

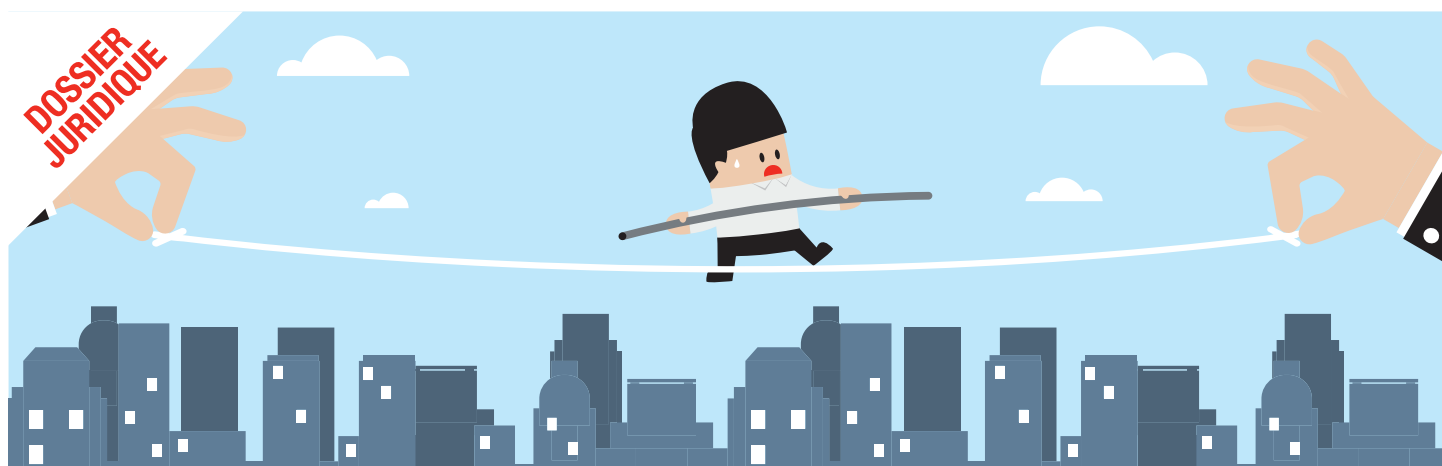
La lettre au

TOUTE L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE, SOCIALE
ET JURIDIQUE POUR LES CE ET LES CHSCT

CE

N°61

SEPTEMBRE-OCTOBRE 2016



Requalification des contrats précaires : QUEL EST LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (II) ?

> P3

CONFÉRENCE JDS / INVITATION

La négociation collective dans la Loi El Khomri



MARDI 11 OCTOBRE 2016
08:30 / 12:30 - PARIS 10E



INSCRIPTION

Sabrina Lillo : 01 48 96 14 48
Internet : inscriptioncenter.fr/jds

CONFÉRENCE
GRATUITE

pour les élus CE et
les syndicats clients
de JDS*



* 80€ pour les autres
participants

Les JDS

JDS **avocats**
pour vous conseiller et vous défendre

JDS **formation**
pour les représentants du personnel

JDS **experts CE**
l'analyse économique au service des CE

 **alteo**
l'expertise CHSCT

EN BREF

EN BREF / JURIDIQUE**Reconnaissance du pouvoir d'injonction du CHSCT en matière de PSE**

En vertu de l'article L. 1233-57-5 et D. 1233-12 du Code du travail, le CE ou les syndicats représentatifs peuvent demander à la DIRECCTE, avant validation ou homologation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), d'enjoindre à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif. Ces prescriptions légales ne visent pas le CHSCT.

À l'occasion d'un litige portant sur l'irrégularité de la procédure d'élaboration du PSE, le Conseil d'État a énoncé que le CHSCT est également doté de ce pouvoir d'injonction auprès de la DIRECCTE lorsque sa consultation est requise même s'il n'est pas visé par le texte.

► CE, 29 juin 2016, n°386581

Gestion des ASC par l'employeur : les économies réalisées doivent être reversées au CE

L'article L. 2323-83 du Code du travail prévoit un véritable monopole de gestion du CE sur les activités sociales et culturelles (ASC) de l'entreprise. Il en résulte que lorsque le comité d'entreprise délègue à l'employeur la gestion d'une partie de celles-ci, les éventuelles économies réalisées ne doivent pas réduire le montant du budget des ASC et doivent être reversées à l'instance (*Cass. soc., 30 mars 2010, n° 09-12074*).

En l'espèce, une partie des activités sociales était gérée par l'entreprise mais cette gestion n'avait pas été déléguée expressément, le CE n'ayant jamais revendiqué la gestion de ces activités.

Selon la Cour de cassation, l'absence de délégation expresse importe peu, les sommes économisées au titre des ASC doivent être reversées par l'employeur au CE.

► Cass. soc., 21 juin 2016, n° 15-12525

Recours à une expertise du CHSCT : exemple de projet important

Le CHSCT peut avoir recours à une expertise en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés (*art. L. 4614-12 CT*).

Sur ce fondement, un CHSCT a eu recours à une expertise pour l'analyse d'un projet de fusion de deux établissements. L'employeur conteste l'expertise considérant qu'il ne s'agit pas d'un projet important.

Selon la Cour de cassation, le recours à l'expertise par le CHSCT est justifié dans la mesure où le projet de fusion « emportait des conséquences sur les conditions de travail du fait d'un périmètre accru des déplacements en relation avec la plus grande surface géographique de l'établissement, d'un nouveau régime des astreintes et d'une modification du rattachement hiérarchique organisationnel et des processus RH par automatisation ».

► Cass. soc., 21 juin 2016, n° 14-29745



DOSSIER**JURIDIQUE**

REQUALIFICATION DES CONTRATS PRÉCAIRES : **QUEL EST LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (II) ?**

DOSSIER PRÉPARÉ PAR

JDS **avocats**
 pour vous conseiller et vous défendre

Dans notre dernière lettre au CE (lettre n° 60), nous avons consacré notre dossier spécial aux actions individuelles permettant de lutter contre l'emploi précaire*. Face à la montée en puissance des contrats précaires, l'action collective des représentants du personnel ne doit pas être négligée. Les salariés concernés se trouvent dans une situation de fragilité qui les empêche, la plupart du temps, d'exercer une quelconque action. Les instances représentatives du personnel se substituent donc aux salariés dans la défense de leurs intérêts. Quel est le rôle et quels sont les moyens d'action des différentes instances représentatives du personnel dans la requalification en CDI des contrats précaires ?

*/ Nous envisagerons, dans cette étude, l'emploi précaire comme l'ensemble des intérimaires et des salariés titulaires d'un CDD.

DOSSIER / REQUALIFICATION DES CONTRATS PRÉCAIRES :
QUEL EST LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (II) ?

LE RÔLE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Pour lui permettre d'assurer sa mission de contrôle des contrats précaires, le CE dispose de deux moyens d'action : son droit à l'information-consultation ainsi que son droit d'alerte sociale.

A - L'INFORMATION ET LA CONSULTATION

Le comité d'entreprise est destinataire d'informations portant sur l'emploi en général et l'emploi précaire en particulier. Cette source d'information est fondamentale. En effet, la procédure d'information-consultation, qu'elle soit régulière ou ponctuelle, permet au CE d'identifier le recours abusif aux contrats précaires.

1 - L'information et la consultation régulière

Il s'agit, en premier lieu, de l'information trimestrielle dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Ainsi, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations portant, entre autres, sur le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire (*art. L. 2323-60 CT*). Le décret du 29 juin 2016 (n° 2016-868), entré en vigueur le 1^{er} juillet 2016, est venu apporter des précisions sur le contenu de cette information trimestrielle. Elle doit retracer mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître, notamment, le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée accompagné d'explications sur le motif de recours à ces contrats ainsi que le nombre de salariés temporaires (autrement dit d'intérimaires) accompagné également d'explications sur le motif de recours à ces contrats. L'employeur doit, en plus, communiquer le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires (*art. R. 2323-10 CT*). L'ensemble de ces données est intégré à la base de données économiques et sociales (BDES) (*art. L. 2323-60 CT*).

Il s'agit, en second lieu, des éléments d'information reçus à l'occasion de deux des consultations annuelles du comité d'entreprise. La consultation annuelle sur les orientations stratégiques est consacrée aux orientations définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise mais aussi à leurs conséquences sur l'emploi, le recours à l'intérim et aux contrats temporaires (*art. L. 2323-10 CT*). Les membres se voient ainsi communiquer, par le



biais de la BDES, des éléments relatifs à l'évolution et la répartition des contrats précaires pour les deux dernières années, l'année en cours et les perspectives pour les trois années à venir (*art. L. 2323-8 CT*). En outre, le CE est consulté tous les ans sur la politique sociale de l'entreprise (*art. L. 2323-15 CT*). Lors de cette consultation, l'employeur lui fournit, toujours par l'intermédiaire de la BDES, des informations portant sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire. Le décret du 29 juin 2016 (n° 2016-868), entré en vigueur le 1^{er} juillet 2016, complète le contenu de l'information à communiquer au CE via la BDES en vue de cette consultation, selon que l'effectif de l'entreprise compte plus ou moins 300 salariés (*art. R.2323-1-12 CT*). L'employeur doit, par exemple, dans les entreprises de moins de 300 salariés, indiquer le nombre de salariés en CDD et le nombre de salariés temporaires ainsi que le nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par ceux-ci. Par ailleurs, l'employeur doit fournir des données explicatives à propos des motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux CDD et aux CTT (*art. R. 2323-9 CT*). Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit mettre à disposition des membres du CE, dans la base de données, des informations plus précises telles que le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12, le nombre moyen mensuel de salariés temporaires ou encore la durée moyenne des contrats de travail temporaire (*art. R. 2323-17 CT*).

DOSSIER / REQUALIFICATION DES CONTRATS PRÉCAIRES :
QUEL EST LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (II) ?

À NOTER

Le CE a la possibilité d'avoir recours à un expert-comptable en vue de la consultation portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise et celle portant sur la politique sociale (art. L. 2325-35 CT). À cette occasion, l'expert aide le comité à analyser l'emploi précaire dans l'entreprise.

ATTENTION

Le contrat de travail temporaire est réputé requalifié en CDI en cas (art. L. 1245-1 CT) :

- de non-consultation préalable du CE avant l'embauche d'un CDD de 24 mois pour faire face à une commande exceptionnelle à l'exportation ;
- de non-consultation préalable du CE avant l'embauche d'un CDD en cas de départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste.

Le salarié est donc en droit de saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir la requalification de son contrat en CDI.

2 - L'information et la consultation ponctuelle

Le comité d'entreprise doit être consulté préalablement à certains cas de recours à un CDD ou un contrat de travail temporaire :

- embauche d'un CDD ou d'un intérimaire en cas de départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste (art. L. 1242-2 et L. 1251-6 CT) ;
- recours à des CDD de 24 mois pour faire face à une commande exceptionnelle à l'exportation (art. L. 1242-8 CT) ;
- embauche de CDD ou d'intérimaires dans les 6 mois qui suivent des licenciements économiques (art. L. 1242-5 et L. 1251-9 CT).

Le CE doit, par ailleurs, être consulté dans le cas où l'employeur envisage d'arrêter le recours à l'intérim dès lors que l'entreprise a recouru massivement à l'intérim pour pourvoir durablement des emplois liés à son activité normale et permanente. D'après la Cour de cassation, la décision peut s'assimiler à « une question affectant de manière importante le volume et la structure des effectifs ainsi que les conditions d'emploi rendant nécessaire, aux termes de l'article L. 2323-6 [ancien] du Code du travail [devenu article L. 2323-1 du Code du travail], la consultation du comité d'entreprise » (Cass. crim., 10 mai 2016, n° 14-85315).

B - LE DROIT D'ALERTE SOCIALE

Le comité d'entreprise dispose d'un droit d'alerte sociale. Dans ce cadre, l'instance peut provoquer un débat sur le recours aux emplois précaires dans l'entreprise si « le nombre des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité ayant abordé ce sujet » (art. L. 2323-58, alinéa 1 CT). Dès lors, à la demande de la majorité des membres, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire. Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité d'entreprise le nombre d'intérimaires et de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les motifs l'ayant amené à y recourir, le nombre de jours effectués par les intéressés depuis la dernière communication d'information effectuée par l'employeur à ce sujet (art. L. 2323-58, alinéa 2 CT).

Ensuite, lorsque le CE constate un accroissement important du nombre de salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail temporaire ou CDD, il peut saisir l'inspecteur du travail afin que celui-ci effectue les constatations qu'il estime utiles (art. L. 2323-59 CT). Cette possibilité de saisie de l'administration est également

À NOTER

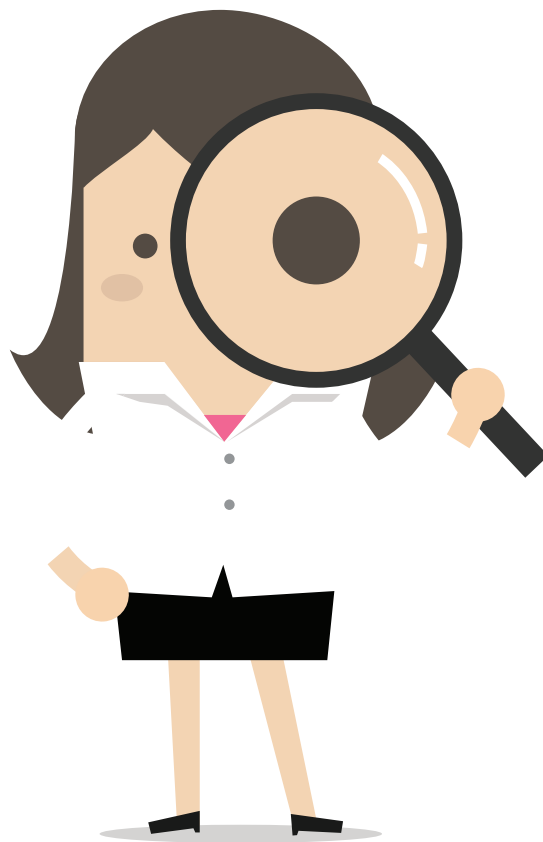
L'inspecteur du travail peut, lorsqu'il constate une infraction à la législation sur les contrats précaires, dresser un procès-verbal qui sera transmis au procureur de la République qui pourra décider d'engager des poursuites pénales à l'encontre de l'employeur.



DOSSIER / REQUALIFICATION DES CONTRATS PRÉCAIRES :
QUEL EST LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (II) ?

applicable lorsque « le comité d'entreprise a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux CDD et aux contrats de travail temporaire » (*art. L. 2323-59 CT*). Il ne s'agit pas pour le comité d'entreprise de caractériser nécessairement une infraction mais bien de disposer d'une procédure d'alerte de l'inspecteur du travail. Tel pourra être le cas lorsque le comité d'entreprise constatera une utilisation importante et récurrente des contrats précaires. La notion d'accroissement important de salariés précaires est appréciée par référence au nombre de contrats conclus au cours des mois précédents, au cours de la même période durant les années précédentes, ou par rapport à tout autre critère que le comité d'entreprise jugera pertinent (par exemple, au regard du niveau d'activité de l'entreprise ou de son caractère saisonnier). La décision de saisir l'inspecteur du travail résulte d'une résolution prise à la majorité des membres présents du comité d'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 2325-18 du Code du travail. L'inspecteur du travail adresse alors à l'employeur le rapport de ses constatations. L'employeur communique ce rapport au comité d'entreprise en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail dans laquelle il précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

Le cabinet JDS avocats vous accompagne dans l'exercice de votre droit d'alerte sociale.

**LES DP ET LE CHSCT FACE À L'EMPLOI PRÉCAIRE**

À l'instar du comité d'entreprise, les délégués du personnel ont un pouvoir de contrôle des contrats précaires puisqu'ils disposent du droit de prendre connaissance des contrats de mise à disposition conclus entre l'entreprise d'accueil et l'entreprise de travail temporaire pour la mise à disposition d'intérimaires (*art. L. 2313-5 CT*) et du registre unique du personnel sur lequel figure, notamment, le type de contrat, la date d'embauche et de sortie des effectifs (*art. L. 1221-15 CT*). En outre, les délégués du personnel ont surtout pour mission principale de porter les réclamations des salariés précaires. Ils présentent, naturellement, les réclamations des salariés en CDD (*art. L. 2313-1 CT*), mais également, même s'ils ne sont pas salariés de l'entreprise d'accueil, des salariés intérimaires lorsqu'elles portent sur leur rémunération, leurs conditions de

travail, l'accès aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives (*art. L. 2313-4 CT*).

Le CHSCT est lui aussi doté de prérogatives qui intéressent l'emploi précaire. Il participe à la protection de la santé des salariés en CDD et des intérimaires (*art. L. 4612-1 CT*).

Le Code du travail prévoit :

- sa consultation sur la liste des postes de travail présentant un risque particulier (*art. L. 4154-2 CT*);
- sa consultation sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée des salariés titulaires d'un CDD et des salariés temporaires affectés à ces postes ainsi que sur les conditions d'accueil de ces salariés (*art. L. 4143-1 CT*);
- sa consultation lorsque le chef d'établissement sollicite, auprès du directeur départemental du travail, une demande de dérogation à l'interdiction de l'accomplissement de travaux dangereux par des salariés titulaires d'un CDD ou des intérimaires (*art. D. 4154-3 CT*).

II. LE RÔLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

En plus de leur action revendicative pour pérenniser les emplois, les organisations syndicales ont également pour rôle de défendre judiciairement les intérêts de salariés (*art. L. 2131-1 CT*). En matière d'emploi précaire, cette prérogative s'exerce devant les juridictions civiles et pénales.

A - LE RÔLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DEVANT LES JURIDICTIONS CIVILES

Les organisations syndicales représentatives au niveau national ou de l'entreprise (*Circ. DRT n° 92-14, 29 août 1992, n° 76 : BO trav. n° 92/21*) peuvent se substituer à un salarié pour exercer en sa faveur toutes les actions en justice relatives à l'application de la législation concernant les CDD et les contrats de travail temporaire, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé (*art. L. 1247-1 et L. 1251-59 CT*). À ce titre, elles peuvent notamment demander, devant le conseil de prud'hommes, la requalification des contrats précaires en lieu et place des salariés et toutes les sommes qui en découlent.

Le salarié doit avoir été averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment. Le fait pour le salarié de s'opposer à cette action ne lui interdit pas d'exercer lui-même cette action ultérieurement.

La lettre adressée à l'intéressé doit comporter toutes les mentions permettant d'identifier les modalités de déclenchement et d'interruption de l'action en justice, à savoir (*art. D. 1247-1 et D. 1251-32 CT*) :

- la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale représentative ;
- que l'action sera conduite par l'organisation syndicale qui pourra elle-même exercer les voies de recours contre le jugement ;

- que le salarié pourra à tout moment intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale ou mettre un terme à cette action ;
- que le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception.

À l'expiration de ce délai, l'acceptation tacite du salarié concerné est considérée comme acquise. Il incombe à l'organisation syndicale d'apporter la preuve que le salarié a eu connaissance de la lettre et qu'il n'a pas opposé de refus.



DOSSIER / REQUALIFICATION DES CONTRATS PRÉCAIRES :
QUEL EST LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (II) ?

B - LE RÔLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DEVANT LES JURIDICTIONS PÉNALES

1 - Rappel succinct des infractions pénales en lien avec l'emploi précaire

Le non-respect des dispositions relatives aux CDD est sanctionné par une amende de 3 750 €, portée à 7 500 € et accompagnée d'un emprisonnement de 6 mois en cas de récidive (art. L. 1248-1 et suivants CT). Est, notamment, visé par ces sanctions le non-respect des dispositions relatives :

- aux cas de recours au CDD ;
- à la durée et à la succession des CDD ;
- à l'absence de contrat écrit et de définition précise du motif de recours ;
- à la non-transmission du contrat au salarié dans les 2 jours suivant l'embauche ;
- au non-respect du principe d'égalité de rémunération avec le titulaire d'un CDI de qualification équivalente et occupant des fonctions identiques ;
- au non-respect de l'obligation d'information sur les postes à pourvoir en CDI dans l'entreprise.

Les sanctions relatives au non-respect des prescriptions relatives au travail temporaire ont pour particularité de viser à la fois l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

Ainsi, l'entreprise d'intérim s'expose à 3 750 euros d'amende et une interdiction d'exercer l'activité d'entreprise de travail temporaire pour 2 à 10 ans, notamment en cas (art. L. 1255-2 CT) :

- d'embauche sans contrat écrit ou ne comportant pas les mentions obligatoires ;
- de violation du principe d'égalité de rémunération.

De même, l'entreprise utilisatrice risque 3 750 euros d'amende, par exemple, en cas :

- d'utilisation de travailleurs temporaires pour un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (art. L. 1255-3 CT) ;
- de renouvellement abusif (art. L. 1255-8 CT) ou durée excessive de la mission (art. L. 1255-7 CT).

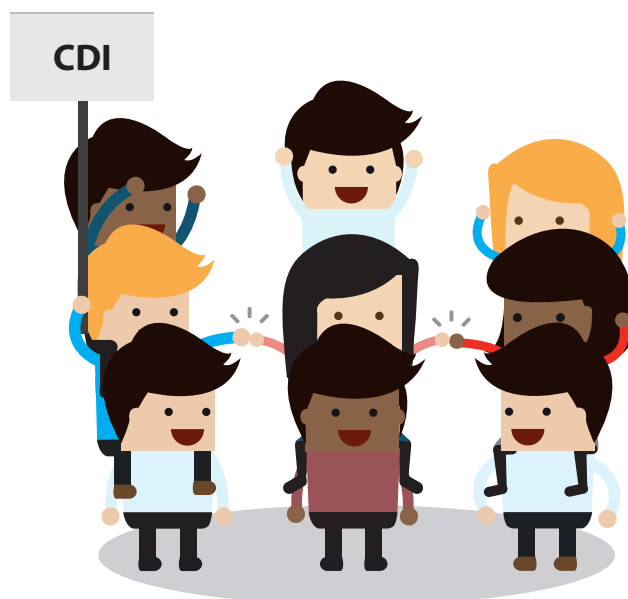
2 - L'action en défense de l'intérêt de la profession

En vertu de l'article L. 2132-3 du Code du travail, les syndicats professionnels peuvent agir devant toutes les juridictions, y compris pénales, sur le fondement de la défense de l'intérêt collectif de la profession. Il a ainsi été jugé que la violation des dispositions relatives au travail temporaire, en diminuant la possibilité d'embauche de travailleurs permanents, est de nature à porter préjudice à l'intérêt collectif de la profession (Cass. crim., 15 novembre 1983, n° 82-94092). De même, la violation des dispositions relatives au CDD est de nature à porter préjudice à l'intérêt collectif de la profession et justifie l'action en justice du syndicat (Cass. soc., 23 mars 2016, n° 14-22250).

Sur ce fondement, les syndicats, qu'ils soient représentatifs ou non, peuvent engager une action pénale afin d'obtenir la condamnation de l'employeur et la réparation du préjudice subi.

À NOTER

L'action du syndicat, qui intervient dans la procédure prud'homale dans laquelle le salarié est parti, fondée sur la défense de l'intérêt collectif de la profession est également recevable devant le conseil de prud'hommes.





alteo

l'expertise CHSCT

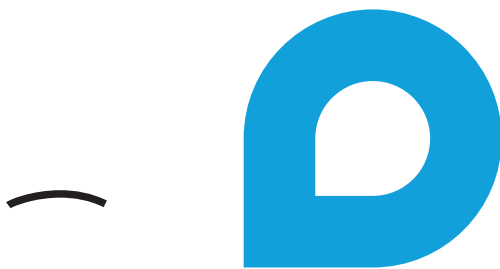
SANTÉ • SÉCURITÉ • SOLIDARITÉ

Chez **alteo...**

1 L'humain n'est pas un mot,
c'est une **conviction**.

2 Efficacité rime
avec **humanité**.

3 Éthique et solidarité
régissent nos **actions**.



cabinet-alteo.fr

Les JDS
RÉSEAU D'EXPERTS, CONSEILS ET
FORMATEURS DU CE ET DU CHSCT

JDS

experts CE

l'analyse économique au service des CE

**DES EXPERTS ENGAGÉS
POUR CONSTRUIRE
LES REVENDICATIONS
& LES NÉGOCIATIONS**

SITUATION ÉCONOMIQUE
ET FINANCIÈRE

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES



POLITIQUE SOCIALE

DROIT D'ALERTE

PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

VÉRIFICATION DE LA PARTICIPATION

LICENCIEMENTS POUR MOTIF
ÉCONOMIQUE



ASSISTANCE AU CE

ASSISTANCE À LA COMMISSION
ÉCONOMIQUE



Les JDS
RÉSEAU D'EXPERTS, CONSEILS ET
FORMATEURS DU CE ET DU CHSCT

Membres du CHSCT, exercez efficacement votre mandat au quotidien



OBJECTIFS DE LA FORMATION :

- Faire respecter les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité
- Comprendre l'organisation et le fonctionnement du CHSCT
- Mettre en œuvre les prérogatives et les moyens du CHSCT
- Appréhender les principaux modèles d'organisation du travail et les démarches de prévention
- Être en mesure d'exercer pleinement leurs attributions

CONTACTEZ-NOUS DÈS MAINTENANT

Jean-Baptiste MERLATEAU

TÉL / 01 48 96 14 48

EMAIL / contact@jdsformation.com

SITE / www.jdsformation.com

en partenariat avec



JDS **avocats**

pour vous conseiller et vous défendre

Salariés ! Représentants du personnel !

Les entreprises ont les moyens d'engager un grand cabinet d'avocats.



Cabinet certifié
Qualité ISO 9001

Vous aussi

Avec JDS avocats...

*Vous gagnez
du temps*

*Vous êtes
plus crédibles*

*Vous prenez les
bonnes décisions*

jdsavocats.com

Les JDS
RÉSEAU D'EXPERTS, CONSEILS ET
FORMATEURS DU CE ET DU CHSCT

Les JDS

CONSEILS, EXPERTS ET FORMATEURS DU CE ET DU CHSCT

JDS **avocats**
pour vous conseiller et vous défendre

JDS **formation**
pour les représentants du personnel

JDS **experts CE**
l'analyse économique au service des CE

 **alteo**
l'expertise CHSCT

Les JDS aident au quotidien le CE et le CHSCT à ...

- Exercer efficacement leurs prérogatives
- Défendre les salariés
- Améliorer les conditions de travail
- Optimiser la gestion du comité d'entreprise

Pour vous, leur synergie est un gage d'efficacité face aux enjeux actuels.



RETROUVEZ L'ACTU DU DROIT SOCIAL
jdsavocats.com



TOUTES NOS FORMATIONS
jdsformation.com



TOUTE L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE
jdsexpertsce.com



RETROUVEZ NOS EXPERTISES SUR
cabinet-alteo.fr