

Tout savoir sur la négociation collective d'entreprise et de branche

TRAVAIL : LE CODE A CHANGÉ



Infos Textile Habillement Cuir

ÉDITORIAL

Les nouvelles règles de négociation !

La fédération publie son deuxième document pratique pour aider l'ensemble de ses bases à mieux comprendre l'évolution de la nouvelle loi travail et les nouvelles disponibilités offertes au patronat sur les flexibilités de l'emploi.

Le premier document fédéral a été élaboré sur la mise en place du CSE, celui qui vous est présenté aujourd'hui concerne le nouveau cadre de la négociation collective de branche, **mais surtout d'entreprise.**

Vous y trouverez aussi bien le contour du nouvel accord de fonctionnement de l'emploi en remplacement de l'accord compétitivité, mais aussi du nouveau cadre de validité d'un accord et des conséquences si un salarié refuse l'accord et ce, malgré son contrat de travail.

Ce document doit vous servir dans le cadre des négociations à venir. Ce qu'il sera possible de faire, ce que dit la loi, donc « l'ordre public », ainsi que la nouvelle référence de l'article du Code du Travail.

Les bulles rédigées en rouge sont des remarques de la

fédération pour attirer l'attention sur l'écriture d'un point.

N'hésitez pas à faire bon usage de ce document et à interpeller la fédération si des sujets n'ont pas été correctement assimilés.

Pour conclure, n'oubliez jamais que le nouveau cadre de la loi est de construire le droit du travail dans l'entreprise, à travers vos négociations, au détriment des conventions collectives et de votre contrat de travail.

**Maurad RABHI,
Secrétaire général.**





LES ORDONNANCES ET LE FUTUR CSE

Formations - Diagnostics d'impacts - Appui technique à la négociation sur la mise en place du CSE

Après avoir engagé des changements profonds dans l'exercice du mandat des représentants du personnel et des délégués syndicaux à l'occasion des lois Rebsamen et El Khomri, les ordonnances Macron bouleversent à nouveau l'organisation du dialogue social au sein des entreprises.

Les comités d'entreprise et les CHSCT vont fusionner et les moyens disponibles pour les élus vont être réduits. Quels sont les pièges à éviter ? Comment faut-il se préparer et anticiper les objectifs de votre direction ?

Nous vous proposons de vous accompagner dans cette période de forte turbulence.

**ORDONNANCES
MACRON**



**Un appui sur mesure,
adapté à votre contexte.
Des consultants et juristes
spécialisés dans l'accompagnement
des représentants du personnel.**

- 1** Se former pour bien connaître la loi,
- 2** Identifier les impacts spécifiques à votre entreprise,
- 3** Identifier, vos priorités et vos points de vigilance,
- 4** Vous accompagner pour faire émerger vos propositions et préparer les négociations,
- 5** Sécuriser si besoin les éléments juridiques.

Tarifs : nous consulter
☎ : 01 53 62 70 00

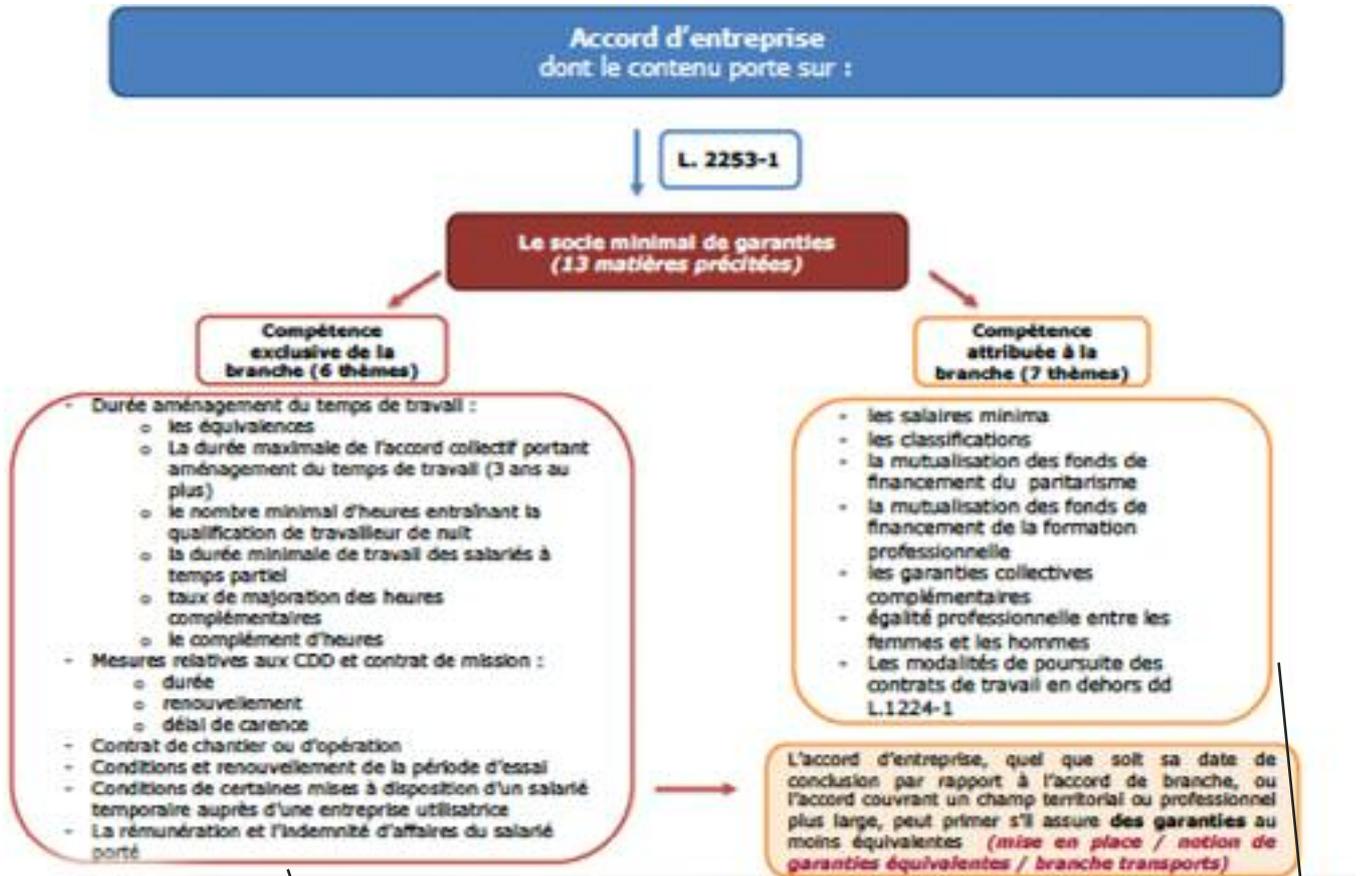
www.secafi.com

Les 13 domaines réservés à la branche

I Définition modifiée (L. 2232-5-1) :

- Le socle minimale de garanties prévue au 1° de l'article L. 2232-5-1 définissant les 6 domaines réservés à la branche (*salaires minima, classifications....*) est modifié.
 - Désormais, la branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties applicables aux salariés dans les 13 matières suivantes (L. 2253-1) :
 - ↳ 1- les salaires minima hiérarchiques
 - ↳ 2- les classifications
 - ↳ 3- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme
 - ↳ 4- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle
 - ↳ 5- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L 912-1 du CSS
 - ↳ 6- les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires en ce qui concerne :
 - les équivalences
 - le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit
 - la durée minimale de travail des salariés à temps partiel et, si elle est inférieure à 24h, les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 h
 - le taux de majoration des heures complémentaires
 - le complément d'heures
 - ↳ 7- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminés et aux contrats de travail temporaire
 - Fixation du terme et du durée du contrat
 - Délai de transmission du contrat
 - Renouvellement et délai de carence
 - ↳ 8- les mesures relatives au CDI de chantier (ou pour une opération)
 - ↳ 9- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - ↳ 10- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai
 - ↳ 11- Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies.
 - ↳ 12- Les cas de mises à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1^{er} et 2^o de l'article L. 1251-7
 - ↳ 13- La rémunération minimale et le montant de l'indemnité d'affaires du salarié porté
- Le 2° de l'article L. 2232-5-1 est supprimé et la branche conserve son rôle de régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application

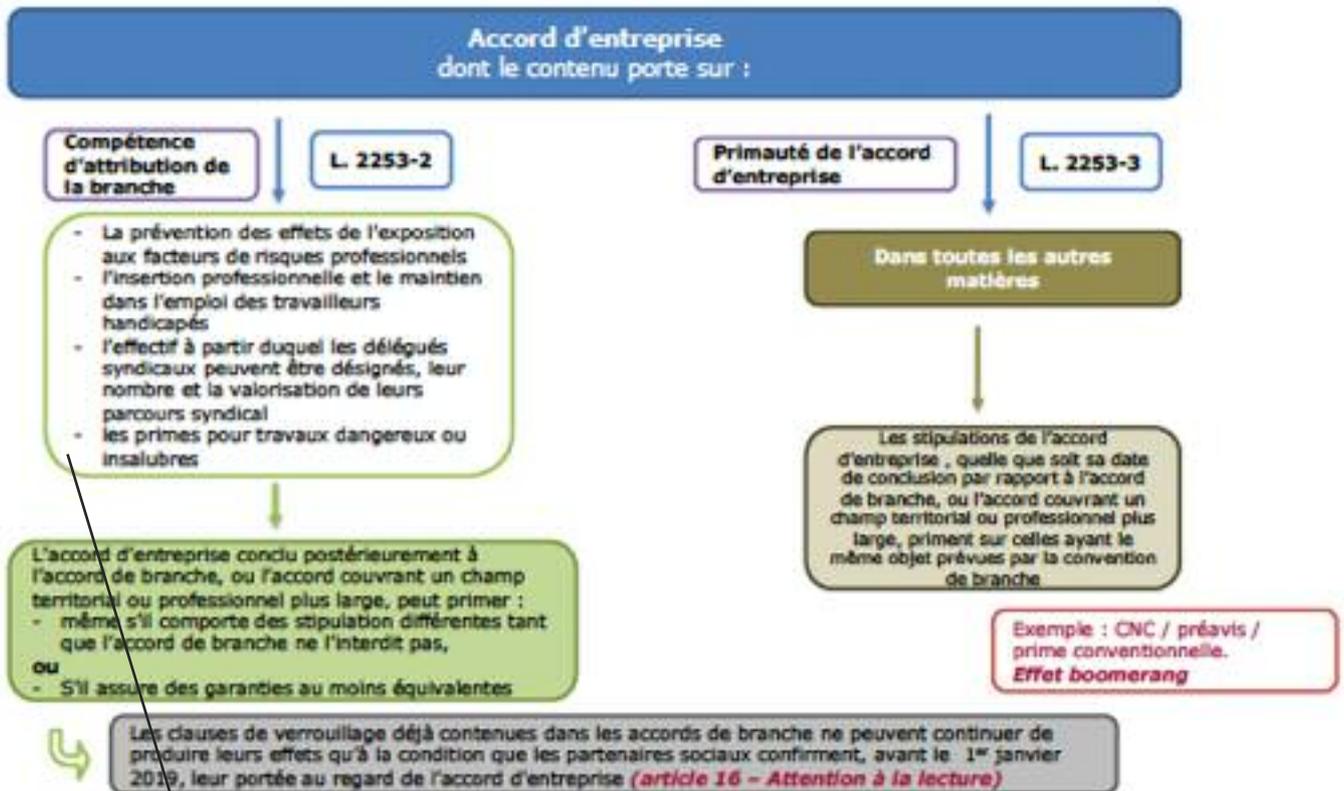
Articulation des normes



Commentaire de la fédération :
A garantie équivalente, un accord d'entreprise pourrait venir déroger sur un de ces six thèmes. Par contre, les risques de contentieux sont importants car personne ne sait définir "à garantie équivalente".

Commentaire de la fédération :
Ces thèmes appartiennent entièrement à la branche.

Articulation des normes

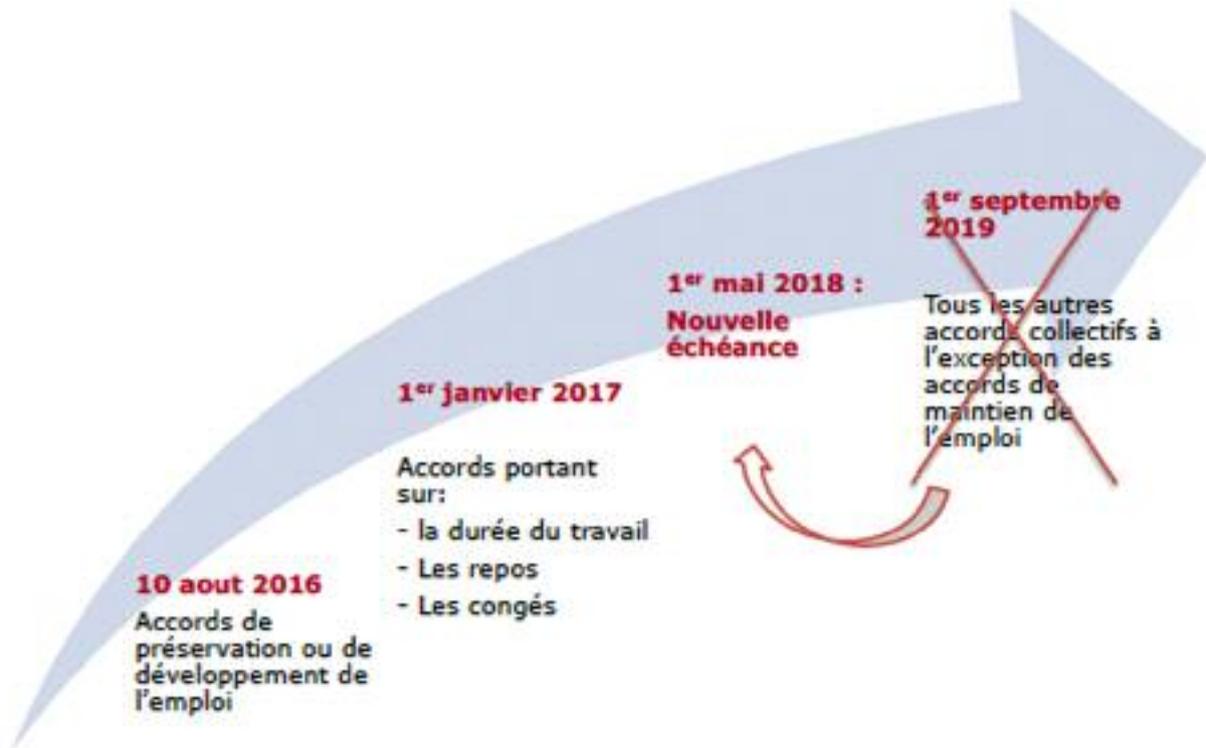


Commentaire de la fédération :

La fédération exige, dans l'agenda de négociation de branche, que ces 4 nouveaux thèmes soient verrouillés avant le 1er janvier 2019 dans toutes les branches professionnelles

Accélération de la généralisation des accords majoritaires

Anticipation de la généralisation de l'accord majoritaire



**Harmonisation et simplification
des conditions de recours et du
contenu de certains
accords collectifs**



Ce qui change !!

Nouvel accord dans l'entreprise



**Accord collectif relatif au fonctionnement de l'entreprise ou
en vue de préserver, ou de développer l'emploi**

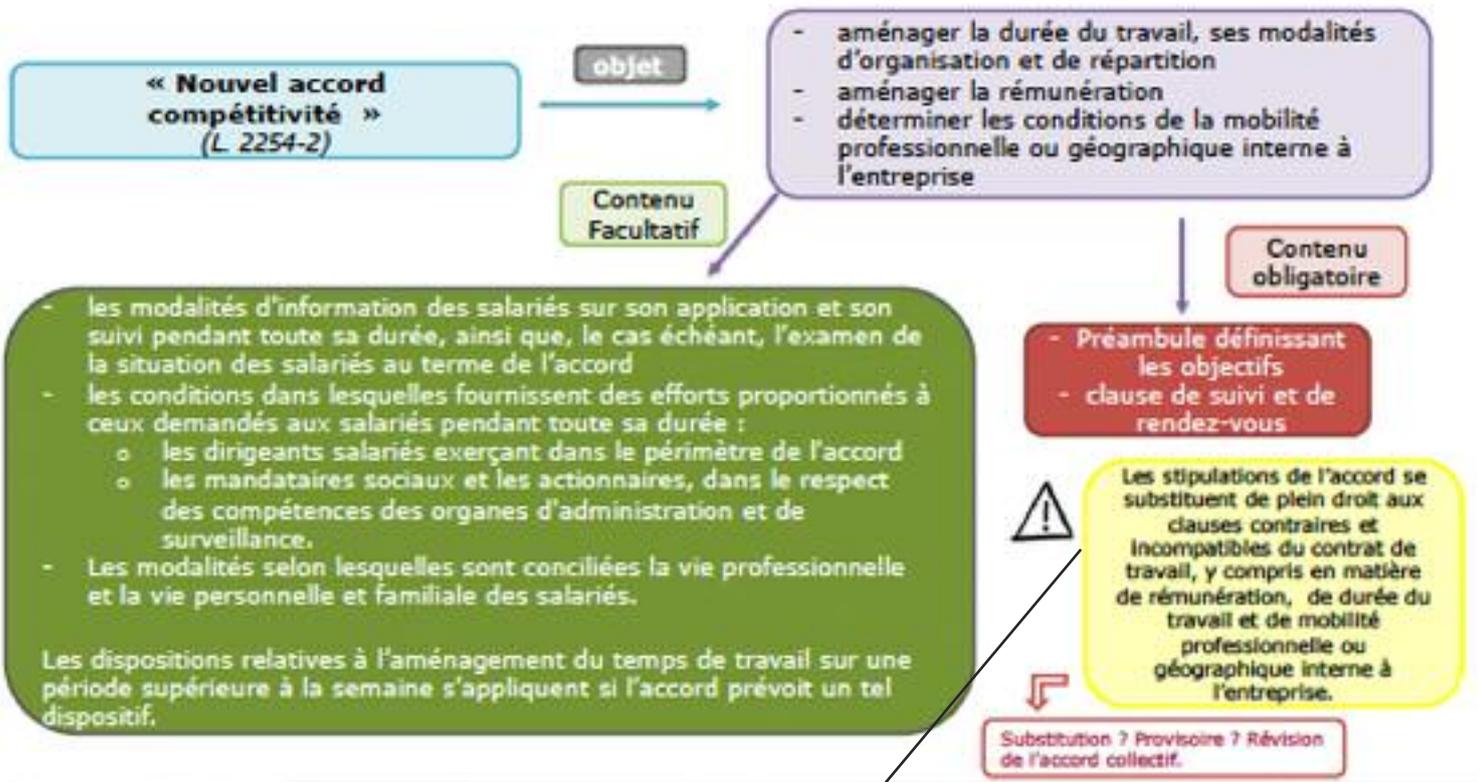
L'objectif du gouvernement

Sous prétexte de moderniser et simplifier, le gouvernement a modifié dans la loi le régime juridique de la rupture du contrat de travail prononcée à la suite du refus par le salarié des modifications de son contrat résultant :

- d'un accord de maintien de l'emploi
- d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi
- d'un accord de mobilité interne
- d'un accord de réduction du temps de travail

- => **Les dispositions relatives à ces accords sont abrogées**

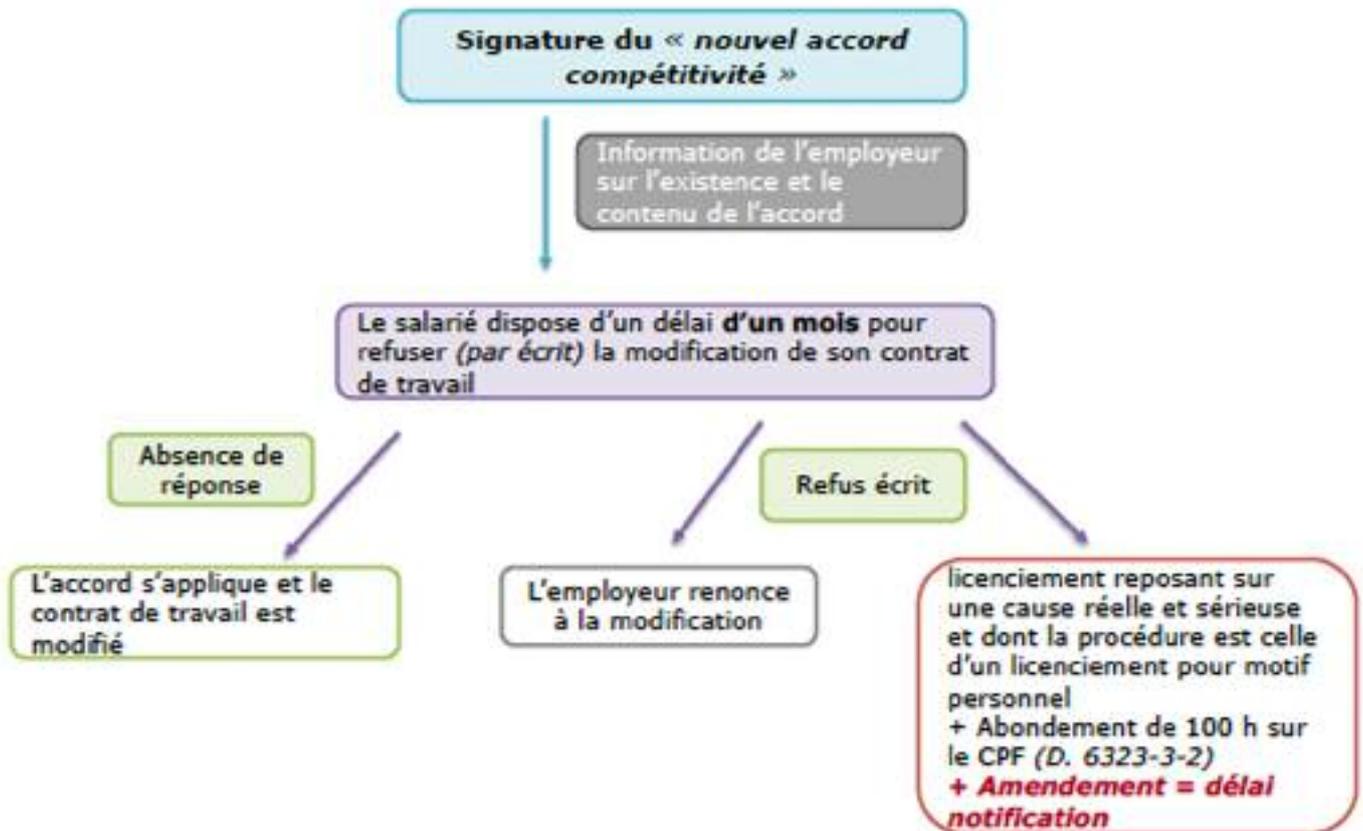
Création d'un accord unique portant sur le fonctionnement de l'entreprise / la préservation ou le développement de l'emploi



Commentaire de la fédération :

Toute entreprise a la possibilité de proposer un accord unique sur le fonctionnement de l'entreprise, la préservation ou le développement de l'emploi, **mais attention**, avec cet accord obligatoirement majoritaire, le salarié ne peut plus mettre en avant, pour refuser l'accord d'entreprise, **les clauses essentielles de son contrat de travail** que sont le salaire, la qualification, le lieu de travail. Seule la référence à 35 heures par semaine reste d'ordre public.

Que se passe-t-il pour les salariés après un accord majoritaire ?



Commentaire de la fédération : La contestation du licenciement devant les prud'hommes n'est plus possible (licenciement pour motif personnel).

Contestation d'un accord collectif par un syndicat

Présomption de validité des accords : (L. 2262-13)

- Il appartient à celui qui conteste la légalité d'une convention ou d'un accord collectif de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent.

Action en nullité : (L. 2262-14 et 15)

- A peine d'irrecevabilité, l'action doit être engagée dans **un délai de 2 mois** à compter :
 - de la notification de l'accord pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise
 - de la publication de l'accord prévue à L. 2231-5-1, dans tous les autres cas
 - ↳ les délais spécifiques à certains dispositifs continuent néanmoins de s'appliquer (*PSE, accord portant rupture conventionnelle collective*)
- En cas d'annulation, le juge peut décider de faire produire les effets de sa décision aux situations à venir et/ou les moduler dans le temps.

Périodicité et contenu des consultations et négociations obligatoires

Calendrier des négociations

Modification du calendrier (*périodicité*) des négociations : (L. 2222-3)

- L'article L. 2222-3 qui déterminait les conditions dans lesquelles un accord collectif pouvait modifier les périodicités des négociations obligatoires (*Au plus, 3 ans pour les négociations annuelles, 5 ans pour les négociations triennales et de 7 ans pour les négociations quinquennales*) est simplifié :
 - La seule obligation pour l'accord collectif qui définit le calendrier des négociations est de prévoir les modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives

Pour la branche professionnelle

Ordre public	<p>1- Négociation au moins tous les 4 ans sur les thèmes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> o les salaires o Les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'à remédier aux inégalités constatées o Les conditions de travail, la GPEC et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels o Les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés o les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle <p>2- Négociation au moins tous les 5 ans sur les thèmes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> o L'examen de la nécessité de réviser les classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois o L'institution d'un ou plusieurs PEI /PERCOI, si rien est déjà prévu <p>3- Négociation sur le temps partiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> o Si au moins 1/3 des effectifs de la branche occupe un emploi à temps partiel (durée minimale hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires) <p>4- Commission mixte : si une négociation n'a pas été engagée loyalement et sérieusement</p>	L. 2241-1 et s
--------------	--	----------------

Commentaire de la fédération :

Un agenda social de branche définira les thèmes retenus chaque année.

Pour la branche professionnelle

<p>Champ de la négociation collective</p>	<p>Les organisations professionnelles d'employeur et syndicale de salariés peuvent engager une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel. L'accord conclu à l'issue de cette négociation fixe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les thèmes des négociations dans le respect des dispositions d'ordre public visées au 1 et 2 - Pour la négociation sur le temps partiel, si les conditions sont réunies, la périodicité et le contenu de chaque thème, la calendrier et le lieux des réunions, les informations à communiquer aux négociateurs dans un délai déterminé. <p>Durée maximale de l'accord = 4 ans / amendement</p> <p>L'accord conclu dans l'un des thèmes fixé au 1 et/ou 2 peut fixer la périodicité de sa renégociation à l'issue d'une période qui ne peut excéder, respectivement, 4 ans ou 5 ans</p>	<p>L. 2241-4 et s.</p>
--	--	------------------------

<p>Dispositions supplétives</p>	<p>1- Modalités de négociation Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engagent les négociations annuelles, triennales et quinquennales ainsi que la négociation sur le temps partiel</p>	<p>L. 2241-7 et s.</p>
	<p>2- Négociation annuelle * Dispositions identiques à celles existantes</p>	<p>L. 2241-8 et s</p>
	<p>3- Négociation triennale ** Dispositions identiques à celles existantes</p>	<p>L. 2241-11 et s.</p>

* Un rapport est remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de l'examen de ce rapport, les organisations d'employeurs fournissent aux organisations syndicales de salariés, les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause. (D. 2241-1).

** La négociation triennale sur l'égalité professionnelle se déroule à partir d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans les domaines mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 2241-11. Elle s'appuie également sur des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité. Un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base de ce rapport. (D. 2241-2)

** La négociation triennale sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule à partir d'un rapport établi par l'employeur présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue aux articles L. 5212-1 et suivants. (D. 2241-3)

** La négociation triennale en matière de formation professionnelle et d'apprentissage porte notamment sur 19 thèmes listés à l'article R. 2241-4.

<p>Dispositions supplétives</p>	<p>4- Négociation quinquennale Dispositions identiques à celles existantes</p>	<p>L. 2241-15 et s</p>
	<p>5- Dispositions communes à la négociation annuelle et quinquennale Dispositions identiques à celles existantes sauf en ce qui concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'engagement de la négociation suite à une demande d'une OSR, à défaut d'initiative de la partie patronale (<i>suppression</i>) - L'institution d'une commission mixte (<i>transférée dans les dispositions d'ordre public</i>) 	<p>L. 2241-17 et s</p>
	<p>6- temps partiel Dispositions identiques à celles existantes</p>	<p>L. 2241-19 et s</p>

Négociation obligatoire en entreprise

<p>Ordre public</p>	<p>1- Négociation au moins tous les 4 ans sur les thèmes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> o la rémunération, notamment, les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ➢ Absence de négociation sur les salaires effectifs = pénalité (cf. D. 2242-12 et s.) o l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (mesures visant à supprimer les écarts de rémunération) et la QVT (R. 2242- 2 et s.) ➢ En l'absence d'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes => plan d'action et la négociation obligatoire sur les salaires effectifs doit porter sur les mesures permettant de supprimer les écarts de la rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (L. 2242-3) ➢ Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en l'absence d'accord ou de plan d'action = pénalité o GEPP dans les entreprise/groupe > 300 salariés et groupe de dimension communautaire (cf. D. 2242-20 et s.) <p>2- Négociation en cours = aucune décision unilatérale</p> <p>3- PV de désaccord</p> <p>4- Dépôt des accords collectifs sur les salaires conditionné à la transmission d'un PV sur l'ouverture des portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</p>	<p>L. 2242-1 et s.</p>
----------------------------	---	-------------------------------

Commentaire de la fédération : L'ordre public, ce sont les thèmes obligatoires de négociation auxquels aucune entreprise ne peut se soustraire. Bien évidemment, l'entreprise ou les syndicats peuvent proposer d'autres sujets de négociation.

Négociation obligatoire en entreprise

<p>Champ de la négociation collective</p>	<p>Les OSR et l'employeur peuvent engager une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement. L'accord conclu à l'issue de cette négociation fixe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les thèmes des négociations dans le respect des dispositions d'ordre public visé au 1 - La périodicité et le contenu de chaque thème - Le calendrier et les lieux de réunions - Les informations à communiquer aux négociations dans un délai déterminé. - Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits <p>Durée maximale de l'accord = 4 ans</p> <p>L'accord conclu dans l'un des thèmes fixé au 1 peut fixer la périodicité de sa renégociation à l'issue d'une période qui ne peut excéder 4 ans</p>	<p>L. 2242-10 et s.</p>
--	---	-------------------------

Portée de l'article L. 2242-11, 1° : Quid du contenu ?

Commentaire de la fédération :

Ce n'est pas un caractère obligatoire. C'est écrit : **“les organisations syndicales représentatives et l'employeur peuvent engager..”**. Ne laissez pas l'employeur décider seul ! Imposez-vous pour exiger un agenda social sur les thèmes de négociation que vous voulez voir tous les ans, tous les 2, 3 ou 4 ans.

Négociation obligatoire en entreprise

Dispositions supplétives	1- Modalités de la négociation obligatoire Dispositions similaires à celles existantes	L. 2242-13 et s.
	2- Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la VA Dispositions similaires à celles existantes	L. 2242-15 et s
	3- Négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail Dispositions identiques à celles existantes (<i>remaniement de la pénibilité</i>)	L. 2242-17 et s
	4- GEPP et sur la mixité des emplois Dispositions similaires à celles existantes Ajouts : la négociation <u>peut</u> porter : <ul style="list-style-type: none"> - le cas échéant, sur les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise mis en place par un accord portant sur le fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi - sur la mise en place de congés de mobilités dans les conditions prévues par accord collectif (L. 1237-18 et s.) - La formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés. 	L. 2242-20 et s

Négociation obligatoire en entreprise

Manquement à l'obligation de négocier sur les salaires

- Les dispositions réglementaires d'ordre public sont prévues à l'article D. 2242-12 et s.
- **Constat** : Lorsqu'un agent de contrôle de l'inspection du travail constate un manquement à l'obligation de négocier sur les salariés, il transmet au DIRECCTE un rapport sur ce manquement.
- **Information de l'employeur** : Le DIRECCTE informe l'employeur, dans un délai de 4 mois à compter de la date du constat du manquement, de la sanction qu'il envisage de notifier : Taux maximal de la pénalité encourue pour chaque année où un manquement est constaté, dans la limite des trois années consécutives.
- **Réponse de l'employeur** : Il peut adresser, dans un délai de 2 mois, ses observations et ses justifications, le cas échéant, des motifs de sa défaillance. L'employeur peut à sa demande être entendu.
- **Montant de la pénalité** : Le DIRECCTE tient compte, pour fixer le montant de la pénalité des efforts réalisés par l'employeur pour engager des négociations sur les salaires effectifs, de sa bonne foi, ainsi que des motifs de défaillance que l'employeur a justifiés comme, par exemple :
 - La survenance de difficultés économiques
 - Les restructurations ou fusions en cours
 - L'existence d'une procédure collective en cours.
- **Notification de la pénalité** : Elle est, le cas échéant, notifiée à l'employeur défaillant dans un délai de deux mois (*et non plus d'un mois*) à compter de la date d'expiration de la mise en demeure qui lui a été adressée l'invitant à présenter ses observations et justifier des motifs de sa défaillance
- **Versement de la pénalité** : La pénalité est déclarée et versée par l'employeur à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime dont il dépend à la première date d'échéance des cotisations et contributions sociales dont il est redevable auprès de cet organisme intervenant à l'issue d'un délai de 2 mois suivant la notification.

Négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Les dispositions réglementaires d'ordre public sont prévues à l'article R. 2242-2 et s.
- S'agissant du contenu de l'accord collectif ou du plan d'action, les domaines d'actions à intégrer à la négociation sont les suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.
- Les modalités de fixation et de recouvrement de la pénalité financière, à défaut d'accord collectif ou de plan d'action, sont similaires à celles existantes auparavant
 - A noter :
 - ↳ La notification du taux de la pénalité est, le cas échéant, notifié à l'employeur défaillant dans un délai de deux mois (*et non plus d'un mois*) à compter de la date d'expiration de la mise en demeure qui lui a été adressée

Modalités de négociation, de conclusion d'un accord collectif et recours à la consultation des salariés

Entreprises < 50 salariés dépourvues de délégué syndical

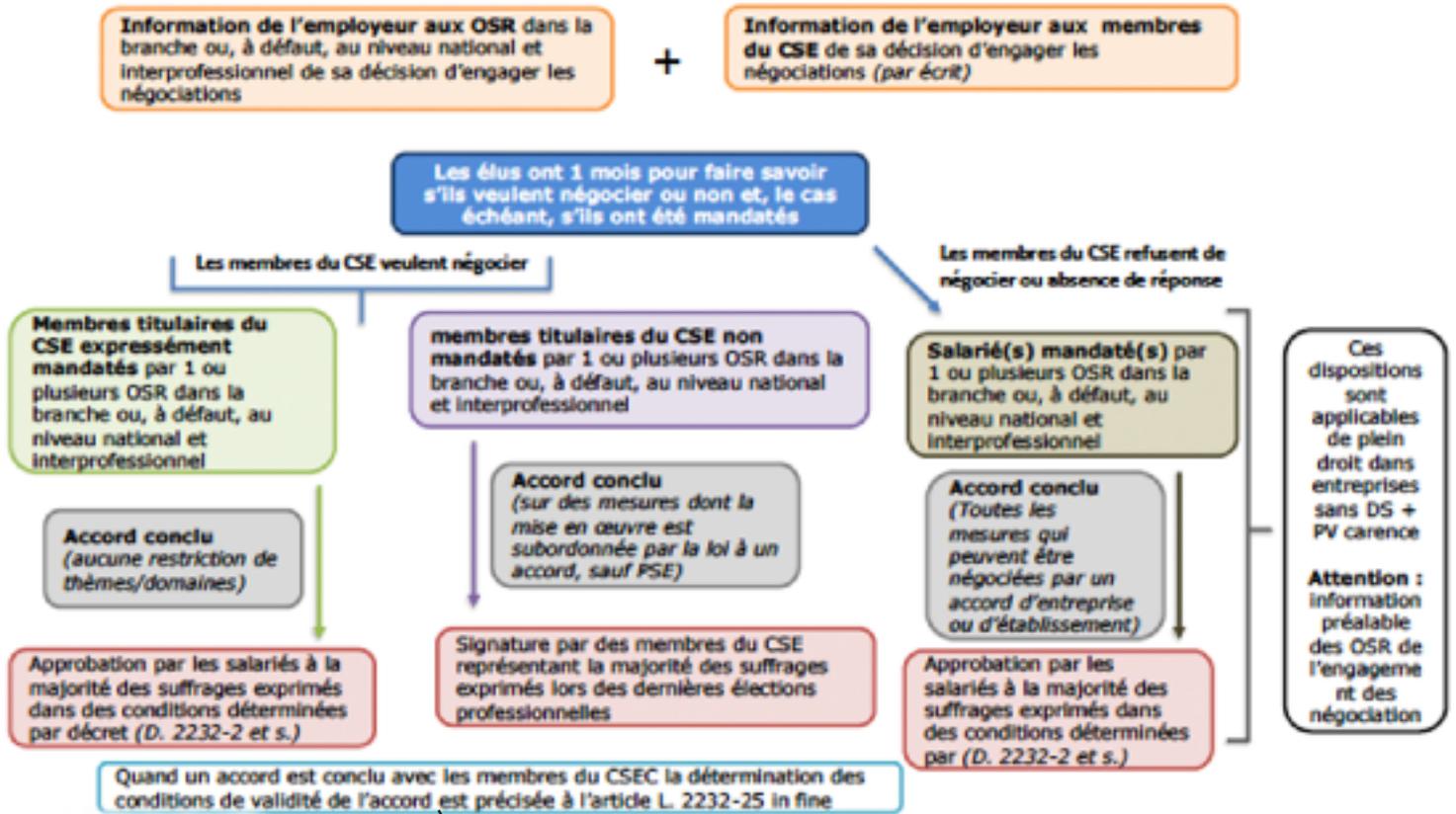
Effectif de l'entreprise	Modalités de négociation	Thème de la négociation	Conditions de validité
<11 salariés (L. 2232-21)	Proposition de l'employeur d'un projet d'accord aux salariés	Tous les thèmes ouverts à la négociation	Consultation du personnel organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours Approuvé à la majorité des 2/3 du personnel (sans préjudice de L. 911-1 CSS) (R. 2232-10)
Entre 11 et 20 salariés (sans CSE) (L.2232-23)			
Entre 11 et 49 salariés (avec CSE) Et Entre 21 et 49 salariés (sans CSE) (L.2232-23-1)	1°- 1 ou plusieurs salariés mandatés par 1 ou plusieurs OSR dans la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel OU 2°- 1 ou des membres titulaires du CSE	Toutes les mesures qui peuvent être négociées par un accord d'entreprise ou d'établissement	1°- Accord conclu avec des membres titulaires du CSE (mandatés ou non) => Signature par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. * OU 2°- Accord conclu avec des salariés mandatés (non membres du CSE) => Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (D. 2232-2 et s.)

* Quand un accord est conclu avec les membres du CSEC la détermination des conditions de validité de l'accord est précisée à l'alinéa 4 de l'article L. 2232-23-1

Commentaire de la fédération :

Dans les petites entreprises de 11 à 50 salariés, il faut maintenir la négociation entre l'employeur et des salariés mandatés, à défaut d'organisation syndicale. Evitez les titulaires sans étiquette au CSE.

Entreprises ≥ 50 salariés dépourvues de délégué syndical (L. 2232-24 à L. 2232-26)



Commentaire de la fédération :

Dans les entreprises dépourvues d'organisation syndicale, exigez de savoir à qui l'employeur a envoyé la demande de négociation et soyons rigoureux pour mettre des salariés mandatés en lieu et place des membres du CSE.

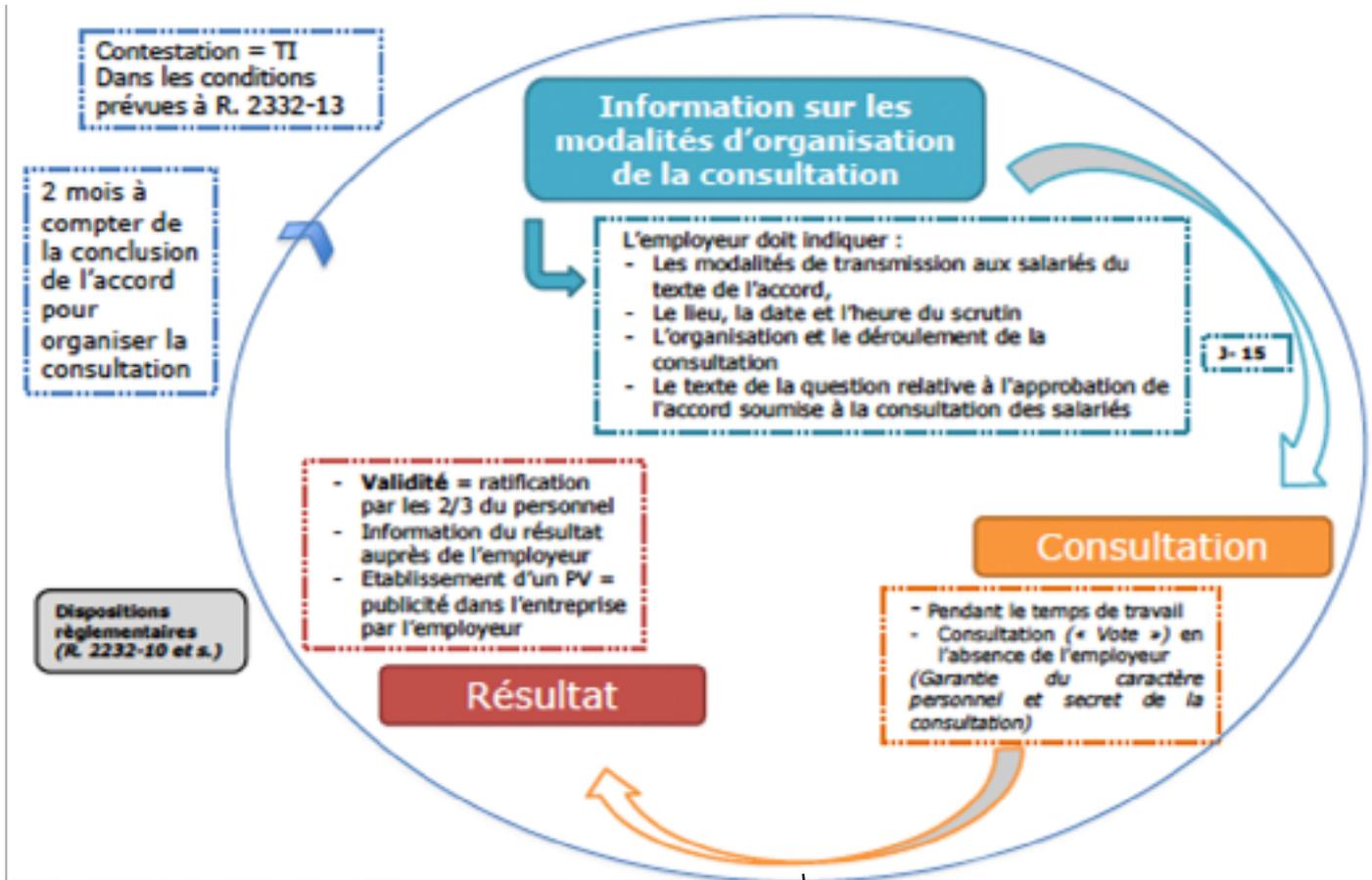
Droit des négociateurs

- « Crédit d'heures » de négociation : (L. 2232-27)
 - Salarié mandaté : au plus, 10 heures par mois (*sauf circonstances exceptionnelles*)
 - Membre du CSE: au plus, 10 heures par mois (*sauf circonstances exceptionnelles*)
 - Le temps passé aux négociations par les membres du CSE n'est pas imputable sur les heures de délégation.

- Conditions tenant au négociateur : (L. 2232-28)
 - Règles identiques (*Absence d'assimilation ou de liens avec l'employeur...*)

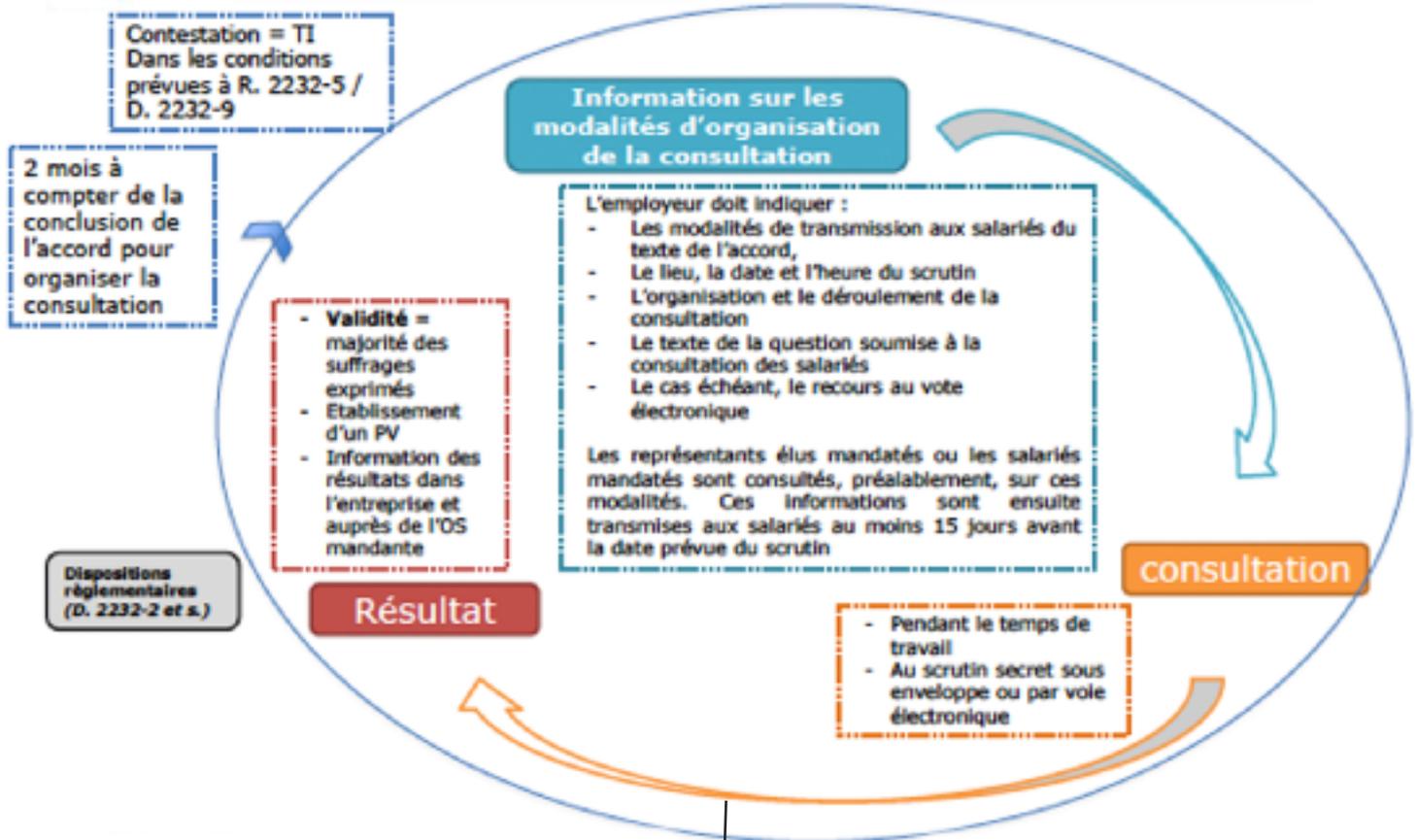
- Conditions tenant au déroulement de la négociation : (L. 2232-29)
 - Règles identiques (*Indépendance des négociateurs, élaboration conjointe du projet d'accord...*)

Consultation référendaire - Entreprise jusqu'à 20 salariés sans CSE



Commentaire de la fédération :
C'est le simulacre de consultation dans les entreprises de moins de 20 salariés sans CSE que le gouvernement a mis en place.

Consultation référendaire - Autres cas (*cf. supra*)

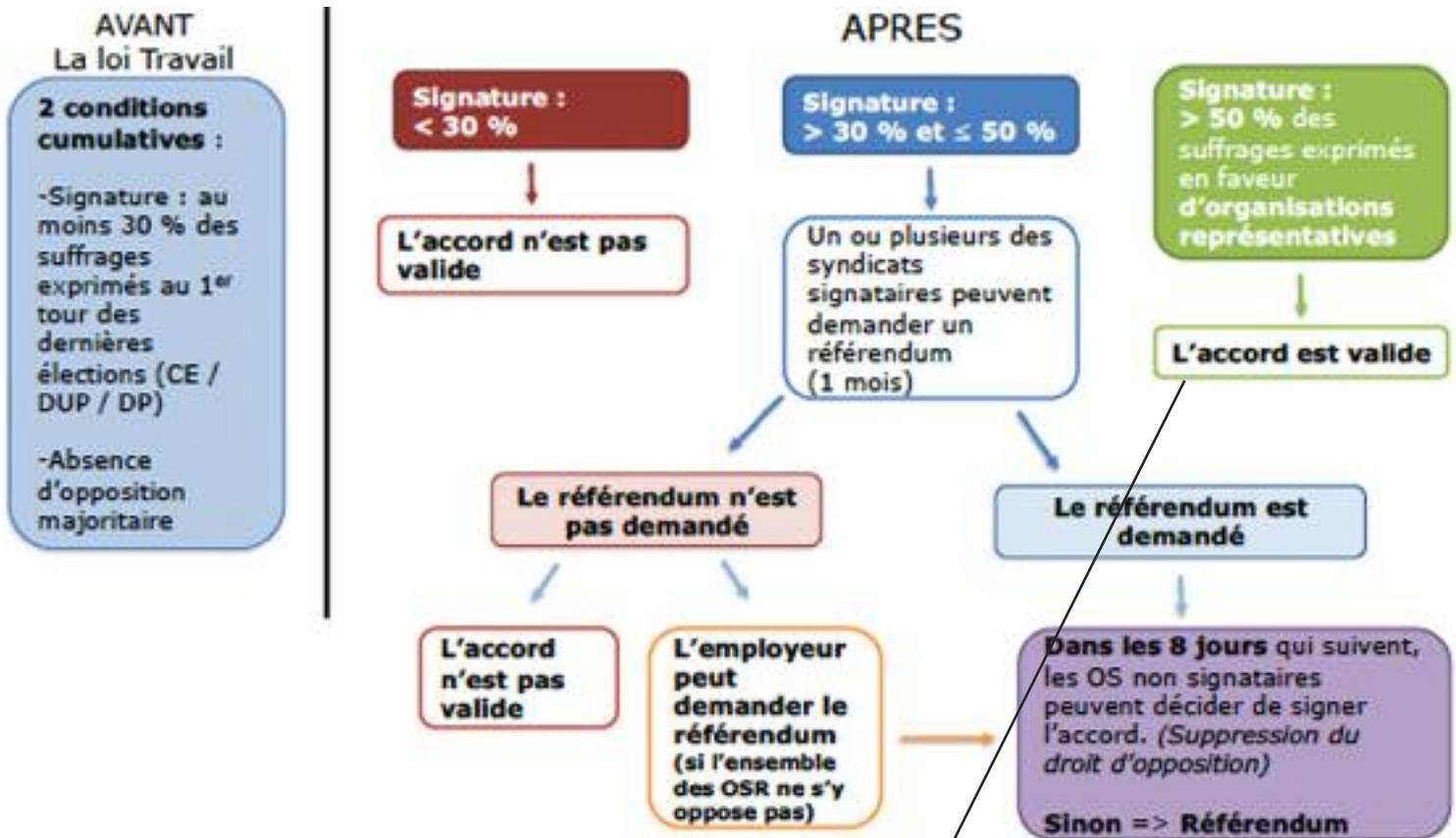


Commentaire de la fédération :

C'est la consultation dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues d'organisation syndicale.

Modalités d'appréciation du caractère majoritaire

Conditions de validité des accords d'entreprise ou d'établissement (L. 2232-12)



Commentaire de la fédération :

A partir du 1^{er} mai 2018, tous les accords d'entreprises sont **des accords majoritaires** à plus de 50 %. Un accord entre 30 et 50 % peut être soumis à un référendum si les syndicats signataires le demandent. La nouveauté, c'est que l'employeur peut le demander si les syndicats signataires ne demandent pas le référendum.

Consultation référendaire - Entreprise avec DS

