

LES MODES DEROGATOIRES DE NEGOCIATION
(CE - DP - SALARIE MANDATE - RSS)

La négociation en l'absence des délégués syndicaux, c'est-à-dire avec des élus du personnel ou des salariés mandatés a été élargie par la loi du 4 mai 2004. Les accords collectifs étendus qui ont prévu ces modes de négociation sont toujours valables.

A compter du 1^{er} janvier 2010, ces modes de négociation dérogatoires sont encore plus généralisés. Le « verrou » qui, était, en fait, une garantie d'égalité de traitement des salariés d'une même profession de la branche, saute. Dorénavant un accord collectif de branche étendu n'est plus nécessaire pour la mise en place de ces dispositifs. Un nouveau seuil est mis en place.

LA NÉGOCIATION AVEC LES ÉLUS DU PERSONNEL (CE / DP)

ART. L. 2232-21 à L. 2232-23

Nouvelles règles	Commentaires
<p>=> Possibilité pour l'employeur de négocier directement avec les élus du personnel (CE ou DUP ou, à défaut, les DP).</p> <p><u>Conditions</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans les entreprises de moins de 200 salariés, - En l'absence de DS ou de DP désigné comme DS, - Sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception du thème de la consultation du CE en cas de licenciement collectif. - L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives de branche de sa décision d'engager des négociations. <p>Un crédit d'heure supplémentaire de maximum 10 heures par mois est attribué aux élus titulaires qui participent à ces négociations.</p>	<p>Les syndicats signataires de la position commune (CGT et CFDT) ont donc délibérément accepté de laisser les salariés des PME seuls face au patronat !</p> <p>→ Attention aux thèmes de négociation ! Tout ne peut pas faire l'objet d'un tel accord.</p> <p>Outre la mise à l'écart des syndicats dans les entreprises, ce dispositif présente le danger de confusion des rôles DP, CE et DS.</p> <p>Pour FO, la négociation doit rester l'apanage des syndicats.</p>

Validité de l'accord

Pour être valable, un tel accord doit remplir deux conditions cumulatives :

- Etre conclu par des membres titulaires élus au CE ou DP représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- Etre approuvé par la commission paritaire de branche.

Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

En l'absence de dispositions conventionnelles, la composition de la commission paritaire de branche est :

- un titulaire et un suppléant de chaque syndicat représentatif au niveau de la branche,
- en nombre égal, des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

La validation de ces accords par une commission paritaire de branche n'est plus expresse. Elle est tacite si la commission ne se prononce pas dans les 4 mois de la transmission de l'accord.

→ Dans la loi du 4 mai 2004, le contrôle de la commission paritaire n'est pas autant précisé.

Le point de départ de ce délai n'est pas suffisamment précis. La validation tacite sera-t-elle plus facile ? Les syndicats représentatifs au niveau de la branche devront être vigilants.

LA NÉGOCIATION AVEC UN SALARIÉ MANDATÉ- ART L. 2232-24 À L. 2232-27

=> Possibilité pour l'employeur de négocier et conclure avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche.

Conditions

- En l'absence de DS et en cas de carence aux élections professionnelles,
- Sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception du thème de la consultation du CE en cas de licenciement collectif.
- L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives de branche de sa décision d'engager des négociations.

Un crédit d'heure de maximum 10 heures par mois est attribué aux salariés mandatés qui participent à ces négociations.

Validité

Pour être valable, l'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (référendum).

Depuis la mise en place du mandatement, notamment lors des négociations sur les 35 heures, on a pu constater que les accords RTT signés par les salariés mandatés étaient généralement moins favorables aux salariés que les accords signés par les délégués syndicaux.

→ La loi du 4 mai 2004 obligeait l'employeur à informer les organisations syndicales au niveau départemental ou local de sa décision d'engager des négociations (article L.2232-25 du code du travail).

Dorénavant, l'employeur devra informer les fédérations syndicales de branche.

Cela aura-t-il des conséquences vis-à-vis des unions syndicales départementales ?

**CONDITIONS DE NEGOCIATION, DE VALIDITE, DE REVISION ET DE DENONCIATION
DES ACCORDS CONCLUS SELON LES MODES DEROGATOIRES DE NEGOCIATION**

ART. L. 2232-27-1 À ART. L. 2232-29

Des règles sont posées :

- Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- Concertation avec les salariés ;
- Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

De plus, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon ces modalités ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Et les accords conclus avec des représentants élus doivent être accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente.

Enfin, ces accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon les mêmes modalités respectivement par l'employeur signataire, les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté.

Ces règles ne paraissent pas apporter de garanties nouvelles au regard des pratiques de négociation actuelles.

LA NEGOCIATION AVEC LE REPRESENTANT DE LA SECTION SYNDICALE

ART. L. 2143-23

Conditions

- Sur mandatement de son organisation syndicale ;
- Quand il y a carence au 1^{er} tour des élections professionnelles ;
- Et en l'absence de DS déjà désigné.

Validité

Pour être valable, l'accord conclu devra être soumis à un référendum des salariés (Art. L. 2232-14 : approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés).

Ce pouvoir de négocier lui est automatiquement retiré quand des salariés mandatés ou des élus du personnel disposent du pouvoir de négocier, soit par un accord collectif de branche étendu (disposition prévue par la loi du 4 mai 2004), soit par la nouvelle loi du 20 août 2008.

Cette disposition a été introduite lors des débats parlementaires. Elle vise à redonner au syndicat un semblant de pouvoir de négocier.

Le représentant de la section syndicale n'a donc qu'un pouvoir de négocier restreint mais les thèmes sur lesquels il peut négocier ne sont pas limités à la différence de la négociation avec les élus du personnel ou le salarié mandaté.

→ Le RSS peut-il disposer du pouvoir de négocier au titre du salarié mandaté ?

Etant lui-même salarié, rien n'interdirait au RSS d'être également le salarié mandaté. Ce qui correspond au respect du principe de la liberté syndicale.

**VALIDITE DES ACCORDS D'ENTREPRISE
En l'absence de DS**

A compter du 1er janvier 2010
Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Entreprises
de moins de 200 salariés

NÉGOCIATION ET CONCLUSION
D'UN ACCORD AVEC LA MAJORITE
DES ELUS CE / DUP / DP

APPROBATION PAR UNE
COMMISSION PARITAIRE
NATIONALE DE BRANCHE

PV de carence
aux élections professionnelles
Absence d'IRP

NÉGOCIATION ET CONCLUSION D'UN
ACCORD AVEC UN OU PLUSIEURS
SALARIES MANDATES

REFERENDUM
Approbation par les salariés à la
majorité des suffrages exprimés
(Modalités prévues par décret)

**En l'absence d'IRP ou de salariés mandatés disposant du
pouvoir de négocier**

Carence au 1er tour des élections professionnelles

NÉGOCIATION ET CONCLUSION D'UN
ACCORD AVEC LE RSS SUR
MANDATEMENT DE SON SYNDICAT

REFERENDUM
Approbation par les salariés à la
majorité des suffrages exprimés
(Modalités prévues par décret)

LA REPRESENTATIVITE AU NIVEAU CONFEDERAL ET DE BRANCHE

REPRÉSENTATIVITÉ AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

ART. L. 2122-5 ET L. 2122-6

Nouvelles règles	Commentaires
<p>Comme au niveau de l'entreprise, l'organisation syndicale doit remplir les critères cumulatifs suivants (Art. L. 2121-1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le respect des valeurs républicaines. 2. L'indépendance. 3. La transparence financière. 4. Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts. 5. L'audience établie conformément aux articles L. 2122-5 et L. 2122-6. <p>L'audience est mesurée tous les 4 ans.</p> <p>L'article L. 2122-5 concerne le niveau de la branche et exige d'avoir « recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche ».</p> <p>Dans les branches où il n'est pas possible d'organiser des élections professionnelles (TPE-PME) pour plus de la moitié des salariés de la branche, l'article L. 2122-6 prévoit que seront présumées représentatives les fédérations affiliées à une confédération représentative au niveau national et interprofessionnel (en principe, jusqu'à ce que soit réglée la question de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises, au plus tard le 30 juin 2009).</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience. 7. Les effectifs d'adhérents et les cotisations. <p>En outre, l'organisation doit disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche.</p>	<p>La prise en compte des élections d'entreprise pour apprécier la représentativité aux niveaux supérieurs a pour inconvénient majeur de ne pas prendre en compte la volonté des salariés appartenant aux entreprises de 10 salariés ou moins (soit 1/4 des salariés) et des salariés privés d'emploi.</p> <p>Des accords collectifs d'entreprises ont prévu des périodes entre deux élections de deux ou trois ans. Cela aura des conséquences au moment du recueil des données.</p> <p>Le rôle du ministère du travail sera important puisqu'un décret déterminera les modalités de recueil et de consolidation des résultats aux élections professionnelles.</p> <p>Il s'agit d'une présomption simple (la preuve contraire est possible).</p> <p>Il s'agit là d'un critère peu précis.</p>

Cela signifie que **FO** pourra être représentatif (ou non) :

- dans l'établissement,
- dans l'entreprise,
- dans la branche.

Ainsi, au niveau interprofessionnel local et au niveau de la branche, priorité doit également être donnée à l'implantation **FO** dans de nouvelles entreprises.

REPRÉSENTATIVITÉ AU NIVEAU NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL - ART. L. 2122-9

L'organisation syndicale doit remplir les critères cumulatifs suivants - Art. L 2121-1 :

1. Le respect des valeurs républicaines.
2. L'indépendance.
3. La transparence financière.
4. Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts.
5. L'audience établie conformément à l'article L. 2122-9.
- 6*. L'influence, notamment caractérisée par l'activité et l'expérience.
7. Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

En outre, l'organisation doit être représentative à la fois dans des branches :

- de l'industrie,
- de la construction,
- du commerce,
- et des services.

→ Le même seuil de 8% des suffrages, additionnés au niveau de la branche, est exigé. Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, s'ils sont disponibles (branches composées de PME-TPE).

REPRÉSENTATIVITÉ CATÉGORIELLE - ART. L. 2122-7 ET L. 2122-10

Dans la branche - Art. L. 2122-7

3 spécificités :

- Un critère supplémentaire : l'organisation syndicale catégorielle doit être affiliée à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale.
- Et avoir recueilli au moins 8% des suffrages exprimés au 1er tour des élections des titulaires CE ou DUP ou DP dans le collège considéré.
- La représentativité ne vaut alors qu'à l'égard des personnels relevant des collèges pour lesquels l'organisation a vocation à présenter des candidats.

Un syndicat qui a obtenu sa représentativité dans ce collège a le droit de négocier toute disposition applicable dans ce collège.

Cette disposition spécifique a été introduite pour la CFE-CGC.

Au niveau national et interprofessionnel - Art. L 2122-10

3 mêmes spécificités :

- Un critère supplémentaire : l'organisation syndicale catégorielle doit être affiliée à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale.
- Et avoir recueilli au moins 8% des suffrages exprimés au 1er tour des élections des titulaires CE ou DUP ou DP dans le collège considéré.
- La représentativité ne vaut alors qu'à l'égard des personnels relevant des collèges pour lesquels l'organisation a vocation à présenter des candidats.

Un syndicat qui a obtenu sa représentativité dans ce collège a le droit de négocier toute disposition applicable dans ce collège.

Cette disposition spécifique a été introduite pour la CFE-CGC.

* L'audience est mesurée aussi tous les quatre ans

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les premières audiences aux niveaux national et de branche devront avoir lieu au plus tard 5 ans après la publication de la loi, soit le 21 août 2013.

Dans la branche

Jusqu'à la première mesure de l'audience, resteront représentatives dans leur branche les fédérations appartenant à une confédération représentative et les fédérations syndicales autonomes déjà reconnues représentatives dans la branche.

Même si elles n'atteignent pas le seuil de 8% à la fin du premier cycle d'élections dans l'entreprise, les fédérations appartenant à une confédération représentative resteront représentatives dans leur branche pendant un nouveau cycle de 4 ans.

En résumé :

Maintien de la présomption de représentativité :

- Jusqu'à la 1^{ère} mesure de l'audience (soit avant le 21 août 2013)
- + 4 ans (soit avant le 21 août 2017).

Au niveau national et interprofessionnel

Les OS présumées représentatives au niveau national le demeurent jusqu'à la première détermination de la représentativité à ce niveau.

En résumé :

Maintien de la présomption de représentativité :

- Jusqu'à la 1^{ère} mesure de l'audience (soit avant le 21 août 2013).

L'ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE

VALIDITE DE L'ACCORD DE BRANCHE - ARTICLE L. 2232-6

Nouvelles règles	Commentaires
<p>Après la première mesure de l'audience, les conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au niveau de la branche et - Absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli 50% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au niveau de la branche. <p>Les syndicats catégoriels ont le droit de négocier toute disposition applicable à la catégorie de salariés qu'ils représentent. La validité de l'accord de branche qui ne concerne qu'une catégorie professionnelle relevant d'un collège électoral est subordonnée aux mêmes conditions mais seulement au regard des résultats dans le collège concerné.</p>	<p>La mesure de l'audience est la même que celle de la représentativité mais on vérifie les seuils de 30% et 50% en faveur des organisations représentatives et non par rapport à tous les suffrages exprimés.</p> <p>On ne regarde donc que les résultats obtenus par les syndicats reconnus représentatifs.</p> <p>Cette disposition a été adoptée pour les fédérations syndicales rattachées à la CFE-CGC.</p>

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Jusqu'à la mesure de l'audience des syndicats représentatifs au niveau des branches, effectuée avant le 21 août 2013, les règles de validité des accords ne sont pas modifiées : (articles L.2232-6 et L2232-7 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008).

VALIDITE DES ACCORDS DE BRANCHE

ANCIENNES REGLES

Jusqu'à la détermination des organisations syndicales représentatives (OSR) au niveau des branches professionnelles

L'ACCORD DE BRANCHE PREVOIT
L'ACCORD MAJORITAIRE

SOIT

ELECTION DE REPRESENTATIVITE
DANS LA BRANCHE

SOIT

ELECTIONS PROFESSIONNELLES
CE / DP

OU

SILENCE DE L'ACCORD

DROIT D'OPPOSITION DE LA MAJORITE
(LA MOITIÉ +1) DES OSR

NOUVELLES REGLES

Après la détermination des organisations syndicales représentatives au niveau des branches professionnelles

2 CONDITIONS

SIGNATURE PAR UNE OU
PLUSIEURS OSR AYANT AU MOINS
30 % DES SUFFRAGES EXPRIMÉS
EN LEUR FAVEUR

+

ABSENCE D'OPPOSITION D'UNE OU
PLUSIEURS OSR AYANT 50 % DES
SUFFRAGES EXPRIMÉS EN LEUR
FAVEUR

L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

VALIDITÉ DE L'ANI - ART. L. 2232-2

Nouvelles règles	Commentaires
<p>Après la première mesure de l'audience, conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs à ce niveau et - Absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli 50% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs à ce niveau. <p>Les syndicats catégoriels ont le droit de négocier toute disposition applicable à la catégorie de salariés qu'ils représentent. La validité de l'ANI qui ne concerne qu'une catégorie professionnelle relevant d'un collège électoral est subordonnée aux mêmes conditions mais seulement au regard des résultats dans le collège concerné.</p>	<p>La mesure de l'audience est la même que celle de la représentativité mais on vérifie les seuils de 30% et 50% en faveur des organisations représentatives et non par rapport à tous les suffrages exprimés.</p> <p>On ne regarde donc que les résultats obtenus par les confédérations syndicales reconnus représentatives.</p> <p>Cette disposition a été adoptée pour la CFE-CGC.</p>

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Jusqu'à la mesure de l'audience des syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnelle, effectuée avant le 21 août 2013, les règles de validité des accords interprofessionnels ne sont pas modifiées :

- Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (principe d'unicité de signature),
- et absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives à ce niveau.

(Article L 2232-2 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008).

VALIDITE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS

ANCIENNES REGLES

Jusqu'à la détermination des organisations syndicales représentatives (OSR)
au niveau national interprofessionnel

**SIGNATURE PAR UNE OU
PLUSIEURS OSR**

+

**ABSENCE D'OPPOSITION DE LA
MAJORITE (LA MOITIE +1) DES
OSR**

NOUVELLES REGLES

Après la détermination des organisations syndicales représentatives
au niveau national interprofessionnel

2 CONDITIONS

**SIGNATURE PAR UNE OU PLUSIEURS
OSR AYANT AU MOINS 30 % DES
SUFFRAGES EXPRIMÉS EN LEUR
FAVEUR**

+

**ABSENCE D'OPPOSITION D'UNE OU
PLUSIEURS OSR AYANT 50 % DES
SUFFRAGES EXPRIMÉS EN LEUR
FAVEUR**

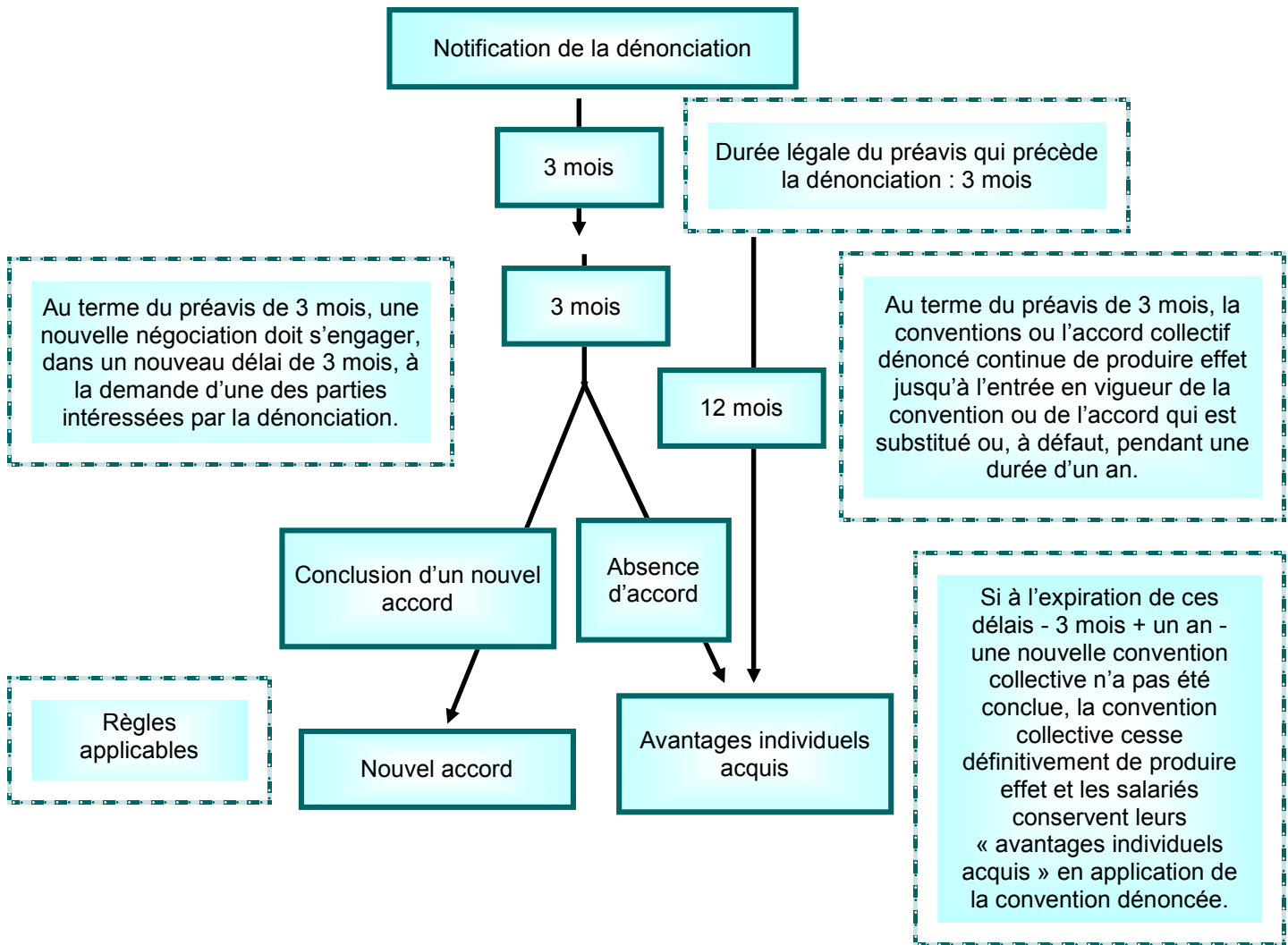
LA DENONCIATION ET LA MISE EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIFS

La loi du 20 août 2008 n'a modifié ni le régime de la dénonciation, ni celui de la mise en cause des conventions et accords collectifs.

Cependant les nouvelles règles de la représentativité peuvent créer des conséquences. Le problème de la dénonciation d'un accord par la totalité des signataires en cas de perte de la représentativité de l'un de ces signataires a été pris en compte.

LA DENONCIATION

Définition	Commentaires
<p>La dénonciation consiste en une procédure par laquelle un ou plusieurs employeurs ou une ou plusieurs organisations syndicales signataires demandent la suppression de l'accord.</p>	<p>Quand elle émane de la totalité des signataires (employeurs ou salariés), la dénonciation a pour effet « d'annuler » l'application d'une convention ou d'un accord collectif et de créer, ainsi, une situation de « vide conventionnel » pour les salariés jusqu'alors couverts. D'une manière générale, il est préférable que soit mise en œuvre une procédure de révision de l'accord collectif.</p>
Procédure	Commentaires
<p>La convention collective à durée indéterminée peut prévoir elle-même les conditions dans lesquelles elle peut être dénoncée et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. A défaut, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent (articles L. L2222-6 ; L2261-9 à L2261-13 du Code du travail).</p> <p>Voir schéma page 33.</p>	<p>Le respect de la procédure de dénonciation implique une <u>consultation préalable du CE</u>, quand il s'agit d'un accord collectif d'entreprise intéressant l'organisation, la gestion ou la marche générale de l'entreprise. A défaut, la <u>dénonciation est sans effet</u> et l'accord reste donc en vigueur (Cass. soc. 5 mars 2008). Un salarié pourrait alors en réclamer l'application même si un nouvel accord est ensuite conclu.</p> <p>En cas de négociation d'un accord d'entreprise de substitution à un accord dénoncé, il faut être vigilant quant au contenu de l'accord de branche applicable et rechercher quelle est sa force contraignante, tenant soit à sa date de conclusion, soit à la présence d'une clause d'interdiction de déroger défavorablement à tout ou partie de ses dispositions.</p>



Nouvelles règles	Commentaires
<p>Si une organisation syndicale signataire perd sa représentativité, la dénonciation des accords collectifs à tous les niveaux ne pourra plus émaner de la totalité des signataires. Dans ce cas, la dénonciation devra émaner des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues à chaque niveau⁸.</p>	<p>Cette règle ne remet pas en cause la possibilité de dénoncer les accords de la part des employeurs malgré la disparition des syndicats.</p>
LA MISE EN CAUSE	
<p>Le régime de la mise en cause est assimilé au régime de la dénonciation des accords collectifs (se référer au schéma ci-dessus).</p>	
Nouvelles règles	Commentaires
<p>La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord.</p>	<p>Cette règle revient sur la jurisprudence antérieure qui prévoyait la mise en cause d'un accord en cas de disparition des organisations signataires.</p>

⁸ Se référer aux fiches pratiques n°5, n°8 et n°9

CHRONOLOGIE D'APPLICATION DE LA LOI DU 20 AOUT 2008 PARTIE REPRÉSENTATIVITÉ

21 août 2008

Publication au JO - Loi 20 août 2008

Quand la 1ère réunion de négociation du protocole préélectoral a lieu à partir de cette date :

- mesure de l'audience des syndicats au niveau des entreprises, au vu des résultats aux élections professionnelles.

1^{er} janvier 2009

Accords majoritaires d'entreprises :

- 30 % des suffrages exprimés et,
- Absence d'opposition des syndicats majoritaires (50 %).

30 juin 2009

Date limite de la négociation sur la représentativité dans les branches composées des petites entreprises.

1^{er} janvier 2010

Modes dérogatoires de négociation en l'absence de DS :

- Avec des élus (entreprises de - 200 salariés),
- Avec des salariés mandatés en cas de carence aux élections professionnelles.

21 août 2013

Date limite de la mesure de l'audience des syndicats au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel.

2008

2009

2010

2011

2012

2013

2014