



# ÉTATS GÉNÉRAUX DU DROIT SOCIAL



JEUDI  
21 OCTOBRE  
2021

## ATELIER 2 :

Comment mettre en place  
le télétravail dans l'entreprise ?

# PLAN

## 1 - Les enjeux de la mise en place

- Définition
- Les sources et le cadre légal
- La mise en place ne s'improvise pas
- Modalités de mise en place
- Quel contenu de l'accord, de la charte ?
- En cas de circonstances exceptionnelles

## 2 - Frais professionnels et équipements de travail

- Equipements de travail
- Frais professionnels : la loi et la jurisprudence
- Quelles modalités de prise en charge ?
- Titres restaurants

## 3 – La question clé du temps de travail

- Les enjeux
- Horaire collectif – cas des forfaits jours

## 4 - L'impact sur les conditions de travail

- Présomption d'accident du travail
- Vigilance sur les conditions de travail

## 5 - Nouveaux enjeux pour la représentation du personnel

- Quels sont les enjeux ?
- Focus sur les réunions du CSE
- Négocier le dialogue social « connecté »



# TELETRAVAIL

## Les enjeux de la mise en place



### INTERVENANTS

**Marie-Laure VIEL**, avocate au barreau de Saint-Quentin – ancienne Bâtonnière

**Laure MAZON**, avocate au barreau de Lyon

**Georges MEYER**, avocat au barreau de Lyon

# TELETRAVAIL – LA DEFINITION

## L. 1222-9 du Code du travail (modifié par l'ord. du 22 septembre 2017)

- Toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

## 2 critères caractérisent donc le télétravail :

- Utilisation des TIC (exclusion de l'exécution de tâches manuelles à domicile qui caractérisent le travail à domicile)
- En dehors des locaux de l'entreprise

A domicile (résidence principale / résidence secondaire)

Espaces collectifs de travail (hors période de crise sanitaire évidemment)



# TELETRAVAIL – LES SOURCES ET LE CADRE LEGAL

## Accord cadre européen du 16 février 2002

- Définit et encadre la pratique du télétravail afin de procurer plus de sécurité juridique aux télétravailleurs salariés de l'Union européenne, tout en préservant la flexibilité des entreprises concernées par ce mode d'organisation du travail

## Transposé en Droit français par l'ANI du 19 juillet 2005 (étendu le 9 juin 2006)

- Donne une définition du télétravail et de ses modalités, fixe les obligations de l'employeur et les conditions d'emploi du télétravailleur, et apporte des précisions quant à leurs droits collectifs

## Introduction de dispositions sur le Télétravail dans le Code du travail par la loi du 22 mars 2012

- Même étendu, l'ANI de 2005 a peu permis de développer le télétravail
- Le législateur a intégré le cadre juridique du télétravail défini par l'ANI dans le Code du travail (art. L. 1222-9 et suiv.)
- Mais le cadre juridique prévu par le Code du travail était moins précis que celui de l'ANI qui restait en vigueur

## Modifications par les Ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017

- Précision de la définition du télétravail
- Modifie le contenu de l'avenant au contrat de travail, les conditions d'application de la présomption de l'accident du travail
- Suppression de l'exigence d'un accord collectif ou d'une charte préalable pour mettre en œuvre le télétravail

## Puis survint la pandémie de 2020... et l'ANI du 26 novembre 2020

- Instaure un cadre pour les négociations de branche et d'entreprise
- Enrichit les bases du télétravail classique
- Dessine les contours du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles et de force majeure

# TELETRAVAIL – SA MISE EN PLACE NE S’IMPROVISE PAS

## Etat des lieux

- Bilan de l'existant (notamment Période Covid)
- Quels sont les besoins de l'entreprise, de l'équipe de direction, du management... ?
- Quelles sont les attentes des salariés ?
- Quelles sont les freins/atouts organisationnels (locaux, déplacements...)?

## Mise en place

- Accord collectif ou charte, selon la configuration du dialogue social
- Eviter le standard : les modalités doivent être adaptées
- Accord à durée déterminée ou à durée indéterminée ?
- Le télétravail en mode normal ne s'improvise pas : prévoir un accompagnement managérial

## Evaluation suivi et adaptation

- Accepter et afficher le principe de l'expérimentation !
- Prévoir des indicateurs de suivi, (managériaux, organisationnels, SSCT...)
- Faire le bilan après une période déterminée (12 ou 18 mois)
- Prévoir des clauses de revoyure

# TELETRAVAIL – MODALITES DE MISE EN PLACE

## Le recours au télétravail dans l'entreprise résulte :

- soit d'un accord collectif s'il y a des délégués syndicaux
- soit d'une charte en cas d'échec des négociations ou en l'absence de délégués syndicaux, après avis du CSE s'il existe
- soit d'un accord individuel, formalisé par tout moyen, entre l'employeur et les salariés concernés

## La mise en place d'un accord ou d'une charte est à privilégier car elle favorise :

- l'égalité de traitement entre les salariés, dont les demandes de télétravail sont susceptibles d'être traitées différemment
- la rationalisation de cette forme de travail, notamment par l'établissement de critères, liste de postes éligibles, conditions, ...



## Attention : L'accord collectif ou la charte n'ont pas la même portée :

- primauté de l'accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe sur les dispositions des ANI
- la charte ne pourra « déroger » aux stipulations conventionnelles applicables à l'entreprise (ANI, branche, groupe, entreprise, établissement...),

# TELETRAVAIL – QUEL CONTENU ?

## Contenu de l'accord ou de la charte :

- conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L.223-1 du Code de l'environnement, et conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail
- modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail
- modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail
- détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail
- modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail

## Outre les éléments énumérés par le Code du travail, il est préconisé de :

- définir, soit une liste des postes éligibles au télétravail, soit les caractéristiques de ces postes
- rappeler la tenue d'un entretien portant « notamment sur les conditions d'activité du salarié et de sa charge de travail » (article L.1222-10, 3° du Code du travail)
- mentionner les règles ou principes applicables en matière de prise en charge ou de fourniture du matériel nécessaire à l'exercice du télétravail
- prévoir des modalités de suivi avec des indicateurs et information du CSE



# TELETRAVAIL – ET EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES ?

## Contenu de l'accord ou de la charte :

- conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L.223-1 du Code de l'environnement, et conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail

## En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie ou en cas de force majeure

- la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du temps de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et la protection des salariés (article L.1222-11 du Code du travail)
- le Gouvernement a fortement encouragé, voire exigé, le recours au télétravail pendant la période de crise sanitaire liée au coronavirus mais ses recommandations n'ont pas de valeur contraignante (Conseil d'Etat, 19 octobre 2020, n°444809)
- cela relève du pouvoir discrétionnaire de l'employeur mais ce dernier s'expose à ce que sa responsabilité soit engagée

**Dans cette hypothèse, nul besoin de recueillir l'accord du salarié**

**L'ANI de 2020 invite à l'anticipation de ce type de situation dans les accords et chartes**



# TELETRAVAIL

Frais professionnels et équipements de travail

## INTERVENANTS

Marie-Laure VIEL , avocate au barreau de Saint-Quentin – ancienne Bâtonnière

Laure MAZON, avocate au barreau de Lyon

Georges MEYER, avocat au barreau de Lyon

# TELETRAVAIL ET EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

## Equipements de travail

- La loi est silencieuse.
- ANI de 2005 : L'employeur fournit et entretient les équipements nécessaires à la réalisation des missions des télétravailleurs réguliers sur leur lieu de télétravail.
  - Situation la plus courante
  - Gage de succès (rapport ANACT 2020)
- L'employeur doit informer le télétravailleur « *de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions* »

# TELETRAVAIL ET FRAIS : QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR?

## L'obligation de prise en charge des frais professionnels est discutée

### Les textes

L'article L. 1222-10 du Code du travail, issu de la loi du 22 mars 2012, imposait à l'employeur « *de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci* ». Ces dispositions ont été abrogées par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et ne figurent plus dans les textes en vigueur.

Selon l'ANI étendu de 2005, « *l'employeur prend en charge les coûts directement engendrés par [le télétravail], en particulier ceux liés aux communications* ». Sont potentiellement visés les surcoûts de consommation énergétique, d'abonnement téléphonique et internet, l'achat de matériel et de consommables, etc.

Selon l'ANI étendu de 2020, « *le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail. A ce titre, il appartient ainsi à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.* »

# TELETRAVAIL ET FRAIS : QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR?

## La jurisprudence

- Obligation générale de l'employeur de prendre en charge les frais professionnels des salariés consacrés par la jurisprudence (*Cass. soc., 25 mars 2010, n° 08-43.156 ; Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 11-26.585 ; Cass. soc., 19 sept. 2013, n° 12-15.137*)
- Premiers jugements dont TJ Paris, 28 septembre 2021, n° 21/06097 qui vient de trancher en faveur d'une indemnisation : dans cette affaire, il a été jugé que l'indemnité forfaitaire prévue par accord collectif est due que le salarié en télétravail ait signé ou non un avenant à son contrat de travail (généralisée pendant la crise sanitaire)...

# TELETRAVAIL ET FRAIS : QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR?

## Différentes modalités de prise en charge des frais envisageables

- remboursement au « réel » sur justificatifs,
- remboursement par le versement d'une indemnité forfaitaire, solution en pratique la plus simple :

L'URSSAF précise que « *lorsque le salarié en situation de télétravail (...) engage des frais, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine.* »

Cette allocation forfaitaire passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours par semaine...

En cas d'allocation fixée par jour, cette allocation forfaitaire de télétravail est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dès lors que son montant journalier n'excède pas 2,50 euros, dans la limite de 55 euros par mois.

# TELETRAVAIL ET FRAIS : QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR?

## Titres restaurants ?

- Le site des [Urssaf](#) précise que le télétravailleur est un salarié à part entière et qu'il bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise. Il doit donc bénéficier des titres-restaurants.
- Débat judiciaire en cours :
  - TJ Nanterre, 10 mars 2021, n° RG 20/09616 : l'employeur n'est pas tenu d'accorder des titres-restaurant à ses salariés placés en situation de télétravail dès lors qu'il en fait bénéficier ceux travaillant sur site et n'ayant pas accès à un restaurant d'entreprise. Pour ce tribunal judiciaire, les télétravailleurs n'étaient pas dans une situation comparable à celle des travailleurs sur site, à défaut pour les premiers de supporter un surcoût lié à la restauration hors du domicile
  - TJ Paris, 30 mars 2021, n° RG 20/09805 : à l'inverse, le tribunal judiciaire de Paris a considéré que l'employeur « ne justifie pas de ce que les télétravailleurs se trouvent dans une situation distincte en raison notamment des conditions d'exercice de leurs fonctions de sorte que le refus de leur attribuer des titres-restaurant ne repose sur aucune raison objective en rapport avec l'objet des titres-restaurant »



# TELETRAVAIL

Que reste-t-il du temps de travail ?



## INTERVENANTS

Marie-Laure VIEL , avocate au barreau de Saint-Quentin – ancienne Bâtonnière

Laure MAZON, avocate au barreau de Lyon

Georges MEYER, avocat au barreau de Lyon



# QUE RESTE T IL DU TEMPS DE TRAVAIL ?

## Contrôle de la durée du travail : une question clé

- Le salarié télétravailleur reste soumis à la durée du travail fixée par son contrat de travail. Il doit également pouvoir bénéficier de son droit à la déconnexion (ANI de 2020).
- Rappel : les plages horaires durant lesquelles le supérieur hiérarchique peut habituellement contacter le salarié en télétravail, ainsi que les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail font partie des dispositions obligatoires de l'accord collectif ou de la charte mettant en place le télétravail dans l'entreprise
- L'employeur doit donc mettre en œuvre des moyens de contrôle de la durée du travail adaptés au travail à distance et au statut des salariés
  - Cas des salariés soumis à l'horaire collectif
  - Cas des salariés en forfait en jours



# TELETRAVAIL

L'impact sur les conditions de travail



## INTERVENANTS

Marie-Laure VIEL , avocate au barreau de Saint-Quentin – ancienne Bâtonnière

Laure MAZON, avocate au barreau de Lyon

Georges MEYER, avocat au barreau de Lyon

# ORGANISATION DU TELETRAVAIL

## Conditions de travail

- L'employeur doit organiser, chaque année, un « *entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail* »
- Dans le cadre de son obligation de sécurité, l'employeur doit s'assurer, avant de mettre en place le télétravail, de la conformité du domicile du salarié (ou lieu désigné pour effectuer le télétravail), et notamment ses installations électriques, à l'exercice du télétravail
  - certains accords/chartes prévoient que le télétravailleur doit fournir une copie d'un diagnostic de conformité électrique, dont le coût est pris en charge par l'entreprise. D'autres privilégient un engagement sur l'honneur de conformité du logement établi par le salarié
  - nombreux sont les accords qui prévoient l'obligation pour le télétravailleur de fournir une attestation d'assurance habitation (autorisant l'exercice d'une activité professionnelle au sein de son domicile)
- Mise à jour du DUER nécessaire

# TELETRAVAIL – PRESOMPTION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

## Un principe juridique simple énoncé par l'article L 1222-9 III du Code du travail :

- « L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale ».

## Les modalités de déclaration sont identiques à celles applicables aux salariés non-télétravailleurs

## Si l'employeur ou la Caisse entendent contester la qualification, il leur appartiendra de renverser cette présomption s'ils estiment que l'accident a été occasionné par une cause étrangère au travail

- La présomption d'imputabilité de l'accident au travail peut être écartée par la preuve contraire. Selon la jurisprudence, une telle preuve est rapportée lorsqu'est démontré :
  - soit que le salarié s'est soustrait à l'autorité de son employeur
  - soit que l'accident a une cause totalement étrangère au travail (exemple : Cass. soc. 5 juin 1998 n° 2862)
- En pratique la preuve sera difficile à renverser : démontrer l'interruption de travail, faire référence aux horaires de travail...
- La présomption d'imputabilité au travail ne joue cependant que si la matérialité de l'accident est établie et si la preuve de sa survenance au temps et sur le lieu du travail est apportée (ici au domicile ou dans un lieu de télétravail)

# TELETRAVAIL – VIGILANCE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

**Le télétravail génère des risques dont la détection est rendue plus difficile en raison des conditions d'isolement**

**La prévention et le traitement des RPS sont rendus plus complexes dans le cadre du télétravail :**

- Par définition, la distance et le travail au domicile rendent le rôle du manager et de l'entreprise plus difficile et nécessitent une adaptation des pratiques
- Il en est de même des représentants du personnel qui n'ont pas accès aux salariés et aux locaux de travail

**Le télétravail génère des risques nouveaux (pas que RPS) :**

- L'isolement social et professionnel, anxiété
- L'inadéquation de l'environnement et des équipements de travail (postures, écrans...)
- L'absence de coupure (temps de trajets) et porosité vie privée/vie pro
- Les risques liés aux addictions et à la sédentarisation
- La monotonie et la perte de repères
- Augmentation de la charge mentale (particulièrement en période Covid-19)
- Augmentation des temps de connexion et difficulté à se déconnecter



# TELETRAVAIL – VIGILANCE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

## Les obligations de l'entreprise restent identiques mais doivent s'adapter

- Vigilance accrue, ne pas s'abriter derrière le fait que le travail s'exerce à domicile: les principes généraux de prévention et les obligations en matière de SSCT demeurent les mêmes
- Evaluer les risques spécifiques en associant les représentants du personnel
- Accompagner, sensibiliser et former les managers (au management à distance, à l'organisation de leur propre temps de travail, à la détection des signes/symptômes d'une souffrance au travail des collaborateurs,...)
- Prévoir un cadre clair et transparent : horaires, plages, droit à la déconnexion, modalités d'organisation des réunions en visio (durée, temps de pause...), structuration des temps d'échanges
- Equiper les salariés d'outils adaptés
- Assurer une assistance à distance pour l'usage des outils informatiques (prise en main, pannes, bugs...)
- Prévoir des formations sur le télétravail car ça ne s'improvise pas
- Assurer un suivi, faire un bilan régulier afin d'adapter les pratiques
- Ce qui passe aussi par la **mise à jour du DUER**



Recommandation INRS sur le site [inrs.fr](https://www.inrs.fr)

# TELETRAVAIL – VIGILANCE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

## Quels rôles et moyens d'action du CSE et de la CSSCT ?

- Demander et suivre la mise à jour du DUER pour qu'il intègre les problématiques et risques spécifiques au télétravail
- Demander le suivi et la production d'indicateurs relatifs au télétravail et aux télétravailleurs (données quantitatives et qualitatives, en particulier au travers de la consultation sur la politique sociale, laquelle intègre les conditions de travail)
- Associer, solliciter et sensibiliser le médecin du travail qui, par le suivi individuel des salariés, peut avoir des informations et des moyens de détecter une détérioration de l'état de santé global ou de certains
- Dans le cadre de l'évaluation des risques, possibilité pour le CSE/CSSCT d'organiser une enquête sur le télétravail pour pallier la difficulté plus grande d'entrer en contact avec les salariés et de se pencher sur leurs conditions de travail qui s'exercent en partie à leur domicile
- Et pourquoi ne pas faire du télétravail un objet de dialogue social... ?



# TELETRAVAIL

Nouveaux enjeux pour la représentation  
du personnel

## INTERVENANTS

Marie-Laure VIEL , avocate au barreau de Saint-Quentin – ancienne Bâtonnière

Laure MAZON, avocate au barreau de Lyon

Georges MEYER, avocat au barreau de Lyon



# TELETRAVAIL - EXERCICE DES MANDATS : QUELS ENJEUX ?

## Conserver le lien avec les salariés :

- Enjeu pas nouveau, notamment dans les entreprises multisites où les salariés sont éclatés géographiquement, mais l'enjeu est amplifié par le télétravail

## Conserver les moyens d'actions dévolus aux représentants du personnel :

- Déplacements dans les lieux de travail (quid du domicile ?) et contacts avec les salariés
- Permettre un travail collectif de qualité : réunion préparatoire, réunions « face » à la direction

## Le CSE doit fonctionner normalement et ses élus doivent pouvoir exercer toutes leurs prérogatives :

- Tenue de réunions du CSE
- La collecte et l'identification des réclamations, des demandes des salariés
- En matière SSCT : éclatement des collectifs de travail, aménagement des lieux de travail, apparition de risques nouveaux,...

## Exercer les prérogatives syndicales :

- La négociation collective en distanciel : rapport de force, préparation, tenue des réunions et concertation,...
- Animation d'un collectif de syndiqués et de sympathisants
- Assurer le développement syndical et la diffusion d'informations syndicales
- Susciter des vocations pour garantir l'existence même de la représentation du personnel



# TELETRAVAIL - EXERCICE DES MANDATS : LES REUNIONS CSE

## Hors période exceptionnelle, le recours à la visioconférence est possible, sur décision de l'employeur :

- Dans la limite de 3 réunions par année civile
- Cette règle doit s'appliquer à l'ensemble des membres du CSE et l'employeur ne peut pas faire de dérogation pour l'un des membres
- Il n'y a pas de droit d'opposition possible des membres du CSE
- Elle n'a aucune incidence sur les délais de transmission des informations ou de consultations



## Garanties et obligations :

- L'employeur doit veiller à ce que le dispositif technique garantisse l'identification des membres du CSE, leur participation effective, en assurant la transmission simultanée du son et de l'image des délibérations ; la technique doit fonctionner pour permettre un déroulement normal des réunions
- Connexion stable et fiable
- Fourniture du matériel permettant de se connecter à distance : PC obligatoire si le salarié n'en dispose pas, + caméra et micro
- Fourniture d'une adresse de messagerie professionnelle permettant une connexion et la réception des messages et documents
- Garantie de la sécurité d'accès tout en permettant la connexion de l'ensemble des participants, notamment de ceux qui n'appartiennent pas à l'entreprise (médecin du travail, inspecteur du travail, experts,...)
- L'employeur doit veiller à la mise en place d'outils permettant, lorsque cela est nécessaire, le vote à bulletin secret

# TELETRAVAIL – ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL « CONNECTÉ »

## ➔ Exemple de l'accord FDJ du 21 juillet 2020



### L'accord comporte des dispositions classiques sur le dialogue social

**Il pose aussi « les bases de nouveaux modes de communication, notamment au travers de la mise à disposition de moyens modernes et digitaux indispensables à l'exercice du mandat de représentation du personnel »**

- Possibilité pour les organisations syndicales d'inviter les salariés par courriels à des réunions + communication sur l'espace intranet
- Espace dédié pour les organisations syndicales sur le Réseau Social d'Entreprise
- Chaque organisation syndicale et les CSE (Central et d'établissements) bénéficient d'une adresse mail spécifique
- Chaque organisation syndical peut récupérer les adresses mails (pro. et/ou perso) des collaborateurs qui les y autoriseraient expressément et ce, afin de faciliter la prise de contact par les collaborateurs vers les organisations syndicales
- Chaque organisation syndicale peut générer une lettre d'information électronique et périodique qui lui est propre et la diffuser aux salariés qui en auraient accepté le principe
- Diffusion par l'entreprise d'un message auprès des collaborateurs leur indiquant l'existence d'un espace spécifique aux organisations syndicales
- Formation des organisations syndicales à l'utilisation des outils de communication

# TELETRAVAIL – POUR ALLER PLUS LOIN...

L'Anact a publié 10 recommandations sur le télétravail (déc. 2020) : **Le guide est téléchargeable gratuitement sur le site [www.anact.fr](http://www.anact.fr)**

La recommandation INRS : **sur le site [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)**

L'Anact a publié un rapport sur la consultation qu'elle a mis en œuvre de du 8 avril au 10 mai 2021 sur le télétravail de crise. <https://www.anact.fr/teletravail-de-crise-les-resultats-de-notre-consultation-2021>

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/actualite/thomas-coutrot-france-culture>

**Liaisons sociales - Les Thématiques, N° 81, Section Le point spécial, 1er septembre 2020**

# MERCI DE VOTRE ATTENTION

**Laure MAZON**

[www.aguera-avocats](http://www.aguera-avocats)



**Georges MEYER**

[www.delgado-meyer-avocats.fr](http://www.delgado-meyer-avocats.fr)

delgado  
meyer  
& associés