

La dynamique des relations professionnelles en France sous l'influence des réformes institutionnelles ?

Apports de l'enquête REPONSE et de ses post-enquêtes

Noélie DELAHAIE et Anne FRETTEL

Ce numéro de *La Revue de l'IRES* s'intéresse à la dynamique des relations professionnelles en France dans un contexte de réformes institutionnelles visant à promouvoir la négociation collective au niveau de l'entreprise. Il montre combien les dynamiques socio-économiques prennent le pas sur les modifications du cadre juridique dans l'évolution des pratiques des acteurs d'entreprise et de branche.

Les articles réunis ici sont issus de travaux menés dans le cadre d'un appel à projet de recherches (APR) qualitatives et quantitatives de la Direction de l'Animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) intitulé « Les relations de travail dans un contexte de réformes institutionnelles ». Lancé en décembre 2017, soit quelques semaines après les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, l'ambition de cet APR était de « susciter des recherches qui interrogent :

- la redéfinition des espaces de la régulation des relations de travail à l'aune des transformations des organisations productives ;
- la notion de dialogue social à travers la confrontation de la réalité des relations entre employeurs et salariés sur les lieux de travail avec le modèle social préconisé par les récentes réformes ;

Noélie Delahaie est chercheuse à l'Ires. Anne Frettel est maître de conférences à l'Université de Paris 8, chercheuse au LED et associée à l'Ires.

- la place de la négociation d'entreprise dans la régulation des relations de travail et comme source de construction des normes ;
- le processus de structuration des institutions représentatives du personnel et leur fonctionnement ;
- les relations de travail dans les moyennes et petites entreprises où, faute de représentants des salariés, les règles se construisent entre référentiels extérieurs (la branche, la loi), décisions unilatérales de l'employeur et pratiques moins formalisées de participation directe des salariés¹. »

À partir de la mobilisation croisée de l'exploitation statistique de l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) 2017 et des enquêtes qualitatives de terrain, chaque article de ce numéro s'inscrit dans une ou plusieurs thématiques de l'APR dans le but d'apporter un éclairage sur l'évolution des relations professionnelles avant et après les ordonnances Macron.

I. L'enquête REPONSE et ses post-enquêtes : un observatoire original des relations professionnelles et de leurs évolutions

Réalisée tous les six ans, l'enquête REPONSE constitue un outil d'analyse original de l'évolution des relations professionnelles en France. Mise en place pour la première fois en 1992 par le service des études et des statistiques (SES), devenu ensuite la Dares, du ministère du Travail, cette enquête trouve son origine dans l'enquête britannique Workplace Industrial Relations Survey (WIRS) réalisée à partir de 1984 et renommée Workplace Employment Relations Survey (WERS) à partir de 1998².

L'originalité de l'enquête REPONSE est double. D'une part, il s'agit de l'unique enquête en France dédiée à l'étude des relations professionnelles en entreprise (existence et fonctionnement des instances représentatives du personnel – IRP –, négociations, conflit, climat social, etc.) qui permet une mise en contexte de celles-ci. Le questionnaire de l'enquête comporte en effet de nombreuses questions sur les caractéristiques des établissements (secteur d'activité, taille, structure juridique et capitalistique de l'entreprise, positionnement économique et concurrentiel), sur les pratiques de gestion des ressources humaines, sur l'organisation du travail et les politiques salariales. D'autre part, la spécificité de l'enquête REPONSE est de croiser trois points de vue, au cœur de la représentation, puisqu'elle interroge un représentant de la direction d'établissement, un représentant du personnel (lorsqu'il existe) et enfin un échantillon de salariés.

1. Appel à projet de recherches qualitatives et quantitatives « Les relations de travail dans un contexte de réformes institutionnelles : post-enquêtes et exploitations secondaires », Dares, 2017, p. 4-5 : <https://bit.ly/3HOaG0X>.

2. Pour une présentation détaillée et dans une perspective historique, de l'enquête REPONSE et de l'enquête britannique, voir Amossé et Coutrot (2008).

La dernière édition de l'enquête (REPONSE 2017) porte sur la période 2014-2016, soit avant l'entrée en vigueur des ordonnances Macron. Elle est menée auprès d'un échantillon représentatif de 4 064 établissements des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) établis en France et comptant au moins 11 salariés. Dans ce numéro spécial, la mobilisation de l'enquête REPONSE 2017 est l'occasion de fournir un éclairage sur le fonctionnement des relations professionnelles par temps de réformes institutionnelles visant à renforcer la négociation collective au niveau de l'entreprise et en amont des ordonnances Macron. Depuis les lois Auroux de 1982 – qui instaurent, entre autres mesures, l'obligation annuelle de négocier sur les salaires et l'organisation du travail ainsi que la possibilité de conclure des accords d'entreprise dérogoratoires aux dispositions plus favorables des conventions collectives de branche (CCB) dans certains domaines – de nombreuses réformes se sont succédé, surtout depuis les années 1990, pour multiplier les thèmes obligatoires de négociation collective et renforcer sa décentralisation vers l'entreprise (tableau 1 en annexe). L'ensemble de ces réformes signale deux axes majeurs de transformation des relations professionnelles. D'une part, dans un nombre de plus en plus important de domaines, la loi ou l'accord de branche ne s'applique qu'en cas d'absence d'accord d'entreprise. Et les ordonnances Macron s'inscrivent dans cette tendance longue tout en modifiant profondément les compétences des deux niveaux de négociation que sont l'entreprise et la branche. D'autre part, le rôle et le fonctionnement des IRP ont été profondément bouleversés par le processus de fusion des instances qui s'est accéléré depuis la loi Rebsamen de 2015 et qui a abouti à la mise en place des conseils sociaux et économiques (CSE) à la suite des ordonnances.

Si l'exploitation statistique de l'enquête REPONSE est précieuse pour dresser un panorama des relations professionnelles et de leurs évolutions en amont des ordonnances de 2017, les post-enquêtes qualitatives apportent de nombreux éclairages supplémentaires. De manière complémentaire à l'analyse statistique, elles sont « indispensables pour comprendre les stratégies des acteurs, le sens qu'ils donnent à leurs pratiques, la légitimité et la stabilité des règles qu'ils formulent et interprètent dans leur activité de négociation » (Amossé, Coutrot, 2008:39). Un autre apport est qu'elles permettent de sortir de la vision « établissement » et de saisir les facteurs socio-économiques structurant les relations professionnelles. Ainsi l'article de Thévenot *et alii* (dans ce numéro) permet d'appréhender la place de l'établissement dans ce que les auteurs qualifient d'« entreprise éclatée », caractérisée par des rapports de dépendance économique (sous-traitance), organisationnelle (filialisation) ou encore financière (entreprise multi-établissements). Dans la même veine, l'analyse de Didry et Giordano (dans ce numéro) rend compte de l'articulation entre différents niveaux de négociation collective au sein même du groupe (établissement, entreprise, maison-mère) tandis que l'article de Delahaie *et alii* (dans ce numéro) porte sur le rôle de la régulation de branche, au-delà de la négociation collective d'entreprise. Enfin, les enquêtes de terrain ayant été réalisées entre 2018 et 2021,

elles offrent l'occasion d'appréhender les enjeux des ordonnances Macron pour les relations professionnelles en interrogeant :

- l'évolution du rôle de la branche dans un contexte de renforcement voire d'injonctions à négocier au niveau de l'entreprise (Delahaie *et al.*) ;
- le rôle de l'accord de groupe à partir d'une étude des liens entre négociation d'entreprise et de groupe (Didry, Giordano) ;
- les enjeux de la fusion des IRP à partir d'un examen de la mise en place des CSE et de leur fonctionnement (Thèvenot *et al.*), y compris à l'épreuve de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 (Michelon, dans ce numéro) ;
- l'effectivité du renforcement des incitations à négocier dans les TPE-PME (Giraud *et al.*, dans ce numéro).

Deux principaux enseignements transversaux se dégagent des articles réunis dans ce numéro spécial : 1) les relations professionnelles sont insérées dans une diversité de contextes économiques, sociaux et organisationnels qui façonnent leur dynamique ; 2) plutôt qu'un enrichissement du dialogue social, les réformes institutionnelles tendent à conforter le pouvoir patronal.

II. Au-delà de la logique uniformisatrice des modalités de négociation collective portée par les réformes, des configurations variées des formes de dialogue social

L'ensemble des réformes visant à peser sur la dynamique du dialogue social prône un certain « modèle » de relations professionnelles afin d'introduire de la « souplesse » en privilégiant les négociations au niveau des entreprises, des acteurs autres que les délégués syndicaux pour « faciliter » la négociation notamment dans les petites entreprises et une « rationalisation des instances » de négociation en les fusionnant et les centralisant (tableau 1 en annexe).

Or force est de constater que loin de ce « modèle » uniformisateur, le champ des relations professionnelles reste marqué par une grande variété de configurations et de pratiques.

Si certaines entreprises connaissent des configurations de relations professionnelles bien institutionnalisées, pour d'autres, la notion de dialogue social demeure très relative dans certains contextes. Ce constat traverse l'ensemble des articles de ce numéro. Ainsi, Thèvenot *et alii* soulignent qu'en dépit des obligations légales, nombreuses sont les entreprises qui ne disposent d'aucune IRP : d'après les chiffres issus de l'exploitation de l'enquête REPONSE 2017, près d'un établissement sur dix de plus de 50 salariés n'a pas d'IRP et la présence d'un comité d'entreprise n'est effective que dans 76 % des établissements. Selon les auteurs, plus l'« éclatement » par la sous-traitance est fort, moins la présence d'IRP est fréquente. Au-delà de la présence ou non d'IRP, près des deux tiers des entreprises, qui représentent 40 % des salariés, n'ont engagé aucune négociation

collective entre 2014 et 2016 (Didry, Giordano). Outre la petite taille de l'établissement ou encore l'absence d'IRP, les auteurs constatent que près d'un tiers des établissements qui ne négocient pas sont rattachés à une entreprise multi-établissements. De même, à partir d'une typologie, Giraud *et alii* montrent que près de 48 % des entreprises (celles qualifiées de « PME familiales ») n'engagent quasiment pas de négociation collective et que dans deux tiers des cas ces entreprises sont dépourvues d'IRP. C'est alors le règne de l'informel, des discussions en face-à-face entre salariés et employeurs. Ce qui relève de l'informel touche également des entreprises de plus grande taille, à l'image des « PME innovantes et dynamiques » (Giraud *et al.*), des entreprises rencontrées dans le secteur des bureaux d'études (Delahaie *et al.*). De ce point de vue, l'instauration d'une nouvelle instance comme le CSE ne change rien quand les pratiques de « négociation » s'inscrivent dans une dynamique informelle : elle reste la norme y compris en présence de la nouvelle instance (Michelon).

Ce que les contributeurs de ce numéro soulignent, c'est qu'au-delà du cadre légal, les « modèles socio-productifs » (pour reprendre l'expression de Giraud *et al.*) pèsent fortement sur les dynamiques de négociation. Par exemple, la place tenue par le pouvoir actionnarial et ses enjeux de rentabilité à court terme qui induisent un certain calendrier et une certaine orientation des négociations tout comme une dynamique de centralisation des négociations au niveau du groupe (Didry, Giordano ; Giraud *et al.*), ou les relations de dépendance dans lesquelles sont insérés les établissements (Thèvenot *et al.*), ou encore les lieux de l'activité de travail qui facilitent ou non la tenue de discussions collectives propices à une mobilisation et une implantation syndicale. De ce point de vue, les monographies conduites montrent que beaucoup d'activités de travail se font de façon dispersée, que l'emploi soit qualifié (comme dans le secteur des bureaux d'études – Delahaie *et al.*) ou non qualifié (exemple du secteur de la propreté ou de l'aide à domicile – Delahaie *et al.* ; Giraud *et al.* ; Thèvenot *et al.*) ou que la distanciation des salariés au sein de l'espace de travail vienne des contraintes sanitaires (gestes barrières, instauration du télétravail suite à la crise sanitaire du Covid-19 – Michelon). Autre facteur structurant la dynamique des négociations : les enjeux de concurrence sectorielle qui facilitent ou non une régulation collective au niveau de la branche (Delahaie *et al.*).

III. Des réformes qui renforcent le pouvoir patronal dans les formes et les modalités de négociations

Beaucoup des monographies d'entreprise présentées dans ce numéro soulignent que les négociations collectives sont fortement façonnées par le « pouvoir patronal ». Dans les entreprises ayant peu de tradition de dialogue social, c'est la personnalisation du pouvoir par l'employeur qui prime, marquée par une gestion paternaliste qui rend difficile la construction de mobilisations collectives (Giraud *et al.*). Dans les entreprises de plus grande taille, le pouvoir patronal se manifeste *via* des modalités de développement

de l'activité, des stratégies financières engagées, des formes de rachat d'entreprises, des politiques managériales qui sont autant d'opportunités pour les employeurs de modifier le cadre de la négociation. Ce pouvoir s'exerce également en prenant appui sur les possibilités offertes par les réformes, lesquelles permettent de changer d'interlocuteurs, de redéfinir les calendriers, les sujets ou les espaces de négociation (siège, regroupement d'établissements ou établissement) (Didry, Giordano ; Giraud *et al.* ; Thèvenot *et al.*).

Par exemple, de nouvelles formes de représentation collective ont été rendues possibles pour aller au-delà du périmètre de l'établissement : possibilité de mettre en place des comités centraux d'entreprise, des comités de groupe, des unités économiques et sociales. La présence de ces instances (peu développées) est avant tout un choix stratégique de la direction sur lequel les représentants des salariés, tout comme les établissements en situation de dépendance, ont peu de prise (Didry, Giordano ; Thèvenot *et al.*). C'est ainsi que Giraud *et alii* évoquent un « usage très sélectif des dispositifs de négociation sous hégémonie patronale », faisant que les réformes engagées « donnent à voir le maintien d'une forte résistance patronale à [ne pas] faire des dispositifs de la négociation collective un outil de gestion de l'entreprise et de construction du compromis salarial, comme pouvaient le suggérer les promoteurs de ces réformes successives ».

De ce point de vue, le passage au CSE est révélateur de ces stratégies. Les ordonnances Macron imposent pour les entreprises de plus de 11 salariés la mise en place de cette nouvelle instance, qui fusionne comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et délégués du personnel. Si les ordonnances fixent des planchers légaux relatifs au nombre d'élus de cette instance ainsi qu'aux moyens dédiés, la physionomie, en pratique, du CSE, relève de la négociation collective *via* la conclusion d'un accord collectif ou à défaut *via* une décision unilatérale de l'employeur. La configuration finale des CSE semble très clairement, notamment dans les grandes entreprises, être la traduction de la vision de la direction (Michelon).

Cette impulsion patronale sur les modalités de négociation conduit à une déstabilisation des représentants syndicaux ou des salariés élus. Les monographies présentées au fil des articles de ce numéro soulignent les difficultés de mobilisation des négociateurs côté salariés et les risques forts de découragement qui en résultent. Ces constats permettent d'appuyer sur un des impensés de ces réformes car si elles promeuvent la négociation d'entreprise, cette dernière n'est pas pleinement pensée. Ainsi les possibilités de mobilisation collective des salariés nécessaires à l'émergence d'une dynamique de négociation (au sens d'une discussion équilibrée) butent sur une désarticulation entre l'« entreprise » au sens indigène du terme la définissant comme l'espace concret de travail et l'« entreprise » dans sa réalité économique portée par des transformations redessinant ses contours très à distance des lieux de travail (Didry, Giordano ; Thèvenot *et al.*), ce qui produit une « négociation en surplomb », pour reprendre l'expression de Didry et Giordano.

Conclusion

Comme souligné précédemment, les réformes successives ont cherché à promouvoir la négociation d'entreprise marquée par l'idée que si l'on négocie « au plus près » du terrain, les compromis adoptés seront plus « efficaces ». Or les articles réunis ici laissent à voir que cette représentation dogmatique tranche avec les constats dressés dans ce numéro. En effet, les relations professionnelles sont insérées dans une diversité de contextes économiques, sociaux et organisationnels qui façonnent leur dynamique. Les auteurs et autrices de ce numéro constatent par ailleurs que les réformes institutionnelles, plutôt que de s'accompagner d'une amélioration du dialogue social, tendent à conforter le pouvoir patronal. Au final, c'est la notion même d'« entreprise » qui se trouve questionnée ici.

Comme le rappellent Thèvenot *et alii*, la notion d'« entreprise » en tant que petit espace autonome de décision n'a pas de sens car les établissements sont imbriqués dans des liens de dépendance multiples (appartenance à un groupe ou une entreprise multi-établissements, chaîne de sous-traitance). Seuls 15 % des établissements de 11 salariés ou plus ne se retrouvent pas dans une situation d'éclatement. « L'éclatement est donc la norme » (Thèvenot *et al.*). Cette réalité économique a d'ailleurs conduit à ouvrir des possibilités de négociation plus conformes aux contours économiques de l'entreprise *via* l'instauration de comités centraux d'entreprise, des comités de groupe ou des unités économiques et sociales, mettant en avant la figure du groupe comme nouvel espace de la négociation d'entreprise. Mais ce faisant, c'est à une « recentralisation » de la négociation d'entreprise à laquelle on assiste (Didry, Giordano). Recentralisation à laquelle les acteurs semblent attachés pour faire face à des enjeux économiques sectoriels comme lorsque les acteurs valorisent une autre forme de centralisation portée par la négociation de branche (Delahaie *et al.*). Signe que le modèle décentralisé qui a la préférence du législateur est loin d'être perçu comme opérant par les acteurs dans la gestion de leurs problématiques économiques.

Références bibliographiques

- Amossé T., Coutrot T. (2008), « Genèse et réalité d'une enquête », in Amossé T., Bloch-London C., Wolff L. (dir.), *Les relations sociales en entreprise*, Paris, La Découverte, p. 38-68, <https://doi.org/10.3917/dec.bloch.2008.01.0038>.
- Delahaie N., Fretel A., Petit H., Farvaque N., Guillas-Cavan K., Messaoudi D., Tallard M., Vincent C. (2022), « Le rôle de la branche après les ordonnances Macron : entre permanence et renouvellement », *La Revue de l'IRES*, n° 107-108, p. 125-155.
- Didry C., Giordano D. (2022), « Extension du domaine de la négociation d'entreprise. La négociation d'entreprise sous l'emprise du groupe ? », *La Revue de l'IRES*, n° 107-108, p. 41-69.
- Fretel A. (2016a), « Éditorial. La réforme du droit du travail : le nouvel impératif économique », *Revue Française de Socio-Économie*, n° 16, p. 5-18, <https://doi.org/10.3917/rfse.016.0005>.
- Fretel A. (2016b), « International : réformes du marché du travail : que disent les "exemples" étrangers ? », dossier, « Des réformes du marché du travail pour quelles performances ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 155, septembre, p. 3-25, <http://bit.ly/3jeXWag>.
- Giraud B., Signoretto C., Alfandari F. (2022), « Des compromis sous hégémonie patronale ? La reconfiguration des usages des dispositifs de la négociation collective dans les établissements français », *La Revue de l'IRES*, n° 107-108, p. 71-103.
- Michelon A. (2022), « Quelle mise à l'épreuve des comités sociaux et économiques en période de crise ? », *La Revue de l'IRES*, n° 107-108, p. 103-124.
- Thèvenot N., Devetter F.-X., Geymond M., Perez C., Perraudin C., Valentin J. (2022), « Face à l'éclatement des entreprises, une représentation collective mise en défaut : une analyse à partir de l'enquête REPONSE 2017 », *La Revue de l'IRES*, n° 107-108, p. 13-40.

ANNEXE

Tableau 1 - Principales réformes modifiant les règles de la négociation collective et le fonctionnement des instances représentatives du personnel

Loi	Éléments de la loi
Loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective	Introduction du dispositif de négociation atypique : possibilité d'accord d'entreprise signé en l'absence de délégués syndicaux, soit par les élus du personnel, soit par des salariés mandatés par un syndicat représentatif
Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (dite loi Aubry 1) Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail (dite loi Aubry 2)	Introduction de nouvelles possibilités de dérogation à l'accord de branche et à la loi en matière de temps de travail
Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (dite loi Fillon)	Élargissement de l'autonomie de la négociation d'entreprise : les accords d'entreprise peuvent déroger, y compris dans un sens moins favorable pour les salariés, aux dispositions d'une convention ou d'un accord conclu à un niveau supérieur (branche professionnelle, interprofessionnel) pour autant que l'accord de niveau supérieur ne l'a pas exclu. La dérogation reste interdite dans certains domaines : les salaires minima, les classifications, la protection sociale complémentaire et la formation professionnelle
Loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social (dite loi Larcher)	Introduction du principe de concertation, de consultation et d'information
Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (dite loi Bertrand)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Définition de l'accord d'entreprise comme le texte le plus pertinent pour élaborer certaines règles en matière de temps de travail (contingent d'heures supplémentaires, répartition et aménagement des horaires). La convention collective de branche ne s'applique qu'à défaut d'un tel accord d'entreprise, et le Code du travail qu'en l'absence d'un accord collectif ▪ Modification des règles de représentativité syndicale qui met fin à la « présomption irréfutable de représentativité ». Pour être représentatif et ainsi participer aux négociations collectives d'entreprise, le syndicat doit recueillir au moins 10 % des suffrages aux élections professionnelles. Ce seuil est fixé à 8 % aux niveaux national et d'une branche.

...

Loi	Éléments de la loi
<p>Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi Rebsamen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place des délégations uniques du personnel (DUP) ▪ Modifications des seuils afférents au comité d'entreprise ▪ Modifications des règles de mise en place et de fonctionnement des CHSCT ▪ Modification des règles d'information-consultation des CE : les 17 obligations annuelles sont regroupées en 3 consultations, à savoir : les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière et la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ▪ Modification des règles de négociation annuelle : la loi réorganise la négociation annuelle obligatoire autour de trois grands thèmes : salaires et temps de travail, égalité professionnelle et enfin, qualité de vie au travail. Tous les trois ans, les entreprises d'au moins 300 salariés doivent en outre négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels ▪ Adaptation possible des règles de négociation par accord d'entreprise majoritaire : un accord d'entreprise majoritaire peut modifier la périodicité des négociations dans l'entreprise pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de 3 ans pour les négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale. L'accord peut aussi adapter leur nombre et/ou regrouper différemment les thèmes de négociation, à condition de ne supprimer aucun thème obligatoire
<p>Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite loi Travail ou loi El Khomri)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modification des règles de signature des accords : la négociation par accord majoritaire devient la règle en entreprise sur tous les thèmes. Pour être valides, les accords doivent obtenir la signature des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages au premier tour des élections professionnelles. À défaut, l'accord doit être validé par référendum à condition qu'il ait été signé par l'employeur et des syndicats représentatifs ayant recueilli 30 % des suffrages estimés ▪ Renforcement du rôle des branches professionnelles sur 6 thèmes (au lieu de 4) : la branche prévaut sur l'accord d'entreprise dans les domaines liés aux salaires minima, aux classifications, à la protection sociale complémentaire, aux fonds de la formation professionnelle, l'égalité professionnelle et la pénibilité. Pour tous les autres domaines, c'est-à-dire ceux distincts du temps de travail et du socle fondamental, une négociation de branche devra s'engager pour définir les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise pourront être moins favorables ▪ Lancement du processus de restructuration des branches dont le nombre doit passer de 700 à 200 en deux ans

Source : différentes sources dont Fretel (2016a, 2016b), site du ministère du Travail. Actualisation par les auteurs sur la loi El Khomri.