

- > **Un été 2021 dédié à la gestion de la crise sanitaire**, mais pas seulement...
- > **Santé, climat, représentativité syndicale et patronale...**: les autres sujets de l'été
- > **Retour sur l'actualité de l'été** dans le champ de la protection sociale
- > **Le point sur les arrêts marquants** rendus au cours de l'été

le dossier pratique p. 1-4

- > **Quiz de l'été (4)**: testez vos connaissances sur la jurisprudence sociale

DROIT DU TRAVAIL

Un été 2021 dédié à la gestion de la crise sanitaire, mais pas seulement...

Comme l'année dernière, cet été a été marqué par la Covid-19. Passe sanitaire étendu, vaccination obligatoire pour les soignants, autorisation d'absence pour la vaccination, etc. En raison de la circulation inquiétante du variant Delta sur tout le territoire, de nouvelles mesures sanitaires ont été mises en place dès le 9 août 2021 pour freiner une reprise forte de l'épidémie. À compter du 30 août, la détention d'un passe sanitaire est obligatoire pour les salariés des lieux dont l'accès aux visiteurs est soumis audit passe. Autre fait marquant: sauf dans les «secteurs protégés», l'activité partielle est revenue au droit commun le 1^{er} juillet dernier.

Cet été, le régime transitoire de sortie de la crise sanitaire a été prolongé jusqu'au 15 novembre, au lieu du 30 septembre (v. l'actualité n° 18315 du 31 mai 2021). Pendant cette période, le gouvernement peut prendre certaines mesures pour limiter les déplacements ou les accès à certains établissements. L'état d'urgence sanitaire a également été restauré dans certaines collectivités d'outre-mer par la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021. Ce texte a également étendu l'obligation de présentation du passe sanitaire à davantage de lieux et instauré l'obligation vaccinale

des soignants. Environ 2,7 millions de travailleurs du privé et du public sont concernés par la vaccination obligatoire et 1,8 million par le pass sanitaire. D'autres mesures ont été prises durant cette période estivale. Des aides exceptionnelles pour faire face à la crise sanitaire ont notamment été prolongées (sur les autres mesures en matière de droit du travail, de protection sociale et de jurisprudence, v. les articles suivants).

Le passe sanitaire désormais requis pour certains salariés

Pour accompagner les Français au retour à une vie normale tout en minimisant les risques de contamination, le **passe sanitaire**, mis en place le 9 juin dernier, est requis depuis le 21 juillet pour accéder aux lieux de loisirs et de culture. Compte tenu de l'évolution de l'épidémie, la loi n° 2021-1040 relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021, dont l'essentiel a été jugé conforme à la constitution par les Sages de la rue Montpensier (v. l'encadré), l'a étendu (v. l'actualité n° 18363 du 10 août 2021). Concrètement, depuis le 9 août 2021, le passe sanitaire est devenu obligatoire pour les **visiteurs** souhaitant accéder à **certains lieux et événements** (restaurants, bars, cinémas, transports interrégionaux sauf en cas d'urgence, etc.). À compter du 30 août, il le devient également pour **ceux qui interviennent** dans ces **lieux, dont les salariés**, lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public (sauf livraisons et interventions d'urgence).

Pour que cette mesure entre en vigueur rapidement, trois décrets et un arrêté

d'application de la loi sont parus dans la foulée, le 8 août (v. l'actualité n° 18363 du 10 août 2021).

Extension du champ du passe sanitaire, conséquences de l'absence de passe sanitaire pour les salariés, contrôle du passe sanitaire, sanctions pénales pour le salarié et l'employeur ne respectant ces nouvelles obligations, aménagement des règles de consultation du CSE, etc. Le ministère du Travail a intégré et précisé ces nouvelles mesures dans :

- le **protocole sanitaire en entreprise** mis en ligne le 9 août et **actualisé** (v. l'actualité n° 18365 du 12 août 2021) ;
- le **questions-réponses** sur l'obligation de vaccination ou de détention

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL VALIDE L'ESSENTIEL DE LA RELATIVE À LA GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Par une décision du 5 août 2021, le Conseil constitutionnel a confirmé la constitutionnalité de l'essentiel de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire. Néanmoins, il a censuré deux dispositions non négligeables : la possibilité pour l'employeur de rompre de façon anticipée le contrat à durée déterminée ou le contrat d'intérim d'un salarié ne présentant pas de passe sanitaire alors que cela est requis, ainsi que le placement obligatoire en isolement pendant dix jours de toutes les personnes testées positives à la Covid-19 (v. l'actualité n° 18363 du 10 août 2021).

d'un passe sanitaire publié le même jour (v. *L'actualité* n° 18365 du 12 août 2021) et actualisé le 17 août (v. *L'actualité* n° 18370 du 23 août 2021);

– le **questions-réponses** sur la vaccination par les **SST** mis à jour le 10 août 2021 (v. *L'actualité* n° 18366 du 16 août 2021). Selon celui-ci, les salariés n'ont pas à présenter de passe sanitaire pour accéder aux services de santé au travail (SST) dans le cadre du suivi de leur état de santé.

Quant à la Direction générale du travail (DGT), elle a précisé l'**étendue** du **contrôle** de l'**inspection du travail** dans le cadre de la mise en œuvre de l'obligation de présentation du passe sanitaire, **dans une fiche** du **11 août** transmise aux agents de l'inspection du travail (v. *L'actualité* n° 18373 du 26 août 2021).

Les conditions d'obtention du passe sanitaire modifiées

Fixées par le décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021, les conditions d'**obtention** du **passe sanitaire** ont été **modifiées**, par décret, à plusieurs reprises cet été (v. *L'actualité* n° 18351 du 21 juillet 2021, *L'actualité* n° 18360 du 4 août 2021 et *L'actualité* n° 18363 du 10 août 2021). Pour l'obtenir, il faut justifier :

– soit de l'**absence** de **contamination** par la Covid-19, *via* un **examen** de dépistage RT-PCR, un test antigénique ou un autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé d'au plus 72 heures ;

– soit d'un **schéma vaccinal complet** de l'un des vaccins contre la Covid-19 autorisés : 28 jours après l'administration d'une dose s'agissant du vaccin Janssen ou, s'agissant des autres vaccins, sept jours après l'administration de la deuxième dose ou de l'unique dose pour les personnes ayant été infectées par la Covid-19 ;

– soit d'un **certificat de rétablissement** à la suite d'une contamination par la Covid-19, délivré sur présentation d'un document mentionnant un résultat positif à un examen de dépistage RT-PCR ou à un test antigénique réalisé plus de 11 jours et moins de six mois auparavant. Ce certificat n'est **valable** que pour une durée de **six mois** à compter de la date de réalisation de l'examen ou du test ;

– soit d'un **certificat de contre-indication médicale** à la vaccination contre la Covid-19, dans les cas cités par le décret n° 2021-1059 du 7 août 2021.

L'obligation de vaccination de certains professionnels

Dans un contexte épidémique de circulation croissante et transmission accrue du variant Delta, la **loi** n° 2021-1040 relative à la **gestion de la crise sanitaire**

du **5 août 2021** impose à certains professionnels de santé de se faire vacciner (v. *L'actualité* n° 18363 du 10 août 2021). Sont notamment visés les **personnes exerçant leurs activités** dans les **établissements et services de santé et médico-sociaux** et dans divers types de logements collectifs pour personnes âgées ou personnes handicapées. Dans un **questions-réponses** publié le 18 août dernier, le ministère des Solidarités et de la Santé liste de manière très détaillée les personnes soumises à cette obligation. Il passe également en revue celles qui ne le sont pas et en les encourageant fortement à se faire vacciner. L'obligation vaccinale s'impose même en cas de télétravail à 100 %, précise notamment le ministère des Solidarités et de la Santé. Cela vaut-il uniquement pour les agents publics ou pour tous les agents ? Un doute subsiste à la lecture du questions-réponses du ministère du Travail (v. *L'actualité* n° 18371 du 24 août 2021). Concrètement, toutes les personnes visées par l'obligation vaccinale doivent pour exercer leur profession **présenter**, hors contre-indication médicale à la vaccination, un **justificatif de statut vaccinal**, un certificat de rétablissement valable ou, jusqu'au 14 septembre 2021 inclus, à défaut de pouvoir présenter l'un des justificatifs précités, le résultat d'un examen de dépistage RT-PCR, d'un test antigénique ou d'un autotest d'au plus 72 heures. **Entre le 15 septembre et le 15 octobre inclus**, le résultat de dépistage, pour être accepté, devra être accompagné du **justificatif** de l'**administration** d'une **première dose** de vaccin contre la Covid-19.

Suspension du contrat de travail du salarié ne respectant pas l'obligation vaccinale, contrôle de l'employeurs, sanctions pénales, consultation du CSE, etc. Le ministère du Travail a précisé ces nouvelles mesures dans son questions-réponses publié le 9 août 2021 (v. *L'actualité* n° 18365 du 12 août 2021) et mis à jour le 17 août (v. *L'actualité*

n° 18370 du 23 août 2021). Le ministère des Solidarités et de la Santé a fait de même dans son questions-réponses précité publié le 18 août (v. *L'actualité* n° 18371 du 24 août 2021).

Quant à la DGT, elle a précisé l'étendue du contrôle de l'inspection du travail dans le cadre de la mise en œuvre de l'obligation vaccinale, dans une fiche du 11 août transmise aux agents de l'inspection du travail (v. *L'actualité* n° 18373 du 26 août 2021).

Dispense de port du masque, absence pour se faire vacciner... le protocole sanitaire actualisé

Outre l'obligation de détenir le passe sanitaire et celle de se faire vacciner, la loi relative à la **gestion de la crise sanitaire** du 5 août dernier comprend de nouvelles mesures (v. *L'actualité* n° 18363 du 10 août 2021). Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de la Covid-19 applicable dans les entreprises ainsi que le questions-réponses ont été actualisés le 9 août en conséquence (v. *L'actualité* n° 18365 du 12 août 2021). Il en ressort notamment que :

– l'employeur doit inciter le **salarié** présentant des **symptômes** de la Covid-19 sur son lieu de travail à « aller se faire **dépister rapidement** [...], idéalement le jour même » et à « s'isoler dans l'attente du résultat ». Si une capacité de dépistage par test antigénique existe dans l'entreprise, un test peut être réalisé immédiatement par un professionnel autorisé et portant les équipements de protection adaptés ;

– les **moments de convivialité** réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel doivent se tenir de préférence dans des espaces extérieurs, le protocole recommandant fortement que ce soit le cas ;

– les **personnes** ayant **présenté un passe** sanitaire dans les lieux qui y sont soumis à l'exception des transports interrégionaux, ne sont **plus obligés** de **porter un**

L'INSPECTION DU TRAVAIL NE CONTRÔLE PAS LE PASSE SANITAIRE OU LA VACCINATION

Le respect par les salariés des obligations de vaccination ou de détention d'un passe sanitaire et par les employeurs des obligations de contrôle des justificatifs relève de la compétence de la police et de la gendarmerie, et non de celle de l'inspection du travail, indique la Direction générale du travail (DGT) dans une fiche interne du 11 août 2021 transmise aux agents de l'inspection du travail. Toutefois, ces derniers ont leur rôle à jouer, notamment en termes d'information des acteurs, quant aux impacts du non-respect de ces obligations sur la relation de travail et la représentation syndicale ou du personnel. De plus, au titre de son droit d'entrée dans les lieux de travail, l'agent de contrôle n'a pas à présenter de passe sanitaire ou de justificatif vaccinal pour accéder à un établissement ou un site qu'il souhaite contrôler (v. *L'actualité* n° 18373 du 26 août 2021).

masque, sauf décision contraire du préfet, de l'exploitant ou de l'organisateur; – la **durée d'absence** accordée au salarié ou au stagiaire devant se rendre à un **rendez-vous de vaccination** contre la Covid-19 ainsi qu'au salarié accompagnant un mineur ou un majeur protégé dont il a la charge doit être **raisonnable** au regard du temps de déplacement nécessaire. L'employeur qui doit rémunérer celle-ci peut demander au salarié la confirmation du rendez-vous de vaccination en amont ou le justificatif de la réalisation de l'injection *a posteriori*. Une telle autorisation d'absence peut également être accordée, a ajouté le ministère de la Santé dans son questions-réponses, en cas d'effets secondaires liés à la vaccination, pour le jour et le lendemain de celle-ci (v. *L'actualité n° 18371 du 24 août 2021*). Cette absence n'est pas prévue par la loi, elle ne devrait donc pas concerner les salariés du secteur privé.

Le retour du droit commun en matière d'activité partielle

Pour les **entreprises** des secteurs « **non protégés** » et ne faisant pas l'objet d'une **fermeture administrative**, les taux de **prise en charge** qui devaient s'appliquer au 1er janvier, mais qui ont été reportés de mois en mois, sont finalement **entrés en vigueur au 1er juillet 2021** (v. *L'actualité n° 18316 du 1er juin 2021*). L'indemnité d'activité partielle versée aux salariés équivaut désormais à 60 % de la rémunération brute antérieure (dans la limite de 4,5 Smic et d'un plancher de 8,11 € par heure) et l'allocation d'activité partielle s'élève à 36 % de cette rémunération (dans la limite de 4,5 Smic et d'un plancher de 7,30 € par heure). Depuis le 1er juillet également, les **autorisations** de mise en activité partielle sont **accordées pour**

une durée maximum de **trois mois renouvelable** dans la limite de six mois sur une période d'un an (v. *L'actualité n° 18255 du 2 mars 2021*).

Dans les « **secteurs protégés** », les niveaux de **prise en charge** ont **baissé par paliers**, en restant **majorés jusqu'au 31 août**. Les taux de droit commun entrent en vigueur le 1er septembre. Quant aux entreprises des « **secteurs protégés** » ayant subi une **perte de chiffre d'affaires d'au moins 80 %** et celles contraintes d'interrompre ou de réduire fortement leur activité du fait de restrictions sanitaires, elles continuent pour leur part à bénéficier d'une **prise en charge intégrale** de l'activité partielle **jusqu'au 31 octobre 2021**. La liste de ces secteurs a d'ailleurs été une nouvelle fois complétée par le décret n° 2021-978 du 23 juillet 2021 (v. *L'actualité n° 18356 du 28 juillet 2021*).

L'application de la réglementation des risques biologiques

Dans le cadre de la pandémie de Covid-19, certaines dispositions de la **réglementation** sur la **prévention des risques biologiques s'appliquent** aux **entreprises** qui n'y sont pas assujetties en temps normal. Un décret du 16 juillet 2021 (n° 2021-951) fixe le cadre applicable lorsque la nature de l'activité habituelle de l'établissement ne relève pas des dispositions du Code du travail relatives à la prévention des risques biologiques et que les travailleurs sont exposés au virus du SARS-CoV-2 à raison de leur activité professionnelle. Il opère un tri entre les mesures qui doivent être appliquées à ces travailleurs, et celles qui ne le sont pas, telles celles sur le suivi individuel renforcé de leur état de santé (v. *L'actualité n° 18351 du 21 juillet 2021*).

Prolongation des aides pour l'emploi des travailleurs handicapés...

Le décret n° 2021-864 du 30 juin 2021 a **prolongé jusqu'au 31 décembre 2021** l'aide financière à l'embauche de **travailleurs handicapés**. Son montant peut atteindre 4000 € par salarié handicapé embauché (v. *le dossier pratique -Handi., emploi- n° 130/2021 du 16 juillet 2021*). Pour répondre à des besoins d'accompagnement toujours d'actualité du côté des employeurs, comme des salariés et des demandeurs d'emploi handicapés, l'Agefiph (Association de gestion de fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et le FIPHP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) ont **prolongé, jusqu'au 31 décembre 2021**, leurs **aides exceptionnelles** à destination des **travailleurs handicapés** et leurs **employeurs**, mises en place au printemps 2020 pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (v. *L'actualité n° 18341 du 6 juillet 2021*).

... et de l'aide exceptionnelle aux ex-boursiers

La mise en œuvre de l'aide financière exceptionnelle accordée aux demandeurs d'emploi de **moins de 30 ans** ayant obtenu un diplôme de niveau Bac + 2 ou supérieur en 2020 ou 2021 en bénéficiant d'une **bourse** de l'enseignement supérieur a été **prolongée** par le décret n° 2021-865 du 30 juin 2021. Ainsi, l'aide peut être attribuée au titre des demandes transmises jusqu'au 31 décembre 2021, au lieu du 30 juin. Ses modalités d'attribution restent inchangées de même que son montant. Ce dernier varie en fonction d'un barème entre 72,22 € pour une bourse inférieure ou égale à 103,20 € et 397,54 € si la bourse était supérieure à 488,92 € (v. *L'actualité n° 18339 du 2 juillet 2021*). ■

DROIT DU TRAVAIL

Santé, climat, représentativité syndicale et patronale... : les autres sujets de l'été

Si l'épidémie de Covid-19 et les mesures prises pour y faire face semblent souvent monopoliser l'actualité sociale, d'autres événements sont intervenus cet été en lien avec le travail et l'emploi. Ainsi, les lois sur la santé au travail et le dérèglement climatique ont été définitivement adoptées et publiées. Et un décret permet

enfin la mise en œuvre de la visite médicale avant le départ à la retraite de certains salariés, créée par une loi de mars 2018.

Loi de transposition du dernier accord national interprofessionnel (ANI) sur la santé au travail, loi Climat, décret sur la visite médicale avant le départ à la retraite, mesure de l'audience des

organisations syndicales et patronales au niveau national interprofessionnel... L'été 2021 a été riche en matière de droit du travail, y compris au-delà de la crise sanitaire.

La nouvelle loi sur la santé au travail est publiée...

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé

au travail a été publiée au *Journal officiel* du 3 août. Elle **transpose**, en les précisant, les stipulations de l'**ANI** sur la santé au travail du 9 décembre 2020. Ses mesures entreront en vigueur au plus tôt le 31 mars 2022, voire plus tard pour certaines d'entre elles.

La loi est organisée en **quatre axes** : renforcer la **prévention** au sein des entreprises et décloisonner santé publique et santé au travail ; définir une **offre socle de services** à fournir par les services de santé au travail ; mieux **accompagner** certains publics vulnérables et lutter contre la désinsertion professionnelle ; **réorganiser la gouvernance** du système de santé au travail (*v. l'actualité n° 18362 du 9 août 2021 et l'actualité n° 18357 du 29 juillet 2021*).

... ainsi que la loi Climat

Après avoir été définitivement adoptée par le Parlement le 20 juillet 2021, puis amputée de quelques cavaliers législatifs par le Conseil constitutionnel, la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets a finalement été **publiée** le 24 août. Le texte intègre notamment une **dimension environnementale** au champ d'**intervention** des **CSE**, aux négociations récurrentes de branche et d'entreprise sur la GPEC/GEPP, à la BDES, à la formation des représentants du personnel, aux missions des experts-comptables auprès du CSE ou encore aux missions des Opco (*v. l'actualité n° 18373 du 26 août 2021*).

Une visite médicale avant les départs en retraite à compter du 1^{er} octobre

Les salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'un **suivi individuel renforcé** de leur état de santé et qui partiront en **retraite à compter du 1^{er} octobre** bénéficieront d'une **visite médicale** avant leur départ. C'est ce que prévoit le décret n° 2021-1065 du 9 août 2021 qui met en application cette visite créée par la loi du 29 mars 2018 de ratification des ordonnances Macron. Cette visite vise à établir une traçabilité et un état des lieux des expositions à certains facteurs de risques professionnels (*v. l'actualité n° 18367 du 17 août 2021*).

Les résultats 2021 des audiences syndicales et patronales

Les résultats de l'audience des organisations patronales au niveau national interprofessionnel et dans les branches, pour le cycle 2021-2025, ont été présentés par la Direction générale du travail (DGT) aux partenaires sociaux le 7 juillet 2021, lors d'une réunion du Haut conseil du dialogue social (HCDS). Au niveau national interprofession-

// Journée d'actualité

► Quelle actualité de la négociation collective en sortie de crise ?

En présentiel ou connecté à distance en direct

Liaisons sociales et le Cabinet Bredin Prat vous donnent rendez-vous le **jeudi 23 septembre 2021** pour faire le point sur les négociations prioritaires de 2021. Mise en place ou révision des accords télétravail, gestion conventionnelle de l'emploi, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes... autant de négociations à mener en cette période de sortie de crise. Rencontrez nos experts : Florence Sautejeau, conseillère travail et emploi au cabinet de Jean Castex ; Paul-Henri Antonmattei, professeur ; M^{es} Pascale Lagesse, Laetitia Tombarello, Cyril Gaillard, avocats associés (Cabinet Bredin Prat) ; Valentino Armillei, docteur en droit (Cabinet Bredin Prat) ; Mathilde Despax (Gate 17) ; Jean-Claude Le Grand (groupe L'Oréal) ; Franck Raimbault (Air France) ; Jean-Pierre Fine (UIMM) ; Isabelle Godeneche (groupe Orange) et un représentant de l'Anact.

Pour plus d'informations : www.wk-formation.fr/conferences Tél. : 09 69 32 35 99

nel, le **Medef** demeure la **première organisation patronale en nombre de salariés** employés par ses entreprises adhérentes. Mais la **CPME devient la première en nombre d'entreprises adhérentes**, doublant ainsi l'U2P, ainsi qu'en nombre d'entreprises adhérentes employant des salariés, en doublant le Medef (*v. l'actualité n° 18345 du 12 juillet 2021*). L'arrêté de représentativité confirmant ces résultats n'est pas encore paru.

En revanche, **côté syndical**, un **arrêté** du 28 juillet 2021 a fixé la liste des **organisations représentatives** (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC) et leur poids pour la négociation au niveau national interprofessionnel (*v. l'actualité n° 18371 du 24 août 2021*). De plus, une première série d'arrêtés de représentativité syndicale dans les branches, datés du 5 août 2021, est parue (*v. l'actualité n° 18368 du 18 août 2021*).

Un avenant sur le CSP unanimement signé

L'**avenant** n° 5 du 28 juin 2021 à la convention du 26 janvier 2015 relative au **contrat de sécurisation professionnelle** (CSP) a reçu le paraphe de l'ensemble des **organisations syndicales et patronales représentatives**. Cet avenant prolonge la mise en œuvre du dispositif **jusqu'au 31 décembre 2022** et prévoit notamment des conditions d'affiliation et d'indemnisation plus favorables que celles retenues par le règlement d'assurance chômage.

Il définit également de **nouveaux cas** dans lesquels le **CSP est prolongé**, à savoir : le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption et le congé de proche aidant. Le texte a vocation à s'appliquer aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022 (*v. l'actualité*

n° 18337 du 30 juin 2021). Cependant cet avenant doit encore faire l'objet d'une **procédure d'agrément** afin de pouvoir entrer en vigueur (*v. l'actualité n° 18342 du 7 juillet 2021*).

Des précisions sur la déclaration annuelle relative à l'OETH

Le décret n° 2021-918 du 9 juillet 2021 a apporté plusieurs précisions sur l'effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et sur l'organisme de sécurité sociale interlocuteur de l'employeur en cas d'effectif salarié mixte relevant du régime général et du régime agricole (*v. l'actualité n° 18346 du 13 juillet 2021*).

Des pistes paritaires pour renforcer le système de formation

Les partenaires sociaux, hormis la CGT, ont remis à la ministre du Travail, le 20 juillet, un **document** contenant **49 propositions pour faire évoluer** le système de **formation professionnelle**. Ce document **conclut les concertations** menées pour évaluer la réforme de la formation de 2018. Il préconise plusieurs mesures pour redresser les comptes de France compétences, telle que la fin des exonérations de taxe d'apprentissage. Des propositions visent à améliorer l'orientation des jeunes vers l'apprentissage. D'autres entendent recentrer la mobilisation du CPF dans une logique de co-investissement vers des formations permettant de développer des compétences utiles aux entreprises. Il est aussi proposé d'accorder un crédit d'impôt aux salariés qui complètent avec leurs fonds propres le financement d'un CPF de transition (*v. l'actualité n° 18353 du 23 juillet 2021*).

L'évolution de « territoires zéro chômeur de longue durée »

La **deuxième phase** de l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue

durée» a débuté le 1^{er} juillet et couvrira progressivement 60 territoires ou plus pour une durée de cinq ans. Le décret n° 2021-863 du 30 juin 2021 a organisé le dispositif. Il fixe les conditions dans

lesquelles chaque CDI conclu avec une entreprise à but d'emploi donne droit à une contribution au développement de l'emploi versée par l'association gestionnaire du fonds finançant l'expérimentation.

Ce fonds est alimenté par l'État et les départements et peut aussi être complété par les collectivités territoriales et certains financeurs privés (v. *l'actualité* n° 18341 du 6 juillet 2021). ■

POLITIQUE SOCIALE

Retour sur l'actualité de l'été dans le champ de la protection sociale

En matière de protection sociale, l'actualité a été chargée pendant la période estivale, notamment en raison de la publication de la loi de finances rectificative du 19 juillet, qui a institué une aide au paiement des cotisations dans le contexte de la reprise de l'activité économique et reconduit la prime dite «Pepa». En parallèle, des dispositions ont été prises afin de reporter certains éléments de la réforme de l'assurance chômage. Le 1^{er} juillet, les indemnités journalières en cas d'arrêt maladie ont été ouvertes aux travailleurs indépendants et le congé paternité a été allongé. Quant à la définition des catégories objectives cadres non-cadres, elle a enfin été sécurisée par décret.

Tout comme en droit du travail (v. *les articles précédents*), l'actualité de la protection sociale a été dense cet été, marquée par la volonté de relancer l'activité économique. Ainsi, la loi de finances rectificatives (LFR) du 19 juillet 2021 a instauré un nouveau dispositif d'aide au paiement des cotisations. Elle a également reconduit la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) exonérée socialement et fiscalement. De son côté, l'Urssaf a annoncé, en revanche, que les reports de cotisations n'étaient plus possibles à compter d'août, et que les cotisations seraient dues aux dates d'exigibilité habituelles. En matière d'assurance chômage, la réforme des règles d'indemnisation a été «décalée» une fois de plus jusqu'au 30 septembre 2021.

Parallèlement à ces mesures prises dans le cadre de la Covid-19, l'été 2021 acte aussi l'allongement du congé paternité et d'adoption pour les naissances et adoptions à compter du 1^{er} juillet 2021 et l'indemnisation des arrêts maladie dans travailleurs indépendants.

Report des modifications de méthode de calcul de l'allocation chômage

Un décret n° 2021-843 du 29 juin tire les conséquences de la décision du Conseil

d'État du 22 juin ayant suspendu les nouvelles modalités de calcul de l'allocation chômage, qui devaient entrer en vigueur au 1^{er} juillet. Pour éviter un vide juridique, l'application des dispositions correspondantes de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 est ainsi prolongée jusqu'au 30 septembre 2021. Le décret abroge les dispositions du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié par le décret du 30 mars 2021, prévoyant l'entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2021 des nouvelles modalités de calcul du salaire journalier de référence, de la durée d'indemnisation et des différés d'indemnisation.

La future date d'entrée en vigueur des dispositions suspendues sera fixée par décret en Conseil d'État ultérieurement (v. *l'actualité* n° 18339 du 2 juillet 2021). En parallèle, lors de sa réunion du 29 juin, le conseil d'administration de l'Unédic a décidé de revaloriser les allocations chômage de 0,6 % au 1^{er} juillet 2021. L'allocation de retour à l'emploi minimale passe donc de 29,38 € à 29,56 € par jour (v. *l'actualité* n° 18339 du 2 juillet 2021).

La liste des secteurs concernés par le bonus-malus est fixée

Suite à la parution d'un arrêté au *Journal officiel* du 30 juin, le dispositif du bonus-malus sur la contribution patronale d'assurance chômage est entré dans sa première phase de mise en œuvre le 1^{er} juillet. Ce texte réglementaire a fixé la liste des secteurs concernés ainsi que les modalités d'affectation des entreprises au sein de ces derniers. Conformément aux prévisions du décret du 30 mars 2021, les entreprises de sept secteurs les plus consommateurs de contrats courts verront donc leur comportement en matière d'embauche observé sur les 12 prochains mois, pour une éventuelle application d'une contribution supplémentaire ou d'un allègement de leur contribution à partir du 1^{er} septembre 2022. Sont concernés sept secteurs, comme

l'hébergement ou la restauration, ou encore le travail du bois et l'imprimerie, c'est-à-dire des secteurs affichant un taux de séparation moyen, au cours de la période comprise entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019, supérieur à 150 % (v. *l'actualité* n° 18341 du 6 juillet 2021).

Mise en place d'une nouvelle aide au paiement des cotisations

Un nouveau dispositif d'aide au paiement des cotisations a été prévu par la LFR pour 2021 du 19 juillet 2021 (v. *l'actualité* n° 18351 du 21 juillet 2021). Un décret du 19 août dernier a fixé ses modalités d'application (v. *l'actualité* n° 18373 du 26 août 2021). Ce dispositif consiste en une aide au paiement des cotisations et contributions sociales égale à 15 % du montant des rémunérations des salariés dues au titre des périodes d'emploi courant du 1^{er} mai au 31 juillet 2021. Selon la loi, un décret pourra prolonger ces périodes, au plus tard jusqu'au dernier jour de la période d'emploi courant jusqu'au 31 décembre 2021. Sont éligibles à cette aide, les employeurs dont l'effectif est inférieur à 250 salariés qui ont été particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de Covid-19 et qui exercent leur activité principale dans les secteurs S1 (hôtellerie, restauration, tourisme, événementiel, culture ou transport aérien, directoire affectés par les mesures de restriction) ou S1 bis (secteurs dont l'activité dépend de celle des secteurs S1). Des dispositifs de réduction de cotisation pour les indépendants et les artistes-auteurs sont également instaurés.

Reconduction de la prime Pepa

Comme le prévoit la LFR pour 2021, une nouvelle prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) exonérée socialement et fiscalement pourra être versée par les employeurs entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022. Elle conserve les

principales caractéristiques des primes des années précédentes, mais s'en distingue par de **nouvelles possibilités de porter le montant maximal exonéré de 1 000 à 2 000 €**. Comme précédemment, la mise en œuvre d'un accord d'intéressement permet de verser une prime exonérée à hauteur de 2 000 €. C'est également le cas en présence d'un accord visant à revaloriser les métiers de la deuxième ligne. Quant aux entreprises de moins de 50 salariés, elles peuvent bénéficier, sans condition, de ce plafond majoré (*v. l'actualité n° 18351 du 21 juillet 2021*).

Le 12 août dernier, l'Urssaf apporte, dans une note sur la reconduction de la prime pour 2021, certaines précisions. Pour la déclaration de la prime, le code type de personne (CTP) à utiliser est le CTP 510 (CTP à 0 %, sans incidence sur le montant des cotisations dues par l'employeur) (*v. l'actualité n° 18369 du 23 août 2021*).

Fin du report de cotisations à compter du mois d'août

En raison de la **reprise de l'activité économique**, à partir du mois d'août, l'Urssaf met **fin** à la **possibilité de reporter** les cotisations sociales. Les entreprises devront donc s'acquitter des cotisations sociales aux dates d'exigibilité habituelles (*v. l'actualité n° 18358 du 2 août 2021*).

Allongement du congé de paternité...

En vertu de la LFSS pour 2021, pour les **enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021** ou nés avant mais dont la naissance était supposée intervenir à partir de cette date, la **durée du congé de paternité** est portée à **25 jours** (32 jours en cas de naissances multiples), contre 11 (ou 18 jours) auparavant (*v. le dossier pratique-Temps trav.- n° 108/2021 du 14 juin 2021*). Autre nouveauté : ce congé est composé d'une **partie obligatoire de quatre jours**, qui fait « immédiatement suite au congé de naissance », et d'une seconde de 21 jours (ou 28 jours en cas de naissances multiples), facultative. Cette dernière doit être prise dans les six mois (et non plus quatre mois) suivant la naissance (*v. l'actualité n° 18309 du 20 mai 2021*). Elle peut être fractionnée en deux périodes d'au moins cinq jours chacune.

Les dispositions du Code de la sécurité sociale ont été adaptées en conséquence pour permettre le versement des indemnités journalières pendant toute la durée du congé, à condition que le père cesse son activité professionnelle pendant cette période et au minimum pendant la première période de quatre jours du congé de paternité (*v. l'actualité n° 18338 du 1^{er} juillet 2021*).

... et du congé d'adoption

Pour les **enfants adoptés** à partir du **1^{er} juillet 2021**, la LFSS pour 2021 porte de 10 à **16 semaines** la durée du **congé d'adoption** pris par l'un des deux parents pour les foyers n'ayant pas d'enfant ou un enfant à charge. La durée du congé n'est en revanche pas modifiée dans le cas où l'adoption porte le nombre d'enfants du foyer à trois ou plus (18 semaines), ou en cas d'adoptions multiples (22 semaines). En outre, lorsque le congé d'adoption est réparti entre les deux parents salariés, le couple bénéficie désormais de 25 jours supplémentaires pour une adoption unique et 32 jours pour une adoption multiple (contre 11 ou 18 jours auparavant). La durée du congé ne peut alors être fractionnée qu'en deux périodes, dont la plus courte est au moins égale à 25 jours (*v. le dossier juridique-Temps trav.- n° 38/2021 du 25 février 2021 et v. l'actualité n° 18338 du 1^{er} juillet 2021*).

Indemnisation des professions libérales en cas d'arrêt maladie

Depuis le **1^{er} juillet**, comme prévu par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, les professionnels libéraux relevant de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professionnels libéraux (Cnavpl) peuvent bénéficier d'**indemnités journalières maladie** pendant une **durée maximale de 87 jours consécutifs**, après application d'un délai de carence de trois jours. Les modalités d'application du dispositif ont été définies par un **décret** du 12 juin 2021, qui détermine également le taux de cotisation applicable (*v. l'actualité n° 18334 du 25 juin 2021*). La Cnam a par ailleurs diffusé un **circulaire** le 5 juillet 2021 détaillant les conditions et modalités d'octroi de cette nouvelle indemnisation (*v. l'actualité n° 18348 du 16 juillet 2021*).

Catégories cadres/non-cadres en matière de protection sociale complémentaire

Le **décret** relatif à la **définition des catégories objectives** de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective a été **publié** au *Journal officiel* du 31 juillet 2021. Ce texte sécurise la définition des catégories cadres et non cadres et fixe les tranches de rémunération permettant de définir les dites « catégories ». Afin d'éviter tout contentieux, il prévoit également une **phase transitoire** quant à son application. Désormais, l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres peut être définie par un renvoi :

// Journée d'actualité

► Contrôle Urssaf : le point sur les dernières actualités ! Les apports du BOSS, du PLFSS 2022, de la jurisprudence...

En présentiel ou connecté à distance en direct

En présence de Gisèle Ruesz-Villena de l'Urssaf Île-de-France et de Maîtres Quentin Frisoni et Lola Pascaud (Factorhy Avocats), Liaisons sociales vous propose de faire le point sur toutes les nouveautés 2021 en matière de contrôle Urssaf. Comment se préparer ? Comment appréhender et s'organiser à l'occasion d'un contrôle ? Quels sont les chefs de redressements les plus fréquents à la lumière du BOSS ? Venez faire le point **mardi 19 octobre 2021**, de 9 h à 17 h.

Pour plus d'informations :
www.wk-formation.fr/conferences
Tél. : 09 69 32 35 99

– aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
– ou à des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels agréés par la commission paritaire de l'Association pour l'emploi des cadres, pour l'assimilation de certaines catégories de salariés à la catégorie des cadres (*v. l'actualité n° 18360 du 4 août 2021*).

Modalités de fixation du plafond mensuel de la sécurité sociale

Pris en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, un **décret** du 27 juillet 2021 a déterminé les **modalités de calcul** du plafond de la sécurité sociale, notamment pour les années suivant une reconduction de sa valeur (*v. l'actualité n° 18359 du 3 août 2021*). En 2021, le plafond de la sécurité sociale a été maintenu au même niveau que l'année précédente, conformément aux dispositions de la loi précitée qui adapté son mode de calcul afin qu'il ne puisse pas diminuer d'une année sur l'autre, même en cas d'évolution négative du salaire moyen par tête (SMPT) (*v. le dossier juridique-Sécu., cotis.- n° 09/2021 du 14 janvier 2021*).

Mises à jour du bulletin officiel de la sécurité sociale

À deux reprises, le *Bulletin officiel de la sécurité sociale* a été actualisé cet été. Le **25 juin dernier**, plusieurs ajustements et clarifications ont été apportés en matière de frais professionnels et d'exo-

nération de cotisations sociales, notamment concernant l'**allocation forfaitaire de télétravail**, la **déduction forfaitaire spécifique** (DFS) ou encore la prise en charge des **frais de transport**. D'autres modifications sont intervenues en matière d'avantages en nature, notamment concernant les subventions aux **modes de garde**, ou la mise à disposition de **véhicule** ou de **logement** par l'employeur (v. l'actualité n° 18340 du 5 juillet 2021).

Par la suite, le 1^{er} août, de nouvelles précisions ont été apportées concernant la **DFS** (déduction forfaitaire spécifique), mais aussi les **repas d'affaires** ou encore

la prise en charge d'activité sportive par l'employeur (v. l'actualité n° 18361 du 5 août 2021).

Intermittents du spectacle : l'année blanche est prolongée

Conformément aux annonces faites par le Conseil national des professions du spectacle le 11 mai dernier et au projet d'ordonnance transmis le 2 juillet à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (v. l'actualité n° 18345 du 12 juillet 2021), une **ordonnance** du 31 juillet et un **arrêté** du 2 août ont **prolongé jusqu'au 31 août 2021**

« l'année blanche » des **intermittents** du spectacle, période permettant à ceux arrivés en fin de droits entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 décembre 2021 de voir leur indemnisation maintenue. Afin de soutenir les intermittents à l'issue de l'année blanche, un **décret** du 4 août, dont le projet avait également été transmis aux partenaires sociaux le 2 juillet, **aménage** les modalités d'**indemnisation** des intermittents et techniciens du spectacle à l'issue de l'**année blanche**, et crée des dispositifs d'accompagnement supplémentaires pour les intermittents de moins de 30 ans (v. l'actualité n° 18364 du 11 août 2021). ■

JURISPRUDENCE

Le point sur les arrêts marquants rendus au cours de l'été

Avant la pause estivale, la Cour de cassation et le Conseil d'Etat ont apporté plusieurs précisions importantes relatives aux relations individuelles et collectives de travail. La CJUE s'est également exprimée le 15 juillet sur la possibilité pour l'employeur de restreindre l'expression des convictions religieuses dans l'entreprise. Retour sur les décisions majeures de ces deux derniers mois.

Statut du conseiller du salarié, protection du lanceur d'alerte, période d'essai... La chambre sociale de la Cour de cassation a rendu lors de sa dernière audience pré-estivale du 7 juillet plusieurs arrêts notables. Elle a ainsi jugé que le conseiller du salarié bénéficiait de la protection contre la rupture de son CDD ou encore que l'appréciation du caractère raisonnable de la durée de la période d'essai devait être évaluée par le juge en fonction de la catégorie d'emploi. Du côté du Conseil d'Etat, deux arrêts sont à signaler sur la procédure de licenciement pour motif économique. Enfin, l'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail continue d'alimenter les tribunaux et ce sont ainsi deux affaires traitées par la Cour de cassation et par la CJUE qui retiennent l'attention. Le point sur les décisions marquantes de l'été.

Jurisprudence de la Cour de cassation sur les relations collectives...

Dans un arrêt du 7 juillet, la Cour de cassation s'est intéressée à la question de la **protection** attachée au mandat

de **conseiller du salarié**. Elle a ainsi considéré que la recodification étant intervenue à droit constant, le conseiller du salarié continue de bénéficier de la protection en cas de **rupture** d'un **CDD**, comme le prévoyait le Code du travail avant 2008. Peu importe que depuis cette date, les textes n'y fassent plus expressément référence (*Cass. soc., 7 juillet 2021, n° 19-23.989F-B, v. l'actualité n° 18358 du 2 août 2021*).

... et les relations individuelles de travail

Du côté des relations individuelles de travail, la Cour de cassation a affirmé le 7 juillet, que le juge amené à se pronon-

cer sur la **durée** d'une **période d'essai** doit **rechercher si** celle-ci est **raisonnable au regard** de la **catégorie d'emploi occupée**. Elle a ainsi sanctionné le raisonnement d'une cour d'appel qui avait considéré par principe et sans procéder à cette analyse, qu'une période d'essai de six mois, prévue par une convention collective antérieure au 26 juin 2008 était déraisonnable (*Cass. soc., 7 juillet 2021, n° 19-22.922 FS-B, v. l'actualité n° 18354 du 26 juillet 2021*).

Le même jour, la Cour de cassation a rappelé, conformément à la position qu'elle avait déjà adoptée en 2017 dans la même affaire, la **possibilité** pour un salarié de **refuser en raison** de **convic-**

// Journée d'actualité

► Un an de jurisprudence sociale 2020/2021 – Les arrêts majeurs de l'année !

En présentiel ou connecté à distance en direct

Dans un contexte législatif en constante évolution, les apports de la jurisprudence sociale sont scrutés avec attention. Liaisons sociales vous propose, le **jeudi 7 octobre 2021**, un décryptage croisé de nos meilleurs experts praticiens du droit du travail, entre les arrêts marquants et les évolutions législatives présentes ou annoncées. Ce rendez-vous annuel, vous permettra de faire le point sur toute l'actualité de l'année en vous apportant des solutions concrètes, directement applicables.

Avec les interventions de Jean-Emmanuel Ray, professeur à l'université Paris I-Sorbonne et à Sciences Po Paris ; Grégory Chastagnol, avocat associé (Factorhy Avocats) ; Jamila El Berry, docteur en droit privé, avocat au barreau de Paris (JEB Avocats) ; Paul-Henri Antonmattei, professeur à l'Université Montpellier I, avocat à la Cour ; Stéphane Brotons, président de la 4^e chambre de la Cour administrative d'appel de Versailles ; Pascal Lagoutte, avocat associé (Capstan Avocats).

Pour plus d'informations : www.wk-formation.fr/conferences Tél. : 09 69 32 35 99

tions religieuses la formule «**je le jure**» lors de l'audience de prestation de serment, et d'y substituer celle d'un engagement solennel. Cependant, la chambre sociale **revient en partie sur sa solution antérieure**, en précisant que le **licenciement** pour faute qui avait malgré tout été prononcé à la suite du défaut d'assermentation, n'est pas fondé sur les convictions religieuses. Il n'est donc pas nul, mais **sans cause réelle et sérieuse** (Cass. soc., 7 juillet 2021, n° 20-16.206 FS-B, v. l'actualité n° 18348 du 16 juillet 2021).

Autre sujet abordé, celui de la **protection du lanceur d'alerte**. Lorsque le **salarié présente** de bonne foi des **éléments** de fait laissant présumer de faits potentiellement délictueux ou criminels dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, il **appartient** à l'**employeur** de rapporter **ensuite** la preuve que sa décision de licencier ledit salarié est étrangère

à toute volonté de le sanctionner pour cette dénonciation. C'est ce qu'a indiqué la Cour de cassation dans un arrêt du 7 juillet 2021 à propos d'un litige pour tant antérieur à l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 qui a instauré le régime protecteur du lanceur d'alerte (Cass. soc., 7 juillet 2021, n° 19-25.754 FS-B, v. l'actualité n° 18370 du 23 août 2021).

Jurisprudence du Conseil d'Etat

Par deux arrêts, le Conseil d'Etat a apporté quelques **ajustements** sur la procédure de licenciement pour motif économique avec **plan de sauvegarde de l'emploi** (PSE). D'une part, en précisant que l'employeur doit, dans le **document unilatéral** établissant le PSE, identifier **tous** les **postes disponibles** pour un reclassement dans les **autres entreprises** du groupe, et ce, et ce quelle que soit la durée des contrats

visés (CE, 22 juillet 2021, n° 434362). D'autre part, en affinant le **périmètre de contrôle** de l'administration lorsqu'elle est saisie d'une **demande de licenciement** d'un **salarié protégé** compris dans un PSE : l'inspecteur du travail ne peut pas remettre en cause le périmètre du groupe de reclassement défini par le plan pour apprécier si l'obligation de reclassement a été respectée (CE, 22 juillet 2021, n° 427004).

Jurisprudence de la CJUE

Enfin, la Cour de justice de l'union européenne précise dans un arrêt du 15 juillet à quelles conditions une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions, découlant d'une règle interne d'une entreprise est susceptible d'être justifiée (CJUE, 15 juillet 2021, aff. C-804/18 et C-341/19). ■

// acteurs, débats, événements

Santé au travail

► **L'instauration du passe sanitaire en entreprise n'est pas à l'ordre du jour**
L'instauration du passe sanitaire dans toutes les entreprises « n'est pas d'actualité », a assuré le 26 août 2021 le Premier ministre Jean Castex sur RTL. Le passe sanitaire « est un outil parmi d'autres », mais « la finalité c'est la vaccination », a-t-il insisté. Concernant l'obligation vaccinale imposée au personnel soignant à partir du 15 septembre, il a rappelé que le gouvernement ne « reculera pas » et que les sanctions prévues contre les salariés récalcitrants seront « mises en œuvre » à cette date. Source AFP

Emploi et chômage

► **Le chômage recule de nouveau**
Le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A (sans activité, France entière hors Mayotte) a de nouveau reculé en juillet, diminuant de 1,6% par rapport à juin, avec 3,596 millions de personnes inscrites le mois dernier, soit 60 100 en moins, selon les chiffres du ministère du Travail publiés le 25 août. Par rapport à juillet 2020, le nombre de ces demandeurs d'emploi de catégorie A chute de 11,1%, indique la direction des statistiques du ministère (Dares). En incluant les inscrits en activité réduite (catégories B et C), le nombre de demandeurs d'emploi a enregistré en juillet une « baisse significative » de 0,7% (- 39 500 inscrits) comparé à juin et s'établit à 5,927 millions de personnes, précise la Dares. Pour les

catégories A, B et C, les entrées à Pôle emploi ont grimpé de 3,7% en juillet, avec 539 800 nouveaux inscrits, contre 520 700 en juin, d'après les statistiques de la Dares. Cette hausse des entrées a été alimentée « principalement » par des « fins de contrat et retours d'inactivité », note le ministère. Soulignant que les données mensuelles sont « très volatiles et parfois difficiles à interpréter », la Dares signale que les données trimestrielles « doivent être privilégiées ». Source AFP

► **Le quoi qu'il en coûte, c'est fini, prévient Bruno Le Maire**

Le ministre de l'Économie Bruno Le Maire a affirmé mercredi 25 août que le gouvernement allait cesser de soutenir l'ensemble des secteurs économiques, à l'occasion de la rentrée du Medef. Durant la crise sanitaire, « nous n'avons pas compté l'argent public parce que c'était responsable de le faire. Mais maintenant que l'économie française redémarre, que nous avons des perspectives de croissance à 6%, le quoi qu'il en coûte c'est fini », a déclaré le ministre. « Nous sommes passés au sur mesure, nous continuerons à soutenir ceux qui en ont besoin », a-t-il ajouté, rappelant la tenue d'une réunion le 30 août pour décider du maintien de certaines aides au-delà du 31. « Mais pour le reste, que l'économie soit libre, qu'elle crée des emplois et de la richesse sans le soutien de l'État », a lancé Bruno Le Maire. « Nous ne sommes pas des entrepreneurs pour vivre des aides de

l'État », avait déclaré un peu plus tôt le président du Medef Geoffroy Roux de Bézieux, estimant qu'il « est temps que l'État revienne à sa juste place ». Source AFP

Rémunération

► **Les patrons sous pression pour augmenter les salaires**

L'embellie de l'économie française fait craindre des difficultés de recrutement, créant une situation qui pourrait pousser les salaires à la hausse, selon le Medef, qui a fait sa rentrée le 25 août. Au vu de ces difficultés, particulièrement fortes dans les services, le président du Medef Geoffroy Roux de Bézieux estime qu'« il y aura forcément des augmentations [de salaires] assez significatives l'année prochaine ». Mais avec de telles hausses, « derrière ce sont les prix qui vont augmenter », prévient-il. Le ministre de l'Économie Bruno Le Maire a rappelé que la France était pour 2021 sur une trajectoire de 6% de croissance, et que le niveau d'activité de l'avant-crise devrait être retrouvé d'ici la fin de l'année. Cette « croissance doit profiter à tous, tous sans exception notamment les salariés les plus modestes, notamment ceux qui ont des emplois à temps très partiel, notamment ceux qui ont les niveaux de qualification les plus faibles », a-t-il affirmé. Il a toutefois estimé qu'il s'agissait d'« un défi qui est très difficile, parce qu'on sait bien que si on est trop

brutal [en terme de hausse de salaires, NDLR], on a un risque de voir augmenter à nouveau le chômage », rappelant au passage les mesures déjà en place comme la prime d'activité, la participation et l'intéressement. Le Medef espère aussi une mise en place de la réforme de l'assurance-chômage au 1^{er} octobre, qui pourrait inciter davantage de chômeurs à reprendre un emploi, selon son président. « Il me semble que les conditions sont remplies » pour que la réforme puisse entrer en vigueur à cette date, a répondu Bruno Le Maire. *Source AFP*

► Forte augmentation de la participation en 2019

En 2019, 9,3 millions de salariés ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou à un plan d'épargne salariale, soit 51,4 % (+ 0,5 point par rapport à 2018) des salariés du secteur privé non agricole, indique la Dares dans une étude publiée le 19 août. L'accès à chacun des dispositifs progresse, notamment la participation au sein des entreprises de moins de 50 salariés (+ 1,3 point), à la suite de la suppression, à partir du 1^{er} janvier 2019, du forfait social sur les sommes versées au titre de la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés. 7,9 millions de salariés ont reçu une prime d'intéressement, de participation, ou un abondement en 2019, soit 84,9 % (+ 1,1 point par rapport à 2018) des salariés couverts par au moins un dispositif. Le complément de rémunération dégagé s'établit en moyenne à 2 660 euros par salarié bénéficiaire, soit une progression de 99 euros (+ 3,9 %). « La hausse des montants perçus est davantage tirée par l'augmentation du nombre de bénéficiaires que par celle des montants moyens », précise la Dares. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, le nombre de bénéficiaires de la participation augmente de 7,3 % en 2019 et les sommes versées à ce titre progressent nettement (+ 12,5 %). La participation représente 3,8 % de la masse salariale des bénéficiaires.

Contrat de travail

► Covid: Amazon repousse le retour au bureau à janvier 2022

Le géant du commerce en ligne Amazon a décidé le 5 août de repousser le retour obligatoire au bureau pour ses employés initialement prévu le 7 septembre à janvier 2022. Cette consigne s'applique aux États-Unis et dans d'autres pays, sans que l'entreprise ne précise lesquels. Amazon est loin d'être le seul à prendre cette décision. Le gestionnaire d'actifs BlackRock et la banque Wells Fargo, qui souhaitent que tous leurs employés reviennent progressivement au bureau à partir de

septembre, ont annoncé le 5 août qu'ils repoussaient cette échéance à début octobre. Réouverture en octobre également pour Microsoft, qui laisse même la possibilité aux salariés s'occupant de personnes vulnérables ou parents d'enfants ne pouvant pas être vaccinés de rester en télétravail jusqu'en janvier. Ces décisions interviennent alors que la pandémie repart de plus belle avec le variant Delta et que les autorités locales prennent de nouvelles mesures sanitaires. Après des recommandations de la principale agence fédérale de santé publique des États-Unis (CDC), qui a de nouveau préconisé le port du masque en intérieur dans les zones où la circulation du virus est importante, des chaînes de magasins comme Walmart ont demandé à leurs employés de recommencer à se couvrir le visage. *Source AFP*

► Les salariés de Facebook restent en télétravail

Inquiet de la hausse des contaminations par le variant Delta du coronavirus, Facebook a décidé de repousser à janvier 2022 le retour au bureau de ses salariés. « Compte tenu des données de santé récentes montrant une augmentation des cas de Covid par le variant Delta, nos équipes aux États-Unis ne seront pas obligées de retourner au bureau avant janvier 2022 », a indiqué le 13 août une porte-parole du groupe. Les bureaux de Facebook en dehors des États-Unis pourraient rouvrir plus tard cette année selon les situations sanitaires locales. Il y a quelques semaines, Facebook prévoyait encore de rouvrir complètement ses bureaux d'ici octobre, en exigeant vaccination et masques. *Source AFP*

► Facebook lance des salles de réunion en réalité virtuelle

Facebook a présenté le 19 août un nouveau service de collaboration professionnelle, qui permet aux utilisateurs de se réunir *via* des casques de réalité virtuelle d'Oculus. Dans les « workrooms » (salles de travail), les participants apparaissent autour d'une table ronde sous forme d'avatars personnalisés, qui ressemblent à des personnages de dessins animés. Ils peuvent interagir via leur micro, dessiner sur un tableau blanc virtuel grâce aux télécommandes qui répliquent leurs gestes ou encore diffuser l'écran qui se trouve devant eux, dans la pièce où ils se trouvent physiquement. « Les workrooms sont notre produit phare de collaboration, qui permet à des personnes de venir travailler dans la même pièce, malgré la distance physique », a indiqué la société dans un communiqué sur le blog d'Oculus, la marque de casques de réalité virtuelle (VR) rachetée par Facebook en 2014.

Cette nouvelle technologie est disponible en beta aux utilisateurs de casques Quest 2. Leurs collègues qui n'ont pas cet équipement peuvent se joindre aux réunions via des appels vidéo. Fin juillet, Facebook a annoncé la création d'une équipe dédiée au « métavers », c'est-à-dire un « méta-univers » où se fondent le réel et le virtuel, une vision de science-fiction déjà présente dans des jeux vidéo. Progressivement, les écrans, hologrammes, casques de VR et lunettes de réalité augmentée sont censés permettre des « déplacements » fluides d'univers virtuels en lieux physiques, comme des « téléportations », avait alors expliqué le fondateur de Facebook Mark Zuckerberg. *Source AFP*

Droit du travail

► Le statut des chauffeurs Uber remis en jeu en Californie

Le statut des chauffeurs d'applications comme Uber est de nouveau dans la balance en Californie, où un juge a considéré le 20 août comme inconstitutionnel et « inapplicable » un référendum de novembre 2020 entérinant leur indépendance (*v. l'actualité n° 18179 du 9 novembre 2020*). Les leaders américains de la réservation de voitures avec chauffeurs, Uber et Lyft, avaient soumis au vote une loi pour l'indépendance des conducteurs en Californie, alors que cet État américain avait adopté en 2019 un texte qui leur imposait de les qualifier comme des employés. Les deux sociétés et d'autres plateformes avaient remporté la partie : les électeurs avaient voté à 58,6 % en faveur de la « Proposition 22 », qui consacrait le travail rémunéré à la tâche mais accordait aux chauffeurs quelques avantages sociaux. Cette proposition est inconstitutionnelle parce qu'elle « limite le pouvoir de l'assemblée à l'avenir à définir les conducteurs des applications mobiles comme des travailleurs reconnus par la loi sur les compensations des travailleurs », a indiqué le juge Frank Roesch, de la cour d'Alameda, d'après le journal *Sacramento Bee*. Le résultat du référendum est donc « inapplicable », a-t-il affirmé. « Nous allons faire appel et nous pensons que nous allons gagner », a réagi un porte-parole d'Uber. « Cette décision ignore la volonté de la majorité des électeurs californiens et n'a aucun sens ni en termes de logique ni au regard de la loi », a-t-il détaillé. *Source AFP*

Patronat

► Lancement d'une plateforme de dialogue des patronats francophones

Des organisations patronales de 25 pays francophones réunies à Paris ont annoncé le 24 août le lancement d'une « plateforme de dialogue et de coordi-

nation permanente des patronats francophones » pour renforcer leurs flux d'affaires. Selon la déclaration des organisations signataires, rassemblées en ouverture de la Rencontre des entrepreneurs de France (REF), qui remplace pour la troisième année consécutive l'université d'été du Medef, la langue française « doit être un levier d'opportunités concrètes pour obtenir un financement, réaliser un projet ou accélérer un développement commercial ». Un forum économique sera organisé les 20 et 21 novembre à Djerba (Tunisie), en marge du 18^e sommet de l'Organisation internationale de la francophonie, afin de « porter un agenda économique francophone au service de nos entreprises et de nos populations », annonce la déclaration. L'objectif de la REF francophone, qui se réunira dorénavant « chaque année », est de « bâtir une véritable communauté économique francophone », a déclaré à la tribune le président du Medef Geoffroy Roux de Bézieux. Le Premier ministre ivoirien Patrick Achi a pour sa part souhaité que l'événement puisse se tenir chaque année « alternativement sur les deux rives de notre monde francophone » et a convié les participants à venir « en 2022 à Abidjan ». L'espace francophone compte aujourd'hui 512 millions de locuteurs et pèse 16 % du PIB mondial, rappelle la déclaration. *Source AFP*

Entreprises

► McCain investit 17 millions d'euros dans son usine de Béthune

Le géant canadien McCain Foods a annoncé le 24 août qu'il allait investir 17 millions d'euros dans son usine de Béthune (Pas-de-Calais), afin de « renforcer sa compétitivité ». Cette somme, qui s'inscrit dans la continuité de 125 millions d'euros déjà investis depuis cinq ans en France, doit permettre « de poursuivre la modernisation du site, de créer une nouvelle ligne de packaging » et de mettre en place « un nouveau conditionnement pour les frites, plus adapté à la grande distribution », selon un communiqué. D'autres investissements seront « déployés par McCain d'ici 2026 » afin d'évoluer vers une « production industrielle plus moderne et durable », souligne Erwin Pardon, président de McCain Europe, dans ce communiqué de presse. À Béthune (ville durement touchée par la fermeture de l'usine

Bridgestone), où il est implanté depuis 1986, McCain emploie près de 230 salariés pour deux lignes de production, l'une pour les frites surgelées, l'autre pour les flocons de pomme de terre déshydratés. La France représente aujourd'hui son premier marché en Europe et abrite trois de ses six usines sur le continent, deux dans le Pas-de-Calais et une dans la Marne. Le géant de la frite surgelée achète un million de tonnes de pommes de terre par an en France, auprès de plus de 850 agriculteurs, selon le communiqué. *Source AFP*

► Les Galeries Lafayette veulent faire passer 11 magasins en franchise

Les Galeries Lafayette ont annoncé le 25 août vouloir faire passer en franchise 11 de leurs magasins français, en cédant les murs de la majeure partie d'entre eux, un projet qui « n'aurait pas d'impact sur l'emploi » selon l'entreprise, ce qui ne dissipe pas les craintes des syndicats. L'opération, « qui vient d'être présentée aux instances représentatives du personnel », doit être finalisée « début 2022 », a précisé dans un communiqué le groupe, qui n'a pas souhaité détailler son périmètre financier. Ces 11 magasins pèsent, selon une source proche du dossier, environ 200 millions d'euros de chiffre d'affaires. Selon la déléguée syndicale centrale CGT Viviane Cabirol, « un CSE central est prévu début septembre » sur ce projet. Sa collègue Fouzia Es Salmi, secrétaire générale de la CGT du magasin d'Hausmann à Paris, craint « une casse sociale ». Lors de la reprise de 22 magasins par la Financière immobilière bordelaise (FIB) en 2018 (*v. l'actualité n° 17506 du 8 février 2018*), « un accord avait été négocié sur les acquis des salariés, qui ont été maintenus 15 mois après la reprise. Mais au bout des 15 mois, ils ont tout perdu », notamment « le treizième mois et la prime de vacances », assure-t-elle. Même crainte pour David Pereira, du syndicat SUD du magasin Hausmann, qui « ne comprend pas cette stratégie. Les magasins de province ont moins souffert de la crise sanitaire, ils ont même soutenu Hausmann », à la peine faute de touristes étrangers. « Le groupe Galeries Lafayette préfère garder ouvert le magasin des Champs-Élysées qui ne rapporte rien, qui est un gouffre financier et qui enfonce les autres magasins », accuse-t-il. *Source AFP*

International

► États-Unis : de moins en moins de nouveaux inscrits au chômage...

Au total, 11,7 millions de personnes touchaient le chômage fin juillet. Le marché de l'emploi a connu une forte amélioration en juillet, avec 943 000 emplois créés et un taux de chômage en baisse pour le deuxième mois consécutif, tombant à 5,4 %. Le recul des inscriptions au chômage peut s'expliquer par la fin anticipée, dans une large moitié des États, du versement d'allocations plus généreuses (+300 dollars) pour faire face à la pandémie. Le retour au régime habituel pour l'ensemble du pays est prévu le 6 septembre. Les chômeurs de longue durée, notamment, ne toucheront alors plus rien. La secrétaire au Trésor et la secrétaire au Travail ont appelé les États à utiliser certains fonds versés par le gouvernement fédéral pour aider ces chômeurs qui en ont encore besoin. Ils ont aussi relayé un appel de Joe Biden à réfléchir à une réforme du système d'assurance chômage. *Source AFP*

► ... mais la réduction des allocations entraîne pertes de revenus et baisse des dépenses

Les États américains ayant mis fin aux programmes d'allocations chômage déployés pendant la pandémie ont vu les revenus et les dépenses chuter, selon une étude du 20 août, qui pourrait préfigurer l'impact à l'échelle nationale de la fin de ces prestations sociales. Exceptionnellement généreuses, elles sont au cœur de controverses entre démocrates et républicains, les premiers estimant qu'elles restent vitales pour les familles en difficulté quand les seconds y voient un encouragement à ne pas travailler. 26 États ont annoncé des coupes anticipées dans ces aides, qui s'achèvent à l'échelle nationale le 6 septembre. Dans les États où les prestations ont pris fin par anticipation, près de 25 % des personnes interrogées ayant bénéficié des aides supplémentaires, avaient désormais un emploi à la fin juillet, contre environ 21,5 % dans les États ayant poursuivi les programmes d'aide, selon l'étude. Cependant, cela n'a pas compensé la baisse des revenus et des dépenses qui en a résulté, de l'ordre de 145 dollars par semaine (-20 %), relèvent les chercheurs des universités de Columbia, Harvard, du Massachusetts Amherst et de Toronto. *Source AFP*



JOURNÉE D'ACTUALITÉ

Un an de jurisprudence sociale 2020/2021

Les arrêts majeurs de l'année !

PARIS - **Judi 7 octobre 2021 (9h00 – 17h00)**

En présentiel ou connecté en live + un replay

MATINÉE

Liste non exhaustive d'arrêts
Le programme évoluera en fonction des dernières actualités

RELATIONS INDIVIDUELLES

■ Contrat de travail

- Clauses de non-concurrence : effet libératoire de la transaction rédigée en termes généraux
- Télétravail : quid du droit aux titres restaurant ?
- CDD, intérim : le point sur les arrêts récents

■ Temps de travail et congés

- Heures supplémentaires : régime de la preuve
- Forfait-jours : droit à la retraite progressive, accord de branche invalidé, remboursement des jours de RTT si la convention est privée d'effet, etc.
- L'astreinte caractérisée même lorsque le salarié peut choisir ses jours de disponibilité - Travail dominical illégal : le salarié n'a pas droit aux contreparties prévues par la loi ou par accord
- Portage salarial : droit aux congés pour événements familiaux

■ Santé et sécurité

- Harcèlement : conditions de l'enquête menée après le signalement des agissements, contenu de la lettre de licenciement en cas de dénonciation mensongère, processus probatoire
- Inaptitude : pas d'obligation de notifier les motifs s'opposant au reclassement si le salarié a refusé le poste proposé, précision sur le recours en contestation de l'avis du médecin du travail
- Préjudice d'anxiété : précisions sur le délai de prescription

■ Libertés, TIC

- Droit à la preuve : l'employeur peut produire en justice des éléments du compte Facebook d'un salarié, ou des données personnelles dont le traitement est illicite
- Discrimination : le droit à la preuve peut justifier la communication de données non anonymisées
- Surveillance des salariés : caméra, logiciel de suivi, messagerie instantanée, quelle marge de manœuvre pour l'employeur ?

■ Discipline et ruptures individuelles du contrat

- Un salarié licencié pour faute grave peut être indemnisé en cas de circonstances vexatoires
- Discrimination : proférer des accusations mensongères justifie le licenciement disciplinaire
- Licenciement nul : avoir trouvé un nouvel employeur ne prive pas du droit à réintégration
- Le licenciement concomitant à l'action en justice du salarié n'est pas présumé illicite
- Pas de protection du jeune père contre les actes préparatoires au licenciement
- Rupture conventionnelle, prise d'acte, résiliation judiciaire : les dernières précisions des juges

Avec les interventions de :

Jean-Emmanuel RAY, professeur à l'université Paris I-Sorbonne et à Sciences Po Paris.

Grégory CHASTAGNOL, Avocat associé, FACTORHY Avocats.

Jamila EL BERRY, docteur en droit privé, avocat au barreau de Paris, JEB Avocats.

Xavier BONTOUX, Avocat associé, spécialiste en droit du travail et droit de la sécurité sociale, BDO.

■ Élections professionnelles

- Établissements distincts du CSE : le juge n'a pas la main si le Directe n'a pas été valablement saisi
- Représentation équilibrée F/H sur les listes de candidats : les risques de contentieux
- Vote électronique : l'ouverture de négociations avec les DS est un préalable indispensable
- Défaut d'organisation des élections partielles : indemnisation

■ Représentativité et désignation syndicales

- Désignation du RSS : le critère de transparence financière est rempli si les formalités d'approbation et de publicité des comptes sont en cours d'accomplissement
- Annulation des élections : le même RSS peut être à nouveau désigné à l'issue du nouveau scrutin
- Un syndicat primaire ne peut pas être interprofessionnel

■ Attributions et fonctionnement du CSE, droit syndical

- Dispense d'activité : un élu peut prétendre au paiement des heures de délégation prises en dehors de son temps de travail théorique
- La liberté de circulation des IRP peut être restreinte en cas d'abus commis lors d'une grève
- La présidence du CSE peut être déléguée à un salarié mis à disposition
- L'employeur doit assurer l'accès de ses salariés mis à disposition aux communications syndicales
- Prise en charge des cotisations syndicales des salariés : la Cour de cassation pose ses conditions

■ Négociation collective et transfert d'entreprise

- Modulation des effets de l'annulation d'un accord collectif : premières précisions
- Avantages conventionnels rétroactifs : le salarié licencié avant la signature de l'accord en bénéficie
- L'accord relatif au comité de groupe antérieur à la mise en place du CSE continue de s'appliquer
- Négociation dans une branche non répertoriée : comment vérifier la représentativité des syndicats ?
- Une différence de traitement discriminatoire créée par accord collectif n'est pas présumée justifiée
- Accord de mobilité : le refus d'application d'un accord de mobilité est un motif économique de licenciement autonome

■ Salariés protégés

- Le point sur la jurisprudence administrative 2020/2021
- Conseiller du salarié dont la désignation est imminente : conditions de bénéfice du statut protecteur
- Cessation d'activité due à une faute de l'employeur : au juge judiciaire d'indemniser le salarié protégé

Avec les interventions de :

Paul-Henri ANTONMATTEI, professeur à l'Université Montpellier I, avocat à la Cour.

Stéphane BROTONS, président de la 4^{ème} chambre de la Cour administrative d'appel de Versailles.

Pascal LAGOUTTE, Avocat associé, CAPSTAN AVOCATS.

La journée est animée par :

Sandra LAPORTE, rédactrice en chef adjointe Liaisons sociales quotidien.

APRÈS-MIDI

RELATIONS COLLECTIVES

■ PSE et licenciement économique

- PSE : le point sur la jurisprudence administrative et la jurisprudence judiciaire
- Coemploi, responsabilité extra-contractuelle : nouvelles précisions
- Conséquences d'une faute de l'employeur à l'origine d'une menace sur la compétitivité
- La recherche de reclassement dans le groupe n'impose pas de communiquer le profil personnalisé des salariés

CLIQUEZ OU FLASHEZ

Informations complémentaires et inscriptions :

www.wk-formation.fr - Tél. 09 69 32 35 99

FR-liaisonsformation@wolterskluwer.com



L'égalité femmes - hommes : quelle stratégie RH mettre en place pour réduire les écarts ?

LIAISONS
SOCIALES
FORMATION

PROGRAMME / 1 jour



OBJECTIFS

- Appréhender l'égalité hommes- femmes et disposer d'une vision globale des thématiques clés
- Identifier le cadre réglementaire et les nouveaux dispositifs proposés par la Loi Avenir professionnel (Index égalité, référent violences faites aux femmes)
- Repérer les situations à risque (discrimination et/ ou de violences faites aux femmes) et construire son plan d'action pour sensibiliser les parties prenantes
- Développer une approche transversale et intégrée de l'égalité professionnelle (liens entre les sujets RH/ managériaux et santé / QVT / conditions de travail / processus RH) et identifier ses moyens d'actions.

FORMATEUR(S)

Delphine GUYARD-MEYER, En 2014, elle a créé son activité de conseil et de coaching, Equation RH après un parcours de 18 ans au sein des groupes Keolis et Logica/ CGI où elle a alterné des fonctions d'expertises et de DRH généraliste. Elle accompagne aujourd'hui les fonctions RH dans leur prise de recul métier et leurs projets de développement. Elle a également co-créé en 2015, FHink Egal.e, un réseau de compétences en égalité professionnelle F/H.

PUBLIC

- Tout collaborateur RH

1 Avant la formation

- Autodiagnostic : Où se situe mon entreprise par rapport à la réglementation :
 - Test Anact

2 Partager un état des lieux de l'égalité professionnelle : de quoi parle-t-on concrètement ?

- Sous forme de quiz interactif :
- Inégalités femmes-hommes : de quoi parle-t-on ? Qu'est ce qui a récemment évolué ?
- Les objectifs de la loi Avenir professionnel et de ses décrets
- Panorama des thématiques clefs de l'éga pro (égalité salariale, équilibre des temps, femmes et gouvernance etc)
- Les 5 raisons d'agir (juridiques, business, risques financiers, éthiques, RSE)
- Se poser les bonnes questions pour analyser sa propre entreprise

- Atelier : construire le SWOT Egalité femme-homme de sa propre entreprise : les points forts, les axes d'amélioration

3 Repérer concrètement les situations professionnelles dans lesquelles il faut être attentifs & agir

- Anticiper les situations « à risques »
- Lutter contre les stéréotypes : le stéréotype, le préjugé et la discrimination
- Prendre du recul tout en restant « sans complaisance »
- Atelier ludique à partir de BD
- Permettre aux managers d'identifier des situations de discriminations
- Détecter les agissements sexistes et le harcèlement sexuel
- Jeu de rôle - situation de recrutement

4 Votre plan d'actions : quels outils mettre en place et quel rôle pour les RH ?

- Le référent sexisme : l'identifier, le former et l'accompagner
- L'index : être en alerte sur les indicateurs de rémunération
- L'obligation d'information et d'affichage : l'associer à une communication RH élaborée : marque employeur
- La sensibilisation des managers : accompagner la ligne managériale
- Agir dans l'urgence : savoir faire face à des situations d'inégalités ou de violence (entretiens RH, enquête CHSCT)
- **Atelier** : construire votre plan d'actions pour réduire les écarts au sein de votre entreprise

DEVIS INTRA EN LIGNE

DURÉE	1 jour
SESSIONS 2021	<ul style="list-style-type: none">▶ 12 janvier▶ 09 mars▶ 09 juin▶ 15 septembre▶ 06 décembre
TARIF	995 € HT
CODE	SP207

Formation accessible en présentiel et en classe virtuelle (au choix)

Informations complémentaires et inscriptions :

www.wk-formation.fr - Tél. 09 69 32 35 99 - Email : FR-liaisonsformation@wolterskluwer.com