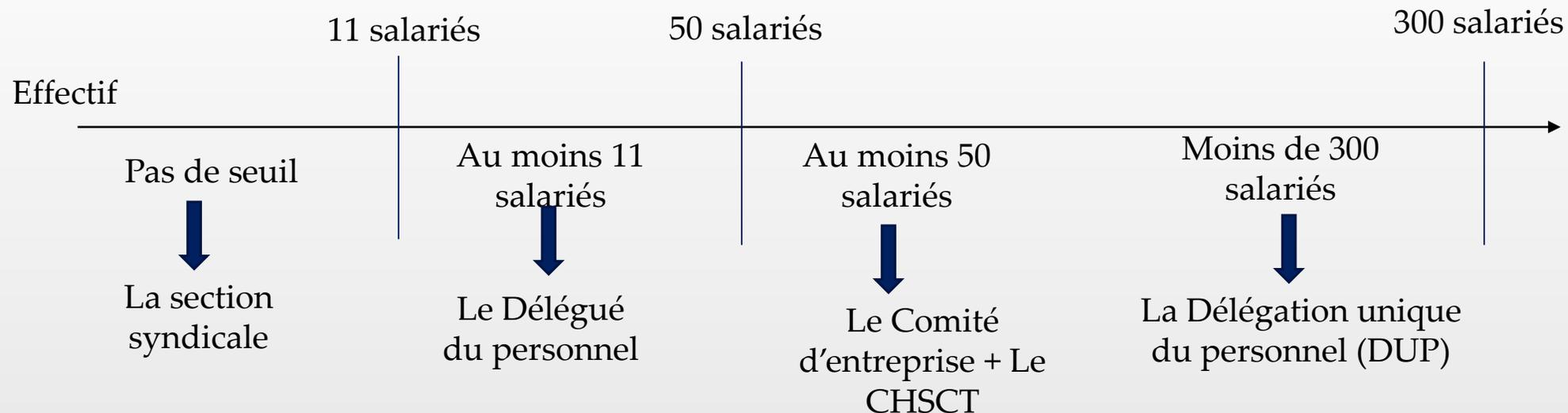
- ✓ Le syndicat est une association de personnes dont l'objectif est la défense des droits et des intérêts professionnels, matériels et moraux tant collectifs qu'individuels de ses membres.
  
- ✓ Les syndicats de salariés remplissent 3 rôles :
  - *Un rôle revendicatif* : les syndicats transmettent des revendications aux employeurs
  - *Un rôle de représentation* : des intérêts de leurs adhérents ou de la profession auprès des employeurs, de l'Etat voire des tribunaux
  - *Un rôle de partenaire* : dans la négociation collective
  
- ✓ Les 5 syndicats principaux de salariés :
  - La CGT : fondée en 1895
  - FO : la CGT-FO est créée en 1948 par des militants de la CGT qui refusent l'emprise du parti communiste sur la CGT
  - CFTC : en 1919, 321 syndicats chrétiens se regroupent pour créer la CFTC
  - CFDT : en 1919, est créée la CFTC. En 1964, la majorité des syndiqués de la CFTC décide d'évoluer vers un syndicalisme laïc en créant la CFDT
  - CFE-CGC : en 1944, des ingénieurs et des cadres souhaitent affirmer la spécificité de leur situation dans le monde des salariés : ils créent la CGC. En 1981, la CGC devient la CFE-CGC

# LA REPRESENTATION SYNDICALE : La syndicalisation

- ✓ 11% des salariés seraient adhérents à une organisation syndicale
- ✓ Le taux de syndicalisation est passé de près de 30% en 1945 à moins de 10% en 2005 à 7,7% en 2013 (selon les données du ministère du travail)
- ✓ C'est le taux le plus faible dans les pays industrialisés : 18,1% en Allemagne, 10,7% aux Etats Unis, 25,8% au Royaume Unis, 52% en Suède
- ✓ Le faible taux de syndicalisation s'explique par :
  - Concurrence entre syndicats
  - Culture guerrière des relations sociales
  - Chômage, précarité des contrats
  - Tertiarisation de l'économie
  - Forte couverture conventionnelle : en 2013, 98% des salariés sont couverts par un accord de branche ou d'entreprise (en raison de mécanisme d'extension des accords dans les branches professionnelles )

# LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

- ✓ La représentation du personnel de l'entreprise est assurée à la fois par des personnes désignées (les délégués syndicaux) et par des personnes élues par les salariés au suffrage direct (DP, CE) ou indirect (CHSCT, comité central d'entreprise).



**Loi Macron du 22 Septembre 2017 : Suppression des institutions représentatives du personnel et mise en du Comité Social et Economique (CSE)**

## 2. LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

### ✓ Le délégué syndical

Le délégué syndical est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise. C'est par son intermédiaire que le syndicat fait connaître à l'employeur ses réclamations, revendications ou propositions et négocie les accords collectifs. Pour accomplir sa mission, il bénéficie de moyens. Il peut cumuler différents mandats.

### ✓ La section syndicale

Une section syndicale peut être constituée au sein de l'entreprise afin d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise, par chaque syndicat qui est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

# LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

## ✓ Représentant de la section syndicale (RSS)

Lorsqu'une section syndicale n'est pas représentative dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés, il désigne un représentant de la section syndicale (RSS). Celui-ci agit au nom du syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés. Un RSS peut être désigné dans une entreprise de moins de 50 salariés, à des conditions spécifiques. Ses prérogatives sont les mêmes que celles du délégué syndical (DS), à l'exception du droit de négocier des accords collectifs.

# LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

## ✓ Le délégué du personnel (DP)

Toute entreprise d'au moins 11 salariés doit organiser l'élection de délégués du personnel (DP). Leur nombre varie en fonction de l'effectif de l'entreprise. Le délégué est notamment chargé de représenter les salariés et leurs réclamations auprès de l'employeur. Pour exercer ses missions, il dispose de divers moyens d'action (heures de délégation, déplacement hors de l'entreprise, local...).

## ✓ Le comité d'établissement (CE)

Toute entreprise d'au moins 50 salariés doit mettre en place un comité d'entreprise (CE). Ce comité est composé de représentants du personnel et syndicaux, ayant un mandat de 4 ans maximum. Il est présidé par l'employeur. Il a des attributions économiques, sociales et culturelles. Pour exercer ses missions, il dispose d'heures de délégation.

# LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

## ✓ **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

Toute entreprise d'au moins 50 salariés doit mettre en place un CHSCT. Il est composé de représentants désignés, pour 4 ans maximum, par les membres élus du comité d'entreprise (CE) et les délégués du personnel (DP). Il exerce notamment des missions liées à la prévention, à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés. Pour exercer ses missions, chaque représentant au CHSCT dispose d'heures de délégation.

## ✓ **La délégation unique du personnel (DUP)**

L'employeur peut décider de regrouper les instances représentatives du personnel dans une instance commune : la délégation unique du personnel (DUP). Les règles applicables varient selon que la DUP a été mise en place avant le 19 août 2015 (DUP *ancienne formule*) ou après cette date (DUP *nouvelle formule*).

## ✓ **Le Comité Social et économique (CSE) : Mis en place par la loi Macron du 22 Septembre 2017**



# LE CSE

*vidéo: la mise en place du CSE*

# Le COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

**La loi Macron su 22 Septembre 2017 rend obligatoire la mise en place du CSE dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés au plus tard le 1<sup>er</sup> Janvier 2020.**

- Disparition des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT au profit d'une instance unique, le « Comité Social et Economique »

*(vidéo : La mise en place du CSE)*

- Mise en place obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés (conditions de franchissement de seuil modifiées : 12 mois consécutifs)
- Constitution au niveau de l'entreprise (Si 2 établissements distincts au moins de 20 salariés, CSE d'établissement et CSE Central)
- Constitution possible au sein d'une UES ou Interentreprises, par accord

# LA FUSION DES IRP: Loi Travail du 22 Septembre 2017

## Une instance unique, mais des attributions différentes selon l'effectif de l'entreprise :

- ✓ Si entre 11 et – 50 salariés = attributions des DP, mais perte de certaines attributions économiques et pas de personnalité civile
- ✓ Si au moins 50 salariés = « fusion » des attributions actuelles des DP, du CE et du CHSCT :
  - Doté de la personnalité morale et d'un patrimoine (budgets de fonctionnement et œuvres sociales)
- ✓ La Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) :
  - Mise en place par accord collectif ou accord avec le CSE
  - Obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés (ou entreprise à risque)
  - L'inspecteur du travail peut l'imposer s'il le juge nécessaire
- ✓ Les autres commissions demeurent dans les entreprises d'au moins 300 salariés mais entrent dans le champ de la négociation collective

# CALENDRIER

FIN MANDAT		CES AU PLUS TARD .....
31/12/2017	Prorogation d'un an maximum	31/12/2018
Du 01/01/2018 au 31/12/2018	Prorogation ou réduction d'un an maximum	31/12/2019
Après le 01/01/2019		31/12/2019

- ✓ Date butoir pour la mise en place du CES : lors du prochain renouvellement et au plus tard le 31/12/2019
- ✓ La prorogation se fait par accord d'entreprise unilatérale de l'employeur avec accord des IRP de chaque instance



## **6. LES OBLIGATIONS LEGALES**

# AFFICHAGE OBLIGATOIRE

- ✓ Quelle que soit la taille de l'entreprise, tout employeur est tenu d'afficher ou de diffuser certaines informations dans les parties communes des lieux de travail
- ✓ Ces informations permettront aux salariés de prendre connaissance des règles qui sont applicables sur le lieu de travail et de la conduite à tenir
- ✓ Certaines obligations en matière d'affichage sont remplacées par une obligation d'information par tout moyen, offrant aux salariés des garanties équivalentes à l'affichage en termes de droit à l'information.

# AFFICHAGE OBLIGATOIRE : sanctions

- ✓ En cas de visite de l'inspection du travail, il faut que vous soyez en mesure de prouver que vous avez bien procédé aux affichages obligatoires ou que vous avez bien transmis les informations nécessaires par tout moyen, si cela est prévu,
- ✓ Sinon des amendes de 450 euros à 1 500 euros en cas d'absence d'**affichage obligatoire**
- ✓ Elles peuvent plus lourde en cas par exemple de non présentation du document unique ou élections professionnelles.
- **Exemple:** si vous n'affichez pas les horaires de travail de vos salariés vous risquez :
  - ✓ une amende sanctionnant le défaut d'affichage
  - + une condamnation à 1 an de prison et 37.500 euros d'amende pour délit d'obstacle si, malgré les demandes répétées de l'inspection du travail suite à un contrôle, vous persistez à ne pas procéder à cet affichage

# LE REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL

- ✓ Tout salarié nouvellement embauché doit y être obligatoirement inscrit quelque soit son statut : CDI, CDD, intérimaires, saisonniers, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, stagiaires
- ✓ Toutes les colonnes doivent être complétées et tenues régulièrement à jour
- ✓ En cas de succession de CDD, chaque nouvelle embauche est une nouvelle inscription
- ✓ Doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel
- ✓ L'absence de registre, le défaut de mise à jour ou l'oubli de mentions obligatoires peuvent entraîner jusqu'à 3 750 € d'amende par salarié concerné

# LES REGISTRES OBLIGATOIRES

- ✓ Les bulletins de paie
  - ✓ Les fiches médicales des salariés
  - ✓ La fiche d'entreprise établie par la médecine de travail
  - ✓ Registre des délégués du personnel
  - ✓ Registre spécial des dangers graves et imminents : avis et observation du CHSCT
  - ✓ Registre des accidents bénins : accidents n'entraînant pas de prise en charge par la sécurité sociale
- ✓ Le DUERP : Les entreprises, quel que soit leur effectif, sont tenues d'élaborer un document unique d'évaluation des risques professionnels. Dans les grandes entreprises, ce document unique sera établi dans chaque établissement.
- ✓ Registre de vérification ou le registre unique: regroupant les contrôles et vérifications des équipements de travail et les moyens de protection pour la santé et la sécurité des travailleurs (installation électrique, essai incendie, équipements de travail particulier...)

# LE REGLEMENT INTERIEUR

✓ Obligatoire dans les entreprises de plus de 20 salariés

## ✓ **Élaboration**

par le chef d'entreprise, soumis pour avis aux représentants du personnel, communiqué à l'inspecteur du travail et au greffe du Conseil des prud'hommes, affiché dans l'entreprise avant entrée en vigueur

## ✓ **Contenu**

- Hygiène santé et sécurité au travail
- La règles disciplinaires de l'entreprise
- rappel de l'interdiction du harcèlement
- Tout autre sujet est illicite

# LE REGLEMENT INTERIEUR

## ✓ Principe

« nul ne peut apporter de limitations aux droits des personnes et aux libertés fondamentales qui ne soient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »

## ✓ Contrôle

- L'inspecteur du travail peut exiger à tout moment le retrait d'une mesure illicite,
- Le Conseil de Prud'hommes peut écarter une disposition illicite en cas de litige individuel
- Le TGI peut annuler tout ou partie du règlement intérieur