

## Demi-journée d'information du 22 mai 2018

### Les ruptures collectives après les ordonnances modifiant le code du travail

L'Institut du travail de Strasbourg, en partenariat avec la DIRECCTE Grand Est a organisé le 22 mai dernier une matinée d'information autour du thème des ruptures collectives. La présentation de cette thématique a été assurée par Alexandre Fabre (A. Fabre), Professeur de droit à l'Université d'Artois. Cette demi-journée, ouverte par Danièle Giuganti, directrice de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Grand Est (DIRECCTE Grand Est), a réuni près de 100 participants dans l'auditorium de la MISHA de l'Université de Strasbourg (Maison interuniversitaire des sciences de l'homme-Alsace, CNRS). L'intervention a fait l'objet de nombreuses questions et a été ponctuée d'échanges avec les participants.

Le texte ci-dessous constitue une synthèse des apports de cette matinée. Il n'a donc pas vocation à reproduire en intégralité l'ensemble des propos mais vise à restituer les principales analyses de l'intervenant et certaines des questions et remarques des participants.

Le document *Questions-réponses* rédigé par le gouvernement qui a été évoqué à plusieurs reprises par Alexandre Fabre a été mis en ligne sur le site du ministère. Il est également disponible sur le site [dialogue-social.fr](http://dialogue-social.fr).

L'intervention d'A. Fabre a été structurée autour de 2 points :

- L'esprit de la réforme instituant les ruptures conventionnelles collectives (RCC)
- Le contenu de cette réforme, à savoir les conditions de mise en place de ce droit nouveau ainsi qu'un focus sur le congé de mobilité (CM)

#### **I. L'esprit de la réforme**

Les propos introductifs d'A. Fabre mettent en avant le changement de paradigme opéré par l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, instituant les ruptures conventionnelles collectives. A. Fabre souligne ainsi qu'on passe avec cette réforme d'une attraction du droit du licenciement pour motif économique à une soustraction du droit pour motif économique.

#### **A. Droit antérieur : attraction du droit du licenciement pour motif économique**

Dans le droit antérieur à la réforme de 2017, toute rupture du contrat de travail ayant une cause économique se voyait appliquer le droit du licenciement pour motif économique.

C'est dans ce contexte juridique que sont apparus les plans de départ volontaires (PDV), lesquels permettent de réduire l'effectif sans forcer les départs, *via* des ruptures du contrat de travail d'un commun accord. Deux types de PDV étaient distingués : d'une part les PDV « mixtes », c'est-à-dire des départs volontaires préalables à des licenciements inéluctables, d'autre part des PDV « autonomes », des départs volontaires exclusifs de tout licenciement.

On distingue alors :

- Les PDV « mixtes » : ils sont mis en place en deux phases. Dans une première phase l'employeur fait appel au volontariat et examine les candidatures de salariés souhaitant une rupture amiable (ils signeront alors un contrat de rupture amiable). Puis, s'il n'y a pas suffisamment de candidatures au départ au regard du nombre prévu initialement par l'employeur, ce dernier a recours au licenciement économique.
- Les PDV « autonomes » ou « exclusifs » : dans cette hypothèse l'employeur annonce une suppression d'emplois sans recourir au licenciement si le nombre de départs volontaires est inférieur à celui qu'il a prévu.

Dans les deux cas, les PDV étaient soumis partiellement au droit du licenciement pour motif économique : on parle d' « *application distributive* ». Ainsi, avec la rupture amiable, le contrat de travail prend fin sans que l'employeur ait à notifier un licenciement pour motif économique. Les règles relatives à l'entretien préalable, les critères d'ordre de licenciement, la priorité de réembauchage ou l'obligation de reclassement n'ont pas non plus à être respectées. Cette rupture obéit à son propre régime juridique et échappe donc aux règles du licenciement collectif. A l'inverse, des règles telles que le contrôle de la DIRECCTE sur le plan de sauvegarde de l'emploi dans le cadre de PDV mixte, le motif économique à présenter aux représentants du personnel sont applicables.

## **B. Droit nouveau : soustraction au droit du licenciement pour motif économique**

En 2017, l'objectif du gouvernement a été de créer un droit des restructurations « à froid », déconnecté du droit des licenciements pour motif économique. L'ordonnance distingue ainsi deux dispositifs de suppression d'emploi hors licenciement pour motif économique : le congé de mobilité (CM) et la rupture conventionnelle collective (RCC). L'intervenant insiste sur le fait qu' « *ils ne se trouvent pas dans le même chapitre que les dispositions concernant le licenciement pour motif économique* » : ces deux catégories de dispositifs sont maintenant strictement séparés du droit du licenciement. Il souligne également qu'« *il n'existe plus de régime unique de la rupture collective pour les salariés* ». La création de cette « boîte à outils » composée de la RCC et du CM s'inscrit dans la perspective d'utiliser le licenciement pour motif économique uniquement « *dans les structures d'urgence ou dans des cas de graves difficultés économiques* ».

Les objectifs du gouvernement étaient multiples : « *éviter de procéder à des licenciements secs* », « *mieux accompagner les salariés* », « *permettre à l'employeur de bénéficier de plus de moyens* » ; « *encourager les dispositifs de mobilité volontaire négocié dans un cadre favorisant l'anticipation à froid des mutations économiques, tout en garantissant des parcours professionnels sécurisés pour les salariés* ». Dans ce cadre, la RCC n'a pas vocation à être mise en œuvre simultanément à un PSE dans le cadre d'un même projet de restructuration et de compression des effectifs.

Le congé de mobilité et la rupture conventionnelle collective, qui peuvent être utilisés dans toutes entreprises quel que soit leur effectif, ont des caractéristiques communes. Tout d'abord, ils ont un « *ADN commun* » puisque tous les deux supposent un double accord de volonté (un accord collectif majoritaire et un accord individuel). A. Fabre s'interroge : « *est-ce là une double garantie suffisante, renforçant la difficulté à mettre fin de manière collective à plusieurs contrats de travail?* ».

Ils sont ensuite guidés par deux maîtres-mots qui figurent dans l'argumentation du gouvernement: « anticipation » et « accompagnement ». A. Fabre détaille ces deux termes : « *Anticiper, c'est-à-dire agir avant que des difficultés économiques ne contraignent l'entreprise à prononcer des licenciements* » ; « *Accompagner, mais sans oublier que cet accompagnement se fait vers l'extérieur, c'est-à-dire, vers une suppression d'emploi* ». Il ne s'agit pas d'un accompagnement dans l'emploi, ni de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

A. Fabre conclut : « *c'est bien un droit des suppressions d'emploi hors licenciement économique* ».

## **II. Le contenu de la réforme**

### **A. La rupture conventionnelle collective (RCC)**

A. Fabre examine tout d'abord les différentes conditions de mise en œuvre de la RCC. Son régime est identique quel que soit le nombre minimal et maximal de départs envisagés et quelle que soit la taille de l'entreprise

La RCC repose sur la combinaison d'un accord collectif entre l'employeur et les organisations syndicales, lorsque celles-ci sont présentes et d'un accord individuel (consentement du salarié), dont le régime est déconnecté tant du droit du licenciement économique, que de celui de la rupture conventionnelle individuelle.

#### ***Un accord collectif présentant un certain contenu***

L'article L1237-19 du code du travail stipule : « *Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois* ». Cette modalité est issue de l'arrêt « Renault » de la Cour de cassation du 26 janvier 2010. Cela signifie qu'il ne peut y avoir de ruptures contraintes : le salarié doit avoir le choix entre partir et rester (et non choisir entre 2 modes de ruptures). A. Fabre souligne que « *cette formule est présentée comme une garantie* ». « *La RCC, ça marche quand on a du temps, qu'on veut réduire sa masse salariale, mais qu'on n'est pas contraint de le faire*. En d'autres termes, il ne « *sera pas possible pour l'employeur de prévoir des licenciements en plan B* ».

La RCC est mise en place par un accord collectif conclu dans les conditions de droit commun, quelle que soit la taille de l'entreprise. Cela signifie en particulier que, dès à présent, pour les entreprises de plus de 50 salariés pourvues de délégués syndicaux, n'ayant pas institué un Conseil d'entreprise, l'accord peut être signé par les délégués syndicaux représentant au moins 50% de suffrage exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou, si cette condition de majorité n'est pas atteinte, par un ou plusieurs délégués syndicaux représentant au moins 30% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles à condition que l'accord soit ratifié par consultation des salariés à la majorité des suffrages exprimés. Pourtant, A. Fabre relativise : « *les entreprises veulent un accord qui les légitime et visent la première option (les 50%)* ».

Par ailleurs, la négociation collective relative aux RCC est très encadrée, en ce sens que l'article L1237-19-1 du code du travail prévoit 9 clauses obligatoires :

1° Les modalités et conditions d'information du CSE, s'il existe ;

2° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;

3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;

4° Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;

4° bis Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;

5° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;

6° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;

7° Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité (...), de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

8° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective (...).

A. Fabre reprend les principales clauses afin d'en expliciter la portée :

- **Modalités et conditions d'information du CSE** : il insiste sur le fait que le code du travail ne prévoit qu'une « *information préalable* », et non une « *consultation* ». Ainsi le code du travail n'impose pas une consultation avec remise obligatoire d'un avis, à l'instar du droit commun des accords collectifs qui, depuis la loi dite Macron du 17/8/2015, a fait disparaître l'obligation pour l'employeur de consulter le comité d'entreprise sur ces projets d'accords collectifs. « *La volonté de mettre le CSE hors-jeu apparaît donc de manière claire* ». Même si l'employeur n'y est pas tenu, cette dernière se fera probablement « *après coup* » sur l'accord définitif signé, puis de manière périodique pour assurer le suivi des départs « *afin de favoriser la paix sociale* ».

- **Nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées** : malgré cette « cible » définie par l'accord, il peut y avoir un nombre de départs plus important que le nombre de suppression d'emploi prévu. Il appartiendra alors à l'employeur d'examiner chaque candidature au regard des critères de départ qui ont été fixés dans l'accord, en veillant à ne pas se fonder sur des motifs discriminatoires. L'accord doit aussi fixer un délai, une « *sorte de fenêtre de tir* », pendant laquelle il n'est pas possible de recourir au licenciement pour motif économique (par exemple du 23 mai au 15 juin). Par ailleurs, rien n'empêche les signataires de prévoir une garantie supplémentaire, par exemple une période après la fin de l'accord où il est interdit de licencier (par exemple pendant 1 an).

- **Conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier** : A. Fabre précise que l'accord collectif détermine lui-même « *ce champ personnel* » (prévoir des conditions d'ancienneté, viser des catégories, des établissements...) : tous ne pourront donc pas candidater au bénéfice d'une RCC « *d'autant plus que le salarié doit présenter un projet professionnel viable* ».

**Question d'un participant** : un accord peut-il prévoir un « *deuxième tour* » lorsque le nombre de départ visés n'est pas atteint pour « *rebattre les cartes* ». L'intervenant précise que cela n'est pas interdit sous réserve qu'il n'y ait pas de rupture d'égalité.

**Question d'une participante** : les critères d'âge peuvent-ils être utilisés par l'employeur pour se séparer des seniors à moindre cout ? A. Fabre précise que les travaux parlementaires prévoyaient une référence expresse sur les seniors, mais elle a été supprimée car cela est déjà traité par les articles du code du travail relatif à la non-discrimination. A contrario, la question 13 du question-réponse rédigé par le gouvernement attire l'attention des signataires sur le fait que la prohibition de toute discrimination, notamment à raison de l'âge, est une règle d'ordre public qui fera l'objet d'une attention toute particulière de la DIRECCTE, ce que confirment les représentants de la DIRECCTE Grand Est présents. Ces derniers précisent qu'ils seront vigilants à ce que la RCC ne soit pas détourné de son objet du fait d'un ciblage inapproprié sur les personnes seniors.

- **Modalités de présentation et d'examen et droit de rétractation**: A. Fabre précise que la législation antérieure ne formalisait pas le départ des salariés, dans le cadre des PDV notamment. Avec la RCC, la rédaction et la conclusion d'une convention individuelle semble plus protectrice et permettra de faire respecter l'exécution de ce contrat dans le cadre d'un contentieux : le salarié pourra par exemple aller devant le conseil des prud'hommes pour faire exiger sa mise en œuvre.

**Question d'un participant** : Est-il possible de négocier dans ce cadre des mesures de départ plus favorables que celles prévues dans l'accord portant RC ?- Là encore, l'intervenant pense que cela sera possible dans la mesure où la convention individuelle a pour objectif principal de personnaliser les engagements.

Concernant le droit de rétractation, il n'existe pas en tant que tel et il devra être négocié dans ce contrat. En tout état de cause, la législation est assez peu précise ; c'est aux négociateurs d'avoir une attention particulière sur ce point.

- **Indemnités de rupture** : le code du travail prévoit qu'elles ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement. Ce point est inspiré du modèle de la RC individuelle, en partant du postulat que « *ça ne coûte pas moins cher* ». Mais A. Fabre pense sur ce point que les indemnités de départ seront certainement plus attractives puisque l'entreprise voudra susciter des départs. A titre d'exemple, l'accord TELEPERFORMANCE portant RCC prévoit une indemnité de 2 200 euros par année d'ancienneté dans la limite de 48 000 euros.

- **Critères de départage entre les potentiels candidats au départ** : les négociateurs peuvent prévoir des critères liés à la famille, ancienneté, date de dépôts des candidatures...Il est important de vérifier que ces critères ne créent pas une discrimination directe ou indirecte. Il faut également veiller à ce que leur mise en œuvre n'ait pas de conséquences néfastes pour l'entreprise. Par exemple, un départ massif de seniors, peut entraîner une perte de savoir-faire et de compétences préjudiciables.

- **Mesures d'accompagnement et reclassement externe**: A. Fabre précise que cette disposition vise uniquement les reclassements externes à l'entreprise. Il est possible par exemple de recourir à un congé de mobilité.

**Un contrôle actif de la DIRECCTE**

En plus des clauses obligatoires ci-dessus, la mise en place effective de l'accord de RCC est subordonnée au contrôle et à la validation de la DIRECCTE.

Concernant le contrôle, la DIRECCTE doit être informée sans délai de l'ouverture des négociations. Elle va ensuite valider l'accord (cette étape s'inspire du régime du PSE). S'y ajoute ensuite un suivi de la mise en œuvre de la RCC. Un arrêté ministériel à paraître va préciser la forme du bilan à remettre.

Concernant la procédure de validation, la DIRECCTE portera « *une appréciation globale sur le projet d'accord au regard de l'enjeu porté par l'ordonnance* ». Elle va contrôler de manière « *formelle* » :

- L'exclusion de toute mesure de licenciement c'est-à-dire vérifier les engagements de l'employeur de ne pas licencier pendant toute la durée de l'accord.
- La présence des 9 clauses obligatoires mentionnées par l'article L. 1237-19-1 du code du travail.
- Le caractère « *précis et concret* » des mesures au regard de l'objectif d'accompagnement et de reclassement externe des salariés susceptibles de se porter candidat au départ. La DIRECCTE doit s'assurer que l'accord de RCC ne prévoit pas uniquement des mesures indemnitaires mais qu'il accompagne réellement les salariés de manière à permettre la réalisation effective des projets professionnels de ces derniers. Par exemple, ces mesures doivent permettre aux salariés qui n'ont pas encore de projet professionnel précis de pouvoir en élaborer un.
- La réalité et la régularité de la procédure d'information du CSE.

En ce qui concerne cette procédure de contrôle et de validation, A. Fabre rappelle que le silence gardé par la DIRECCTE pendant 15 jours à compter du dépôt du dossier complet vaut décision de validation implicite.

Il envisage également l'hypothèse d'un refus de validation : dans ce cas l'employeur pourra soumettre un nouvel accord.

Le juge administratif est compétent en cas de contentieux (dans un délai de 2 mois). Par ailleurs, un recours individuel est toujours possible devant le conseil de prud'hommes, contre la convention individuelle, en cas de vice du consentement par exemple (délai de prescription de 12 mois). Avant d'aborder le congé de mobilité, A. Fabre fait le point de manière plus précise sur certaines questions pratiques.

#### **A.Fabre aborde ensuite une série de questions pratiques :**

##### **Quel rôle joue le CSE dans la procédure de RCC ?**

Le question-réponse du gouvernement indique que la loi n'impose pas une consultation avec remise obligatoire d'un avis, à l'instar du droit commun des accords collectifs qui depuis la loi dite Macron de 2015, a fait disparaître l'obligation pour l'employeur de consulter le comité d'entreprise sur les projets d'accords collectifs, leur révision ou dénonciation. Alexandre Fabre rappelle que ce principe est posé par les articles L.1237-19-1 du code du travail qui prévoit expressément « *une simple information du CSE* », L2312-39 qui « *exclut la consultation du CSE sur les projets de compression des effectifs* » et L2312-14 qui « *exclut la consultation du CSE sur les projets d'accords* ».

Mais l'intervenant ne s'arrête pas à cette analyse et relit l'article L.2312-8 du code du travail, d'ordre public, qui prévoit quant à lui une « *consultation sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise* ». Il rappelle alors que plusieurs « questions » sont énumérées dont « *Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (...)* » et « *tout aménagement modifiant les conditions de travail et la santé* ». Selon lui, une véritable consultation du CSE, et non une simple information, serait justifiée dans ces 2 cas de figure en cas de RCC. En effet, concernant la première question, une consultation devrait être faite dès que chaque catégorie d'emploi est identifiée. Concernant la seconde question, il s'agit d'une appréciation plus globale : toute RCC n'affecte-t-elle pas la santé, notamment mentale, des salariés de l'entreprise ? Ne devrait-elle pas alors entraîner la consultation du CSE, nouvelle instance représentative du personnel compétente en matière de santé depuis les ordonnances de septembre 2017- ?

L'intervenant conclut en affirmant que « *pour la qualité du dialogue social dans l'entreprise, il ne coûte rien de procéder à la consultation du CSE, qui ne dispose pas d'un réel pouvoir de blocage dans le domaine des RCC* ». Il est également possible de prévoir cette consultation dans l'accord de RCC, mais les institutions représentatives du personnel ne peuvent l'exiger.

### **La RCC a-t-elle absorbée les plans de départs volontaires autonomes (PDVA)?**

« *A priori, aucun texte ne prévoit la cohabitation* », rappelle A. Fabre. Toutefois, comme le confirme le question-réponse du gouvernement (Q4), ces deux dispositifs devraient s'articuler sans se concurrencer dans la mesure où ils n'ont pas le même régime et ne répondent pas aux mêmes besoins. En effet, le PDVA présuppose un motif économique, contrairement à la RCC. De plus, le PDVA peut être mis en place soit par accord négocié, soit par décision unilatérale de l'employeur. Selon lui, il serait même possible de négocier un accord de RCC dans un premier temps, puis, et si cela n'aboutit pas, de mettre en place un PDVA. Il rappelle néanmoins que pendant toute la durée arrêtée par l'accord, tout licenciement, dont les licenciements pour motif économique, est impossible.

### **Quid de la modification du contrat de travail pendant la durée de l'accord collectif de RCC ??**

Celle-ci demeure possible, si elle ne heurte pas l'objet de l'accord RCC. A titre d'illustration, une modification du contrat de travail pour un motif non-économique reste licite. De même, si une entreprise a mis en place une RCC qui exclut certains sites de son périmètre et que le salarié travaille sur un de ces sites « hors périmètre », une modification de son contrat de travail ne paraît pas poser difficulté. En somme, de nombreuses questions restent encore en suspens, que la jurisprudence à venir permettra de trancher.

## **B. Le congé de mobilité (CM)**

Créé dès 2006 et « toiletté » par l'ordonnance du 22 septembre 2017, le CM est un dispositif moins médiatique que la RCC et pourtant, sa souplesse en fait un outil RH dangereux en termes d'emploi. L'article L1237-18 prévoit « *Un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur soit dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective conclu dans les conditions prévues aux articles L. 1237-19 à L. 1237-19-8, soit dans les entreprises ayant conclu un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences. Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail* ». Son objectif est donc de permettre la suspension du contrat de travail avec dispense d'activité rémunérée. Il est possible pour l'employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise (et c'est là, rappelle A. Fabre, la « nouveauté ») de prévoir un tel congé soit dans un accord de GPEC (gestion

prévisionnelle des emplois et des compétences) soit dans un accord de RCC où il devient une des mesures d'accompagnement : « on propose au salarié de partir et on lui met à disposition le CM »

L'article L.1237-18-2 du code du travail énumère les clauses obligatoires dont :

- La durée du congé de mobilité ;
- Le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité (cf. au moins 65% brut) ;
- Les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;
- Les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ».

A. Fabre insiste sur la souplesse de ce dispositif, voire sa dangerosité en termes d'emploi. En effet, détaché de tout seuil d'effectif, les textes ne prévoient ni suivi par les signataires ou le comité social et économique ni contrôle par la DIRECCTE (une simple information est prévue). « Pour les entreprises qui ont une certaine taille, rompues avec les méthodes de management, qui identifient chaque année les emplois menacés, il existe une possibilité de faire partir des salariés tous les 4 ans, sans contrôle sérieux ».

### **C. Régime social et fiscal des indemnités de rupture**

A. Fabre souligne le biais important du régime fiscal et social des indemnités de rupture dans le cadre d'une rupture collective. Pendant longtemps, le PSE était « plus avantageux », ce qui rendait ce mode de rupture très attractif. Le gouvernement a donc souhaité aligner le régime social fiscal des indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective et d'un congé de mobilité sur celui des indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi :

- Exonération totale de l'impôt sur le revenu
- Exonération partielle de cotisations sociales et de CSG/CRDS

Le régime de cotisations et contributions sociales de la rémunération versée dans le cadre d'un congé de mobilité est identique à celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement, dans la limite des 12 premiers mois du congé.

### **D. Conclusion**

Cette matinée d'information se conclut par une intervention de Danièle GIUGANTI, directrice de la DIRECCTE Grand Est, qui souligne l'importance des missions confiées à la DIRECCTE en matière de RCC. Le gouvernement, en confiant cette mission à l'administration du travail plutôt qu'au préfet, a souhaité que la DIRECCTE veille non seulement au respect du droit, mais surtout à ce que la partie la plus faible, le travailleur, soit protégé. L'administration aura alors de nombreux points de vigilance à contrôler, et notamment les seniors ou les salariés ayant un bas de niveau de qualification.

La DIRECCTE s'engage alors dans un contrôle qui aborde l'entreprise dans une approche globale, dans le respect des négociateurs et des travailleurs.