

Lundi 9 août 2021



Missions Emploi Ressources Humaines des CCI Occitanie



ACTUALITES

CONTRIBUTIONS FORMATION ET APPRENTISSAGE

La collecte par les Urssaf débute en 2022

A compter du 1er janvier 2022, les Urssaf vont collecter les contributions dédiées au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage selon les modalités fixées par une ordonnance du 23 juin 2021.

L'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 détaille le transfert aux Urssaf (ou aux caisses de la mutualité sociale agricole) du recouvrement des contributions dédiées au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Ce texte prévoit une modification du rythme de la collecte et des évolutions qui s'appliquent de 2022 à 2024. Des décrets devront être publiés avant la fin de l'année pour préciser un certain nombre de points.

Remarque : ces contributions formation et apprentissage sont actuellement recouvrées par les Opcv. Sur le calendrier de paiement des contributions dues au titre de l'année 2021.

Un recouvrement des contributions légales à partir de 2022

À partir de 2022, l'Urssaf et les caisses de la MSA vont recouvrer, au titre de la masse salariale 2022, les contributions légales suivantes :

- la contribution à la formation professionnelle (CFP) ;



- la contribution " 1%CPF-CDD" ;
- la taxe d'apprentissage (part principale et solde) ;
- la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

Remarque : la CSA est due par les entreprises d'au moins 250 salariés dont le nombre de salariés titulaires d'un contrat favorisant l'insertion professionnelle parmi lesquels les titulaires d'un contrat de professionnalisation et les apprentis est inférieur à 5% de leur effectif salarié annuel.

À compter de février 2022, l'employeur déclarera et réglera chaque mois en DSN, selon les mêmes modalités que l'ensemble des cotisations sociales, la CFP, la contribution "1 % CPF-CDD" ainsi que la part principale de la taxe d'apprentissage auprès de l'Urssaf et de la MSA.

En avril 2023, les entreprises de 250 salariés et plus déclareront en DSN et régleront annuellement la CSA due au titre de la masse salariale 2022 auprès de l'Urssaf et de la MSA.

En mai 2023, le solde de la taxe d'apprentissage due au titre de la masse salariale 2022 sera déclaré et réglé annuellement auprès de l'Urssaf et de la MSA.

Un recouvrement des contributions conventionnelles à partir de 2024

A partir du 1er janvier 2024, les Urssaf et les caisses de la MSA pourront, sur choix de la branche et dans le respect d'un cahier des charges, collecter les contributions conventionnelles de formation professionnelle.

Ces contributions seront ensuite reversées à France Compétences, qui les affectera aux branches concernées.

Les modalités actuelles restent inchangées pour les contributions conventionnelles dues sur 2021, 2022 et 2023.

Source : Editions Législatives 30 juin 2021 - Ord. n° 2021-797, 23 juin 2021 : JO, 24 juin

**SECURITE ET CONDITIONS
DE TRAVAIL**

Statut vaccinal des salariés

L'employeur n'a pas à connaître le statut vaccinal de ses salariés

La Direction générale du travail et l'Assurance maladie viennent de mettre à jour les deux guides de conseils et de bonnes pratiques liés à la Covid-19 à destination des employeurs et des salariés afin de tenir compte des évolutions liées à la nouvelle phase de déconfinement qui a débuté le 30 juin. Ils complètent ainsi le protocole sanitaire en entreprise déjà actualisé.

Deux points clefs sont à retenir : l'assouplissement du télétravail et l'incitation à la vaccination.



Organiser le télétravail

Les règles du télétravail n'ont pas évolué à compter du 30 juin 2021. Les deux guides rappellent les règles applicables.

L'employeur peut toujours fixer un nombre minimal de jours de télétravail, pour les activités qui le permettent, dans le cadre du dialogue social de proximité, avec les représentants du personnel ou les salariés. Le guide "salariés" rappelle que ces derniers doivent respecter le nombre de jours télétravaillés ainsi fixés par l'employeur.

Il convient toujours de privilégier les réunions par audio ou visioconférence et les moments de convivialité en extérieur, dans le strict respect des gestes barrières.

Inciter à la vaccination

Le guide "employeurs" recommande d'encourager et de faciliter la vaccination de leurs salariés, notamment en autorisant les salariés à s'absenter pendant leurs heures de travail pour se faire vacciner.

Le document rappelle toutefois que la vaccination est volontaire, qu'elle ne peut pas être imposée aux salariés sous peine de sanctions. Par ailleurs, la vaccination est une information que l'employeur n'a pas à exiger. L'employeur ne peut pas imposer à ses salariés de l'informer de leur statut vaccinal. Le guide "salariés" les incite à se faire vacciner en participant aux campagnes vaccinales mises en œuvre par les autorités sanitaires ou organisées par leur employeur. Le document leur rappelle également que la vaccination est volontaire et qu'aucune conséquence ne peut être tirée de leur éventuel refus. Il rappelle également que l'employeur n'a pas à connaître leur statut vaccinal.

Le guide est formel : le salarié, même vacciné, ne peut pas refuser de porter un masque. Si c'est prévu dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service, cela peut exposer le salarié à des mesures disciplinaires.

Source : Dictionnaire permanent : 12 juillet 2021

Guide et Fiches pratiques : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pratiques-pour-les-salaries-et-les-employeurs>



La loi relative à la gestion de la crise sanitaire a été promulguée le du 5 août 2021, après que le Conseil Constitutionnel se soit prononcé sur le texte.

Les dispositions votées par le Parlement ont été en grande majorité validées, à l'exception de la possibilité de rupture pour les contrats CDD ou intérimaires et des mesures d'isolement des personnes testées positives.

Ce texte permet l'élargissement du pass sanitaire, et notamment, en matière de droit du travail, la suspension du contrat du travail si le salarié ne peut présenter soit un test négatif, soit un certification de vaccination.

Prolongation de l'état d'urgence

Le régime de sortie de l'état d'urgence a été prolongé jusqu'au 15 novembre 2021, et non pas au 31 décembre comme souhaité par le gouvernement initialement. Jusqu'à cette date, le Premier Ministre a la possibilité de prendre des mesures de restrictions afin de limiter la propagation du virus.

Pour les territoires d'Outre-mer, l'état d'urgence a été instauré, ou prolongé, selon les cas, jusqu'au 30 septembre 2021 inclus.

Autorisation d'absence

La loi instaure un dispositif déjà préconisé par le ministère du travail, à savoir la possibilité, pour les salariés, y compris les stagiaires et les agents publics, de bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la Covid-19.

Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté. Elle n'entraîne aucune baisse de rémunération.

Enfin, le salarié pourra être également être autorisé à s'absenter, dans les mêmes conditions, pour accompagner un mineur ou un majeur protégé pour sa vaccination.

L'accès à certaines activités nécessite un pass sanitaire

Le décret du 7 août impose aux personnes âgées de douze ans et plus de devoir présenter un pass sanitaire pour accéder à certaines activités ou lieux. Ce Pass, qui peut être fourni sous forme papier ou numérique, recoupe les cas de preuves suivants :

- Certificat de vaccination,



- Certificat de test négatif de moins de 72 heures,
- Certificat de test positif d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois valant comme preuve de rétablissement.

Chacun de ces certificats est encodé et signé sous une forme de QR Code, qui doit être présenté pour accéder aux :

- Activités de loisirs ;
- Activités de restauration ou débits de boissons, sauf restauration collective, vente à emporter de plats préparés et restauration professionnelle routière ;
- Services, établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, pour les seules personnes accompagnant ou rendant visite aux personnes accueillies ainsi que pour celles qui y sont accueillies pour des soins programmés (hors cas d'urgence donc) ;
- Déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux ou de longue distance en France, sauf en cas d'urgence ;
- Foires, séminaires et salons professionnels.

Par ailleurs, les préfets, en fonction de "la gravité des risques de contamination", ont la possibilité d'imposer ce pass sanitaire pour accéder à des grands magasins et grands centres commerciaux de plus de 20 000 m². Le décret d'application, publié le 7 août 2021, qui a précisé ce seuil, augmente également la durée de validité des tests à 72h et supprime toute jauge, hormis pour les séminaires professionnels organisés en dehors de l'entreprise et pour lesquels le pass sanitaire est obligatoire à partir de 50 participants.

La présentation de ce document est imposé à tous depuis la promulgation de la loi (5 août), à l'exception :

- Des mineurs de moins de douze ans, qui ne sont pas concernés
- Des mineurs de douze ans et plus, qui y seront contraints à compter du 30 septembre prochain
- Des salariés des établissements visés, qui y seront contraints à compter du 30 août 2021.

L'employeur reste tenu responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, et peut, à ce titre, mettre en œuvre toute autre mesure de nature à prévenir les risques de propagation du virus.

La suppression de l'obligation du port du masque

Le décret du 7 août précise que les obligations de port du masque ne sont pas applicables aux personnes ayant accédé aux établissements, lieux, services et événements dès lors qu'ils ont pu justifier d'un pass sanitaire (sauf transports). Le port du masque peut toutefois être rendu obligatoire par le préfet de département lorsque les circonstances locales le justifient, ainsi que par l'exploitant ou l'organisateur. L'employeur peut donc continuer à l'imposer.

L'exercice de certaines activités est soumis à obligation vaccinale

La loi rend la vaccination obligatoire pour les personnels des établissements suivants, sauf contre-indication médicale :

- Services de prévention et de santé au travail ;



- Services de prévention et de santé au travail interentreprises ;
- Etablissements et services sociaux et médico-sociaux ;
- Etablissements de santé, hôpitaux des armées ;
- Centres de santé, maisons de santé ;
- Centres et équipes mobiles de soins ;
- Centres de lutte contre la tuberculose ;
- Centres gratuits d'information et de dépistage ;
- Résidences-services pour personnes âgées ou handicapées.

Sont également visés les personnes faisant usage d'un des titres suivants :

- Psychologue ;
- Ostéopathe et chiropracteur ;
- Psychothérapeute.

Enfin, d'autres catégories de personnes y sont soumises, et notamment les :

- Professionnels employés par un particulier employeur (dans une situation de perte d'autonomie ou de handicap) ;
- Sapeurs-pompiers, militaires en charge de la sécurité civile... ;
- Personnes exerçant l'activité de transport sanitaire ;
- Prestataires de service et distributeurs de matériel médical.

Les personnes visées qui ne pourront présenter ni certificat de vaccination ni certificat de rétablissement, pourront à partir du 15 septembre 2021, voir leur contrat de travail suspendu. Si la situation perdure au delà de trente jours, l'employeur devra informer le conseil national de l'ordre dont il relève. Toutefois, si le salarié justifie avoir reçu une première dose de vaccin peut continuer à exercer, et ce, jusqu'au 15 octobre 2021.

Le devenir du contrat de travail

A défaut de pouvoir justifier d'un pass sanitaire à partir du 30 août, le salarié pourra, en accord avec son employeur, poser des jours de RTT ou de congés payés le temps de régulariser sa situation (vaccination ou test négatif).

Sinon, l'employeur pourra suspendre le contrat de travail le jour même, en le notifiant à son salarié par tout moyen. Le temps de la suspension, le versement de la rémunération est interrompu. Cette disposition prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis.

Au-delà de l'équivalent de trois jours travaillés, l'employeur convoque le salarié à un entretien, avec pour objectif d'examiner les solutions possibles, notamment en l'affectant à un autre poste où l'obligation du pass sanitaire n'est pas de rigueur. Le licenciement pour défaut de justificatif n'est pas possible, tant pour les personnes titulaires d'un CDI que pour celles en CDD ou intérim. Prévu initialement pour ces dernières par la loi, la disposition a été retoquée par le Conseil Constitutionnel.

Intervention du Comité Social Economique (CSE)



Les établissements d'au moins cinquante salariés soumis à l'obligation de contrôle du pass sanitaire ou de l'obligation vaccinale (établissements de santé...) pourront consulter le CSE après la mise en place des mesures de contrôle. Le CSE pourra rendre un avis dans un délai maximal d'un mois à compter de l'information faite par l'employeur.

Les sanctions

L'employeur, lorsqu'il est tenu de contrôler le pass sanitaire et qu'il ne le fait pas, est passible d'une contravention, pouvant être portée à une amende voire à une peine de prison en cas de récidive, ainsi qu'à une fermeture administrative du lieu pour les exploitants d'établissements ou d'événements, pendant un maximum de sept jours, fermeture annulée en cas de mise en conformité.

Sources :

[LOI n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire](#)

[Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#)

JURISPRUDENCE

Six mois de période d'essai ne sont pas forcément déraisonnables

Le juge doit évaluer la durée de la période d'essai fixée au contrat au regard de la catégorie d'emploi occupé. La durée est jugée raisonnable ou non au regard des contraintes particulières de l'emploi visé. Ainsi, imposer une période d'essai de six mois peut être raisonnable, pour un emploi comportant d'importants risques juridiques.

Aux termes de l'article L.1221-19 du code du travail, la durée de la période d'essai ne peut pas dépasser une durée maximale fixée pour les contrats à durée indéterminée à :

- deux mois renouvelables pour les ouvriers et employés ;
- trois mois renouvelables pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- quatre mois renouvelables pour les cadres.

Toutefois, un accord de branche conclu avant le 26 juin 2008 (date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008) peut prévoir des durées plus longues que celles fixées par l'article L.1221-19 du code du travail.

La jurisprudence considère toutefois, en prenant appui sur la convention n° 158 de l'OIT, que cette durée doit être raisonnable. Elle limite les durées d'essai qu'elle estime trop longues au regard du poste considéré. Une position réaffirmée dans un arrêt rendu le 7 juillet 2021 par la Cour de cassation.



Dans cet arrêt, un conseiller commercial auxiliaire embauché en CDI par une société d'assurance se voit imposer une période d'essai de six mois, sans possibilité de renouvellement conformément à sa convention collective conclue avant le 26 juin 2008.

Trois mois après l'embauche, son employeur décide de mettre fin à la période d'essai. Le salarié saisit la juridiction prud'homale.

La rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, affirme la cour d'appel. Elle estime que prévoir une période d'essai de six mois est déraisonnable, au regard de la finalité de la période d'essai, qui doit permettre au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, et de l'exclusion des règles de licenciement durant cette période.

De son côté, l'employeur fait valoir que la profession de conseiller commercial en assurances implique un devoir de conseil dont la méconnaissance est susceptible d'engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur. Afin d'être correctement formé pour cette mission, les conseillers recrutés doivent, au terme d'un stage de formation d'un mois, exercer pendant cinq mois sous la tutelle d'un pair chevronné avant de devenir conseiller commercial titulaire. La période d'essai de six mois était donc nécessaire pour appréhender le sérieux et les compétences des nouveaux embauchés dans le cadre d'une activité soumise à des risques juridiques importants.

Et, en effet, selon la Cour de cassation, la cour d'appel aurait dû s'attarder sur la nature des fonctions visées avant de se prononcer. Une affirmation générale ne suffit pas, indique la Haute cour. Le juge doit rechercher, au regard de la catégorie d'emploi occupée, si la durée totale de la période d'essai prévue au contrat de travail est raisonnable ou non.

La Cour de cassation ne dit pas si, dans la situation qui lui était présentée, la durée de six mois était raisonnable au regard de la nature des fonctions. Toutefois, elle a déjà jugé raisonnable une période d'essai de neuf mois pour un emploi de directeur général adjoint (Cass. soc., 24 avril 2013, n° 12-11 825). Dans cette affaire, la durée de la période d'essai était prévue par un accord de branche antérieur à la loi du 11 janvier 2008 fixant la durée maximale de la période d'essai. Dès lors, le maximum de huit mois (renouvellement compris) prévu pour les cadres ne lui était pas applicable.

En revanche, la Cour de cassation indique qu'est déraisonnable une période d'essai d'un an, renouvellement compris, pour un cadre (Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-17945), ou encore une période d'essai de six mois pour une assistante commerciale de banque (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 10-28512).

Source : Editions Législatives 13 juillet 2021 - Cass. soc., 7 juill. 2021, n°19-22.922

Modification du règlement intérieur : les règles à respecter par l'employeur

La Cour de cassation apporte un certain nombre de précisions sur les formalités à respecter en cas de modification du règlement intérieur.



Un salarié, employé en qualité de technicien de maintenance, a fait l'objet de trois sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur entré en vigueur le 5 septembre 1983 et modifié en 1985, pour n'avoir pas respecté les règles de sécurité figurant dans le manuel de sécurité et la fiche de consignes de sécurité C28.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin de faire annuler ces sanctions. Le syndicat CGT est intervenu à ses côtés pour voir réparer une atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Modification du règlement intérieur après injonction de l'inspection du travail

Selon le code du travail, le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis des représentants du personnel (C. trav., art. L. 1321-4). De son côté, l'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L. 1321-1 à L. 1321-3 et L. 1321-6 du code du travail (C. trav., art. L. 1322-1).

Pour annuler les sanctions disciplinaires, la cour d'appel a déclaré inopposable au salarié le règlement intérieur au motif que l'employeur s'était abstenu de consulter les représentants du personnel lors de l'introduction en 1985 de modifications demandées par l'inspecteur du travail. Ce n'est pas le raisonnement de la Cour de cassation. Selon elle, les modifications apportées en 1985 au règlement intérieur initial, qui avait été soumis à la consultation des institutions représentatives du personnel lors de sa mise en place en 1983, résultaient uniquement des injonctions de l'inspection du travail auxquelles l'employeur ne pouvait que se conformer sans qu'il y ait lieu à nouvelle consultation.

La Cour de cassation s'était déjà prononcée dans ce sens dans une affaire qui impliquaient la même société et le syndicat CGT (Cass. soc., 26 juin 2019, n° 18-11.230).

Date d'entrée en vigueur du règlement intérieur

Le code du travail prévoit également que le règlement intérieur doit indiquer la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité. Ces dispositions sont également applicables en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur (C. trav., art. L. 1321-4). Le délai d'un mois court à compter de la dernière en date des formalités de publicité et de dépôt (C. trav., art. R. 1321-3).

La Cour d'appel a annulé les sanctions disciplinaires et a déclaré le règlement intérieur inopposable au salarié au motif que l'employeur s'était abstenu de modifier la date d'entrée en vigueur de celui-ci après sa modification en 1985, restée fixée en 1983.

Une fois encore, la Cour de cassation casse la décision des juges du fond. Selon la Cour, il n'est pas nécessaire que l'employeur modifie la date d'entrée en vigueur pour que le règlement modifié soit opposable. Il suffit qu'il ait préalablement respecté les formes prévues par l'article L. 1321-4 du code du travail.

Adjonctions au règlement intérieur



Le code du travail précise que les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 (santé, sécurité, ...) sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci et sont soumis, en toute hypothèse, aux dispositions à ce sujet (C. trav., art. L. 1321-5).

Pour annuler les sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre du salarié, la cour d'appel a retenu que celles-ci étaient fondées sur l'inobservation du manuel de sécurité et de la fiche de sécurité C28. Ces documents devaient être considérés, selon les juges du fond, comme une adjonction au règlement intérieur nécessitant dès lors les formalités de consultation et de publicité prévues à l'article L. 1321-4 du code du travail, lesquelles n'avaient pas été effectuées.

A tort selon la Cour de cassation qui rappelle que « le document interne par lequel l'employeur se borne à rappeler les dispositions législatives et réglementaires applicables dans l'entreprise en matière de sécurité ne crée pas de nouvelles obligations générales et permanentes s'imposant aux salariés et ne constitue donc pas une adjonction au règlement intérieur ».

Le Conseil d'Etat avaient déjà précisé que l'employeur n'est pas tenu de reproduire dans le règlement intérieur les dispositions législatives ou réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans l'entreprise (CE, 4 mai 1988, n° 74589).

Les juges du fond auraient donc dû rechercher si le manuel de sécurité agence et la fiche de sécurité C28 créaient de nouvelles obligations générales et permanentes s'imposant aux salariés.

Source : Editions Législatives 5 juillet 2021 – Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-15.737

QUOI DE NEUF

BONUS-MALUS SUR LES CONTRATS COURTS

LE MINISTERE DU TRAVAIL PROPOSE UN SIMULATEUR EN LIGNE

Les ruptures de contrats intervenant entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022 seront prises en compte pour déterminer le bonus-malus applicable aux contributions patronales d'assurance chômage, dont le taux sera communiqué aux entreprises en août 2022. Le ministère du travail vient de mettre en ligne un simulateur permettant aux entreprises de se situer et, le cas échéant, de faire évoluer leurs pratiques d'ici juin prochain.

Source : Actuel RH 23 juillet 2021

Simulateur : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/bonus-malus/article/simulateur-pour-les-entreprises>



AGENDA

Mardi 07 septembre 2021

COMMENT RECRUTER EN FACE A FACE ET A DISTANCE

Atelier #RH 2 en présentiel, animé par Florent LAIK, APEC

Contact : Rachele FLEURY – Tél : 04 66 49 00 33 – @ : r.fleury@lozere.cci.fr

Inscriptions : <https://f.info.lozere.cci.fr/c/?s=12CF-B5-2>

Jeudi 9 septembre 2021

RDV SANTE SECURITE : LE MAINTIEN EN EMPLOI

A 14h30, webinaire pour accompagner les entreprises dans leurs démarches de santé-sécurité, sur le thème : Le maintien en emploi, promotion du vieillissement actif et accompagnement des salariés en situation de handicap. Intervenants : Emmanuel ALBERT – Chargé de mission – ARACT Occitanie ; Florian JOLY – Chargé de mission maintien dans l'emploi – CAP Emploi Tarn ; Grégory ALVAREZ – Responsable QHSE – INFACO (81).

Durée : 1h15 – Participation gratuite – Inscription obligatoire, nombre de places limité

Inscription : https://us06web.zoom.us/webinar/register/WN_RpebY_0ATou8mv3XK7y55A

<https://www.occitanie.cci.fr/rdv-sante-securite-le-maintien-en-emploi>

Mardi 14 septembre 2021

WEBINAIRE DROIT SOCIAL : POINT SUR L'ACTUALITE SOCIALE

De 11h00 à 12h30, animé par Maître Jessica MARIN, avocate spécialiste en Droit Social, en Webinaire sur la plateforme Zoom.

Contact : Tél : 07 64 38 98 00 – @ : c.saurue@pyrenees-orientales.cci.fr

<http://pyrenees-orientales.cci.fr/>

Mercredi 22 septembre 2021

PREVENIR LES SITUATIONS DE DISCRIMINATION

De 9h00 à 12h00, à CCI Gard – 12 rue de la République à Nîmes, atelier animé par Me

Patrick Lanoy, *avocat spécialisé en droit social et en droit de la sécurité sociale – Capstan Avocats*

Contact : Marie-Geneviève Brice – Tél : 04.66.879.881 – @ : mg.brice@gard.cci.fr

<https://gard.cci.fr>



