**Université Paris II Panthéon-Assas** **U.E.F.2**

 **code matière : 1007**

**Session :**  Mai 2021

**Année d'étude :**  Master 1 Droit social

**Matière :**  Droit de la négociation collective et des conflits collectifs

**Titulaire(s) du cours :** Arnaud Martinon

**Document(s) autorisé(s) :** Code du travail

**Durée de l’épreuve :** 2h

**Questions à réponses courtes (QRC) :**

**Exercice 1 : (7 points)**

En quelques lignes (si le propos doit être structuré, il n’est pas nécessaire de faire un plan avec des intitulés apparents), vous devez répondre à la question suivante « ***existe-t-il une hiérarchie entre la négociation d’entreprise et la négociation de groupe ? »***.

**Exercice 2 : (6 points)**

En quelques lignes (si le propos doit être structuré, il n’est pas nécessaire de faire un plan avec des intitulés apparents), vous devez répondre à la question suivante « ***en matière de*** ***négociation collective, le syndicat catégoriel bénéficie-t-il d’un privilège de représentativité ? »***.

**Exercice 3 : (7 points)**

En quelques lignes (si le propos doit être structuré, il n’est pas nécessaire de faire un plan avec des intitulés apparents), vous devez commenter l’extrait du texte suivant :

C. trav., art. L. 2254-2, III à V.

*« (…) III. – Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.*

*Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.*

*IV. – Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord.*

*V. – L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20.  (…)»*