

Actualité Juridique & Sociale

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

ACTUALITES

TELETRAVAIL

L'ANDRH appelle les pouvoirs publics à adapter le code du travail

Selon une enquête dévoilée par l'ANDRH, 15% des DRH indiquent rencontrer certaines difficultés dans la mise en œuvre de leur accord télétravail. L'association demande une adaptation du code du travail pour prendre en compte ces problématiques. Au risque sinon d'ouvrir la voie à de nouveaux contentieux juridiques.

[Suite...](#)

PASSE SANITAIRE ET MANDAT RP

Le passe sanitaire ne peut pas être exigé pour exercer le mandat de représentant du personnel

Les questions-réponses sur le passe sanitaire et l'obligation vaccinale à destination des agents de contrôle du ministère du travail précise que ces obligations ne peuvent être exigées des représentants du personnel exerçant leur mandat

[Suite...](#)

FORMATION


Le plan du gouvernement pour faire face aux pénuries de main d'œuvre

Pour faciliter les recrutements, le Premier ministre, Jean Castex, a annoncé une série de mesures. A la clef, budget spécifique pour les salariés des TPE-PME, assouplissement du dispositif Transitions collectives, formations majoritairement en entreprise et prime à l'embauche pour les chômeurs de longue durée.

[Suite...](#)


JURISPRUDENCE

TELETRAVAIL : UN EMPLOYEUR CONDAMNE A VERSER A TOUS LES SALAIRES L'INDEMNITE PREVUE PAR ACCORD COLLECTIF

 Dans un jugement du 28 septembre, le tribunal judiciaire de Paris ordonne à l'Agence française du développement (AFD) de verser à tous les salariés en télétravail du fait de la crise sanitaire l'indemnité de 5 euros par jour qui était prévue par l'accord collectif sur le télétravail de janvier 2020.

[Suite...](#)

LE RECOURS SYSTEMATIQUE AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES PEUT CONSTITUER UNE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

 Dans un arrêt du 8 septembre 2021, la chambre sociale de la Cour de cassation considère que les heures supplémentaires ne peuvent pas être utilisées pour augmenter la durée hebdomadaire de travail. Auquel cas, il s'agit d'une modification du contrat de travail qui ne peut intervenir qu'avec l'accord exprès du salarié.

[Suite...](#)

N° 179 – Octobre 2021

AGENDA

 **Mardi 14 décembre :**

Atelier RH :

« **Actualités juridiques** », animé par Me BESSE, de 8h30 à 10h30

Information et inscription :
c.reynier@aveyron.cci.fr

QUOI DE NEUF

 **LE TITRES-RESTAURANT : PROLONGATION DES DISPOSITIONS DEROGATOIRES JUSQU'AU 28 FEVRIER 2022**

Le 24 août dernier, le ministère de l'économie avait annoncé que le plafond d'utilisation des tickets restaurant resterait à 38 euros par jour (au lieu de 19 euros) dans les restaurants jusqu'au 28 février 2022. Un décret du 20 octobre 2021 acte cette annonce.

[Suite...](#)

CCI de l'AVEYRON
<https://www.aveyron.cci.fr/>
email : info@aveyron.cci.fr
Tel : 05 65 77 77 00

L'ANDRH appelle les pouvoirs publics à adapter le code du travail

Selon une enquête dévoilée par l'ANDRH, 15% des DRH indiquent rencontrer certaines difficultés dans la mise en œuvre de leur accord télétravail. L'association demande une adaptation du code du travail pour prendre en compte ces problématiques. Au risque sinon d'ouvrir la voie à de nouveaux contentieux juridiques.

Pour les DRH, le retour au bureau des salariés ne rime pas avec tranquillité. Car, en réactivant les accords de télétravail classique, ils doivent aujourd'hui faire face à des obstacles imprévus : 15 % d'entre eux indiquent rencontrer certaines difficultés dans l'application de leur accord, selon une enquête de l'ANDRH présentée hier et réalisée, du 22 septembre au 13 octobre, auprès de 359 répondants. Ce qui fâche ? "Il y a des refus de revenir au bureau, pointe Laurence Breton Kueny, vice-présidente de l'ANDRH et DRH du groupe Afnor. Certains salariés souhaitent plus de jours de télétravail que ne prévoit l'accord et inventent n'importe quel motif pour rester chez eux". Trois points de discussion reviennent en boucle parmi les revendications : l'éligibilité des postes, le nombre de jours télétravaillables et l'indemnisation financière.

Une situation confirmée par Karine Goemaere, DRH par intérim de Swiss Life France : "le retour au bureau est un défi majeur : certains salariés ont trouvé leurs repères, apprécient le confort du travail à domicile et appréhendent de revenir sur site. Quelques irréductibles considèrent même le télétravail comme un acquis social".

Le problème des trajets domicile-travail

Et ce n'est pas le seul problème auquel ils doivent faire face : la crise a accentué les mobilités géographiques et l'employeur est désormais sommé de rembourser les frais de transports publics à hauteur de 50 %, que l'on soit à Marseille, Lille ou Paris. "Or, nous n'avions pas prévu ces déménagements dans nos budgets, alerte Audrey Richard, la présidente de l'ANDRH, DRH du groupe Up. Ces salariés nous mettent en difficulté et ce phénomène ne peut que s'accroître". L'employeur ne pouvant intégrer dans les contrats de travail une clause de résidence, jugée illégale car préjudiciable à leur vie privée et familiale.

De quoi mettre à mal l'organisation hybride que les DRH peaufinent depuis plusieurs mois : "En tant que RH, nous ne pouvons pas gérer une somme de situations individuelles, poursuit Audrey Richard. Nous nous sommes donc fixés des règles claires : l'application des accords de télétravail en vigueur. La plupart propose deux à trois jours de présentiel par semaine. Ce qui paraît peu compatible avec un lieu de résidence trop éloigné de l'entreprise sauf à enchaîner de longs trajets plutôt épuisants".

"Notre priorité est de maintenir les collectifs de travail, complète Laurence Breton Kueny. Il y a un impératif organisationnel à respecter".

Pas question, en effet, pour l'ANDRH de favoriser le développement du "full remote", ou télétravail à 100 % qui pourrait, selon Benoît Serre, vice-président délégué de l'ANDRH et DRH de L'Oréal France, "ouvrir la porte à la délocalisation des emplois dans le cadre de la mondialisation des compétences". Le fait de travailler à distance fait peser, selon lui, un risque de suppression de poste.

Zones grises

D'où la nécessité pour l'ANDRH d'adapter le code du travail pour tenir compte des spécificités du télétravail. Des ajustements sont nécessaires. De fait, selon l'association, le droit actuel ne pare à toutes les problématiques générées par le travail à distance.

Primo, elle demande au législateur de se positionner en matière de prise en charge des trajets travail-domicile. Secundo, "nous souhaitons que le code du travail soit plus adapté aux nouvelles responsabilités de l'employeur par rapport au lieu d'exercice du télétravail, poursuit Laurence Breton Kueny. Car comment s'assurer de la conformité du lieu de travail du salarié lorsqu'il s'agit de son domicile ? Nous n'avons aucune vision de son environnement de travail". Et quid des accidents du travail ? "La responsabilité de l'employeur est là encore mise en jeu". Tertio, le calcul de la durée du travail pose également problème quand le salarié n'est pas dans les murs de l'entreprise. L'employeur doit-il placer ses collaborateurs sous surveillance ? "Nous demandons l'extension du forfait jours pour permettre aux salariés d'organiser le travail à distance comme ils le souhaitent", indique Benoît Serre. Le travail à domicile faisant voler en éclat les horaires de travail.

Vers un droit du télétravail ?

Face à ces zones grises, l'ANDRH, opposée à l'ANI télétravail de novembre dernier, appelle donc les pouvoirs publics à se saisir au plus vite du télétravail pour adapter le code du travail. "Il y a une vraie réflexion à mener, au risque sinon d'être confronté à une grande instabilité juridique", alerte Benoît Serre qui rappelle "le code du travail a été conçu à une époque où le télétravail n'existait pas".

Retour

PASSE SANITAIRE ET MANDAT RP

Le passe sanitaire ne peut pas être exigé pour exercer le mandat de représentant du personnel

Le questions-réponses sur le passe sanitaire et l'obligation vaccinale à destination des agents de contrôle du ministère du travail précise que ces obligations ne peuvent être exigées des représentants du personnel exerçant leur mandat

Nul besoin de présenter un passe sanitaire

La première question est de savoir si un employeur peut demander la présentation d'un passe sanitaire valide dans les établissements qui y sont soumis à un représentant du personnel dans l'exercice de son mandat, lorsque le représentant du personnel souhaite accéder aux lieux de travail ou aux locaux syndicaux ou CSE.

Le questions-réponses précise d'une part que l'organisation de réunions et de formations en dehors des locaux de l'entreprise ne sont pas soumis au passe sanitaire.

D'autre part, lorsque l'activité se déroule dans les locaux de l'entreprise soumise à passe sanitaire, la plupart des activités des représentants du personnel ont vocation à se dérouler dans des espaces non accessibles au public (réunions du CSE, accès aux locaux mis à leur disposition), souligne le document. L'accès à ces espaces n'est donc pas soumis à la présentation préalable d'un passe sanitaire.

Intervenir partout en cas d'urgence

Par ailleurs, dans l'ensemble des locaux de l'entreprise [*même ceux soumis à passe sanitaire donc*], lorsque l'intervention du représentant présente un caractère d'urgence, de telle sorte qu'il n'est pas possible de la reporter à l'exercice d'un test de dépistage (enquêtes danger grave et imminent, accidents du travail, enquête sur des faits de harcèlement moral,...), celle-ci ne peut non plus être conditionnée à la présentation du passe sanitaire ([*décret du 1er juin 2021*](#)).

L'obligation vaccinale écartée

Dans les établissements soumis à l'obligation vaccinale, l'obligation vaccinale s'applique - en principe - à l'ensemble des personnes intervenant dans ces établissements à l'exception des personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle. Le document précise que l'exercice des fonctions de représentant du personnel correspond en principe à une intervention ponctuelle de telle sorte qu'il permet l'accès aux établissements de ces représentants [*on peut ainsi penser au cas de représentants du personnel qui travaillent au siège social ou dans des locaux réservés à des activités purement administratives sans être en présence régulière des professionnels de santé*].

Source : Actuel RH - Florence Mehrez

Retour

FORMATION

Le plan du gouvernement pour faire face aux pénuries de main d'œuvre

Pour faciliter les recrutements, le Premier ministre, Jean Castex, a annoncé une série de mesures. A la clef, budget spécifique pour les salariés des TPE-PME, assouplissement du dispositif Transitions collectives, formations majoritairement en entreprise et prime à l'embauche pour les chômeurs de longue durée.

1,4 milliards d'euros pour 2021 et 2022 dont 900 millions d'euros dès cette année. Voilà pour le budget destiné à lutter contre les pénuries de main-d'œuvre. Le plan "de réduction des tensions de recrutement", présenté, hier, par Jean Castex, à l'occasion d'une visite à Châtelleraut (Vienne) fait la part belle à la formation professionnelle.

"La formation des salariés et des demandeurs d'emploi est déterminante pour répondre non seulement aux besoins de court terme mais aussi pour accompagner les grandes transitions en cours qui feront notre économie de demain, c'est-à-dire les métiers de la transition écologique, du numérique, de l'industrie et des services", a ainsi déclaré le Premier ministre.

"Nous devons sortir de cette situation paradoxale où coexistent des entreprises qui ne parviennent pas à recruter et des demandeurs d'emploi qui ne parviennent pas à retrouver leur place dans le marché du travail", a complété Elisabeth Borne, la ministre du travail.

300 000 emplois sont à pourvoir, rappelle le gouvernement en citant une étude de la Banque de France.

Ouverture des fonds FNE-formation aux PME

Dans le détail, ce programme repose sur trois axes. Le premier concerne la formation des salariés. L'enjeu : accompagner la reprise économique, en adaptant "les compétences pour répondre aux mutations économiques et technologique". L'État va ainsi débloquer **600 millions d'euros, via le FNE-formation, immédiatement pour permettre aux PME de moins de 300 salariés de former 350 000 personnes supplémentaires** en 2021 et 2022. Ces entreprises n'avaient plus accès depuis la réforme de 2018 aux fonds mutualisés. Une décision aussitôt saluée par la CPME qui dénonçait cette situation depuis la loi Avenir professionnel.

Il pourra s'agir de formations longues (400 heures en moyenne) visant l'obtention d'une qualification professionnelle ou de formations courtes (40 heures en moyenne) pour répondre aux enjeux de reprise particulièrement ciblés pour les PME-TPE.

TransCo s'ouvre aux ruptures conventionnelles collectives

Ce plan apporte également quelques correctifs au dispositif TransCo, déployé depuis janvier 2021. D'une part, il est simplifié : dans les PME, **l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP) pourra être remplacé par une information-consultation du CSE** sur les métiers menacés. D'autre part, **il s'ouvre aux ruptures conventionnelles collectives (RCC)**. Le salarié sera placé en congé de mobilité, exonéré jusqu'à 24 mois de charges sociales. La formation sera alors prise en charge par l'État, jusqu'à 100 % des frais pédagogiques engagés, en tenant compte de la taille de l'entreprise.

Depuis son lancement, ce dispositif n'a pas eu les résultats escomptés. Peu d'entreprises se sont saisies du sujet, hormis Derichebourg, Accor, Transdev, Sodexo et l'enseigne Monoprix qui ont noué un partenariat avec Korian pour reconverter quelques-uns de leurs salariés vers le métier d'aide-soignant. Plus récemment Manpower s'est engagé à signer environ 2500 CDI intérimaires sur un an. Au total, moins d'une centaine de dossiers aurait été déposée.

Le dispositif est complété par la création d'un réseau local de délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles pour faciliter la vie des entreprises, notamment les démarches administratives et coordonner les acteurs (Opco, AT-pro...).

Des formations majoritairement en entreprise pour les chômeurs de longue durée

Le second volet porte sur les chômeurs longue durée qui représentent 50 % des personnes inscrites à Pôle emploi. 560 millions d'euros supplémentaires s'ajouteront ainsi au budget du plan d'investissement dans les compétences. Avec l'ambition de **former "1,4 million de demandeurs d'emploi en 2022"**. Le [bilan d'étape](#) dressé en avril dernier faisait état d'un million de personnes formées via le PIC depuis son lancement en 2018.

Pour éviter les "stages parkings" ou peu opérationnels, l'exécutif fait ici le choix de privilégier au maximum **les formations en entreprise**, associées à une promesse d'embauche : **actions de formation en situation de travail (Afest), actions de formation préalable au recrutement (AFPR) ou encore des préparations opérationnelles à l'emploi (POE)**. Selon l'exécutif, ces deux dernières formations, proposées par Pôle emploi affichent "des taux de retour à l'emploi parmi les plus forts (85 %), y compris pour les demandeurs d'emploi de longue durée". L'objectif de ce volet est de financer 15 000 formations supplémentaires via ces dispositifs. Pour faciliter ces recrutements, l'entrée dans ces dispositifs sera simplifiée « pour les entreprises », notamment par le biais de la "dématérialisation des demandes", de "l'amélioration de la prise en charge" ou encore "d'assouplissement des durées" de parcours.

Une prime à l'embauche pour les chômeurs de longue durée

Dernier pilier : une aide pour les employeurs qui accueillent des chômeurs longue durée adultes en contrat de professionnalisation sur l'année 2022. Concrètement, l'employeur percevra **une prime de 8 000 euros pour tout contrat conclu avec un demandeur d'emploi de longue durée de plus de 30 ans**, sur le modèle de l'aide versée pour les jeunes en contrats d'apprentissage, prolongée jusqu'au 30 juin 2022. Ce coup de pouce sera versé pendant la première année d'exécution du contrat.

Source : Actuel RH - Anne Bariet

[Retour](#)

Télétravail : un employeur condamné à verser à tous les salariés l'indemnité prévue par accord collectif

Dans un jugement du 28 septembre, le tribunal judiciaire de Paris ordonne à l'Agence française du développement (AFD) de verser à tous les salariés en télétravail du fait de la crise sanitaire l'indemnité de 5 euros par jour qui était prévue par l'accord collectif sur le télétravail de janvier 2020.

L'Agence française de développement (AFD) se voit ordonner par le tribunal judiciaire de Paris, saisi par les syndicats FO, CFDT, CFE-CGC et CGT ainsi que par le CSE (*), de verser à tous les salariés en télétravail du fait de la crise sanitaire une indemnité de 5 euros par jour effectivement télétravaillé à compter du 4 mai 2021, sous astreinte de 100 euros par salarié concerné et par mois de retard à compter d'un délai de 30 jours suivant la notification du jugement. L'agence est également invitée fermement par le juge "à appliquer loyalement l'accord télétravail au regard des critères conventionnels d'éligibilité". En revanche, le juge estime que les indemnités télétravail versées aux salariés en télétravail dit régulier sur la même période doivent être déduites du montant de cette indemnisation, "afin de ne pas générer de sommes indues".

Une différence de traitement

Dans cette affaire, le contentieux porte sur la différence de traitement entre les salariés ayant signé un avenant télétravail à leur contrat de travail, et bénéficiant d'une indemnisation de 10 euros par semaine maximum, et les autres salariés n'ayant pas signé d'avenant et ne bénéficiant d'aucune indemnisation. Les syndicats demandent au juge d'imposer à leur direction le versement d'une indemnité de 5 euros par jour à tous les salariés en situation de télétravail depuis le 16 mars 2020, conformément aux dispositions prévues par l'accord collectif de télétravail du 3 janvier 2020 signé par les quatre syndicats représentatifs, les mêmes qui sont à l'origine de la saisine du juge.

L'employeur argue que le placement en télétravail de tous les salariés à compter du 16 mars 2020 s'explique par les circonstances exceptionnelles liées à la Covid-19. Pour l'AFD, l'accord collectif télétravail du 3 janvier 2020, "régissant les situations de recours au télétravail volontaire soumis à la signature d'un avenant", ne trouvait pas matière à s'appliquer au vu des circonstances, l'agence expliquant par ailleurs avoir versé 200€ euros nets à tous les collaborateurs en novembre 2020, "de sorte qu'ils ont été indemnisés de leurs frais et ce sans aucune obligation de l'employeur".

L'employeur plaide les circonstances exceptionnelles

Pour trancher, le juge examine l'accord collectif, qui distingue entre télétravail régulier (deux jours par semaine, formalisé par avenant) ouvrant droit à une indemnisation de 5 euros par jour, et télétravail occasionnel (40 jours par an maximum) non soumis à signature d'un avenant et non indemnisé. L'employeur pouvait-il opérer une différence de traitement en versant une indemnité de télétravail aux seuls salariés bénéficiant d'un avenant alors que tous les salariés étaient placés en télétravail par décision de l'entreprise ?

A l'employeur qui plaide une différence de régime juridique entre les salariés indemnisés ou non, le juge répond que ce critère est "inopérant" car tous les salariés ont été placés en télétravail, sans critère d'éligibilité.

Pour le juge, l'accord collectif n'a pas été respecté

Le juge observe en outre que l'employeur a gelé toutes les demandes des salariés de signer un avenant télétravail lors de la crise sanitaire, "sans délai butoir ni aucun critère objectif et pertinent en rapport avec l'objet de la convention". Conclusion du juge : "Il apparaît que l'AFD n'a pas respecté les dispositions de l'accord télétravail du 3 janvier 2020 en invoquant les circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire". La différence de traitement qui découle de cette décision repose donc, pour le tribunal judiciaire, sur "une exécution déloyale de l'accord collectif du 3 janvier 2020". A l'appui de sa décision, le juge cite l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 sur le télétravail disposant "en son article 7.4.1 que l'article 3.1.5 dudit accord relatif à la prise en charge des frais professionnels s'applique également aux situations de télétravail en cas de circonstances exceptionnelles".

L'employeur est donc condamné à verser à tous les salariés en télétravail du fait de la crise sanitaire une indemnité de 5 euros par jour effectivement travaillé à compter du 4 mai 2021, "date de l'assignation en justice, puisque la régularisation ne peut rétroagir au-delà de la demande en justice". Les demandeurs (syndicats et CSE) se voient par ailleurs attribuer la somme de 2 500 euros chacun.

() Selon le juge, le CSE justifie "d'un intérêt personnel à agir s'agissant de l'indemnisation des salariés en situation de télétravail imposé par la crise sanitaire puisque la mise en oeuvre et la définition des modalités du télétravail au sein de l'AFD a un impact sur leur santé et leurs conditions de travail, et qu'il s'agit d'un champ de compétence de cette institution représentative du personnel". En revanche, le CSE est illégitime à agir pour formuler des demandes de régularisation des droits des salariés ni solliciter l'application d'un accord collectif".*

Le recours systématique aux heures supplémentaires peut constituer une modification du contrat de travail

Dans un arrêt du 8 septembre 2021, la chambre sociale de la Cour de cassation considère que les heures supplémentaires ne peuvent pas être utilisées pour augmenter la durée hebdomadaire de travail. Auquel cas, il s'agit d'une modification du contrat de travail qui ne peut intervenir qu'avec l'accord exprès du salarié.

La réalisation d'heures supplémentaires relève de l'exécution normale du contrat de travail...

Le salarié peut-il refuser d'effectuer les heures supplémentaires qui lui sont demandées par son employeur ? Sauf lorsque ce dernier ne respecte pas la réglementation applicable, la réponse apportée par la jurisprudence est négative. La Cour de cassation considère en effet que les heures supplémentaires imposées par l'employeur dans la limite du contingent dont il dispose légalement et en raison des nécessités de l'entreprise n'entraînent pas modification du contrat de travail (arrêt du 9 mars 1999). En d'autres termes, la réalisation d'heures supplémentaires relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il s'ensuit que le refus du salarié de les effectuer, sans motif légitime, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire une faute grave (arrêt du 26 novembre 2003).

Le pouvoir unilatéral de l'employeur en la matière a cependant une limite, comme en témoignent les faits de l'espèce. Un artisan imposait à un salarié d'effectuer 50 minutes supplémentaires par jour, ce qui portait la durée du travail de l'intéressé à 39 heures, au lieu des 35 heures prévues au contrat de travail. Le salarié refuse et quitte son travail à l'heure initialement convenue. Après plusieurs avertissements et une mise à pied disciplinaire, il est licencié pour faute grave, l'employeur lui reprochant de ne pas respecter l'horaire collectif de travail.

... sauf si elle devient systématique et modifie la durée habituelle de travail

La chambre sociale de la Cour de cassation n'est pas de cet avis. Pour elle, le caractère systématique du recours aux heures supplémentaires modifiait le contrat de travail de l'intéressé en portant sa durée hebdomadaire de travail de 35 à 39 heures. Or, la durée du travail telle qu'elle est mentionnée au contrat de travail, constitue, en principe, un élément du contrat qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié (arrêt du 20 octobre 1998). La société ne pouvait donc valablement augmenter la durée hebdomadaire de travail du salarié qu'avec son accord exprès. En conséquence, le salarié était en droit de refuser cette modification, ce refus ne pouvant être considéré à lui seul comme fautif.

Dans une affaire ancienne, la chambre sociale avait déjà considéré que le caractère systématique des heures supplémentaires imposées à un salarié le samedi pouvait constituer une modification du contrat de travail (arrêt du 16 mai 1991). Elle confirme ici sa position.

Source : Editions Francis Lefebvre

[Retour](#)

QUOI DE NEUF

TITRES-RESTAURANT : PROLONGATION DES DISPOSITIONS DEROGATOIRES JUSQU'AU 28 FEVRIER 2022

Le 24 août dernier, le ministère de l'économie avait annoncé que le plafond d'utilisation des tickets restaurant resterait à 38 euros par jour (au lieu de 19 euros) dans les restaurants jusqu'au 28 février 2022. Un décret du 20 octobre 2021 acte cette annonce.

Le décret prévoit par ailleurs que, par dérogation aux dispositions de l'article R.3262-8 du code du travail, les tickets-restaurant peuvent continuer à être utilisés les dimanches et jours fériés jusqu'au 28 février 2022.

► *La notice du décret précise que ces dispositions sont valables dans les restaurants, hôtels-restaurants et propriétaires de débits de boissons assimilés. En sont exclus, les personnes ou organismes exerçant une autre activité assimilée ou la profession de détaillant en fruits et légumes au sens du deuxième alinéa de l'article L.3262-3 du code du travail.*

[Retour](#)