

VOTRE WEBINAIRE VA COMMENCER,
METTEZ-VOUS EN CONDITIONS :

- + Privilégiez une connexion filaire plutôt qu'une connexion Wifi
- + Fermez les applications sur votre ordinateur (type Skype)
- + Si besoin, figez la caméra pour mieux entendre
- + Privilégier Chrome ou Edge
- + Munissez-vous d'écouteurs

Si vous avez des soucis techniques, utilisez la bulle à droite pour des réponses de GoToWebinar

En complément : vous pouvez télécharger le support...

... et vous pourrez utiliser l'espace « question » du module afin de préparer le temps de questions/réponses prévu à la fin de la présentation

- Bon webinaire à tous !

UIMM

Ille-et-Vilaine • Morbihan

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

ACTUALITÉ JURIDIQUE

05 Octobre 2023

Présentation par :

Rosanne MONTHORIN, Juriste en droit social

Chantal BEDARIDE, Juriste en droit social

Sybille TOSY, Juriste en droit social

SOMMAIRE

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

SSE

1. Compte professionnel de prévention (pénibilité) : dernières évolutions actées par décret
2. Passeport prévention : mise à disposition d'une version test et état des lieux de l'application
3. Campagne prévention de l'INRS sur le harcèlement sexuel et le sexisme

SOCIAL

- Congé d'adoption : les nouvelles modalités de prise sont fixées par décret
- Taxe d'apprentissage : report de la date d'affectation de la taxe d'apprentissage

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

- Congés payés : une mise en conformité avec le droit européen

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

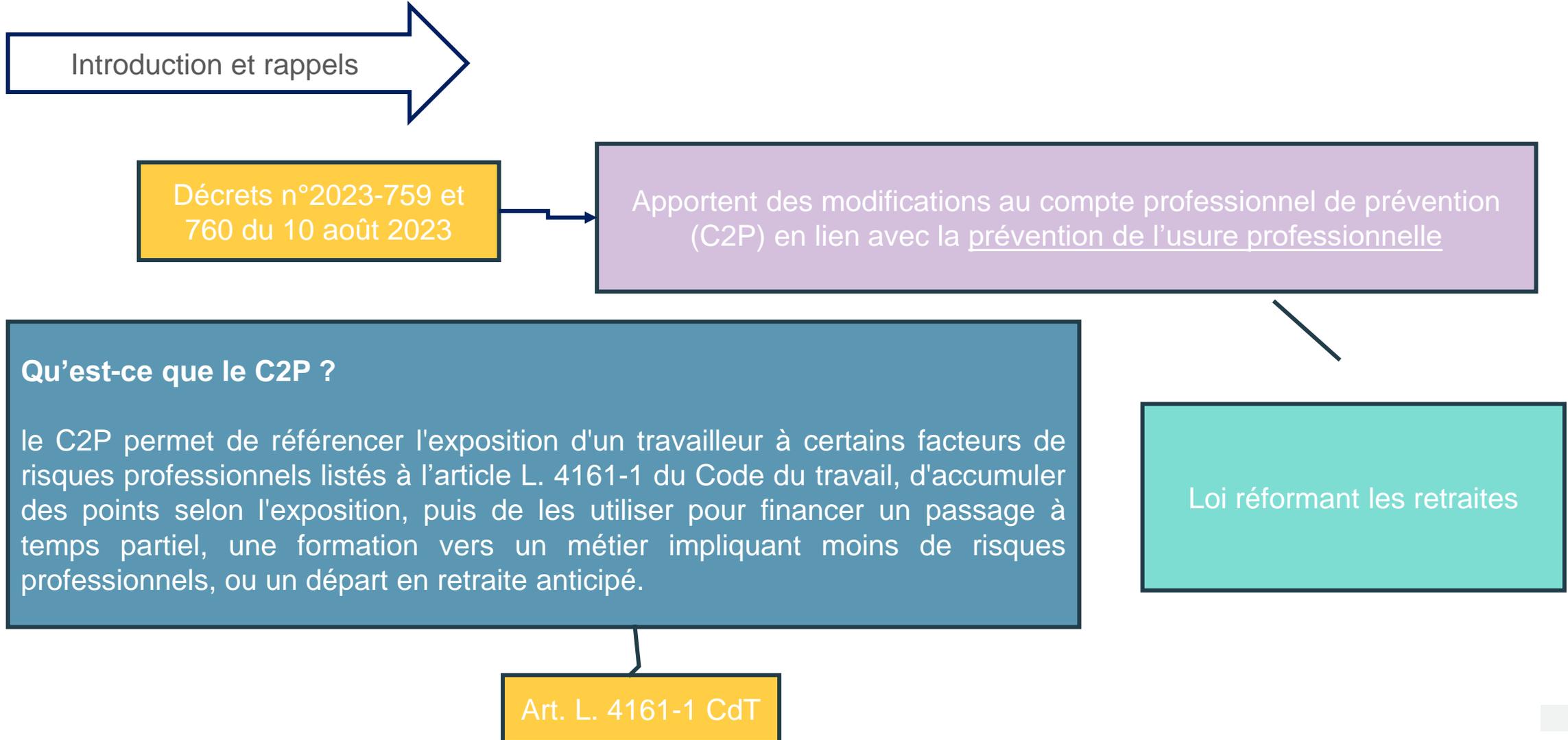
LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÈGLEMENTAIRE

COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION : DERNIÈRES ÉVOLUTIONS ACTÉES PAR DÉCRETS

**Actualités législatives
et réglementaires**

COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION : DERNIÈRES ÉVOLUTIONS ACTÉES PAR DÉCRETS



COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION : DERNIÈRES ÉVOLUTIONS ACTÉES PAR DÉCRETS

10 facteurs de pénibilité sont recensés par la loi, mais seuls 6 facteurs sont pris en compte dans le C2P :

- Le travail de nuit
- Le travail en équipes successives alternantes
- Le travail répétitif
- Les activités exercées en milieu hyperbare
- Les températures extrêmes
- Le bruit

Ces expositions sont déclarées par l'employeur via le DSN.

Art. L. 4161-1 Art. L. 4163-1
Art. D. 4163-2 CdT

6 facteurs considérés
comme les plus
facilement mesurables

Les décrets du 10 août 2023 apportent quelques changements dans les seuils d'exposition de certains facteurs et dans le fonctionnement du C2P (alimentation et utilisation du compte).

COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION : DERNIÈRES ÉVOLUTIONS ACTÉES PAR DÉCRETS

Baisse de certains seuils
d'exposition

Une heure de travail entre 24 heures et 5
heures

Art. L. 3122-2 à 6 CdT

Travail de nuit

120 nuits par an

100 nuits par an

Travail en équipes
successives alternantes

50 nuits par an

30 nuits par an

Prise en compte uniquement des nuits en alternance.
Pas de cumul entre le facteur « travail de nuit » et
« travail en équipes successives alternantes ».

COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION : DERNIÈRES ÉVOLUTIONS ACTÉES PAR DÉCRETS

Alimentation du C2P

Acquisition des points en cas de polyexpositions renforcée : le nombre de points acquis augmentera proportionnellement au nombre de facteurs de risques auxquels les salariés sont exposés.

Salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile

Nombre de point = 4 X nbr de facteurs de risques auxquels le salarié est exposé.

Aussi, Là où un salarié acquérait 2 points par trimestre d'exposition quel que soit le nombre d'expositions. Il obtient désormais un nombre de points égal au nombre de facteurs de risques auxquels il est exposé.

Salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est inférieure à un an

Chaque période d'exposition de **trois mois** à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels donne lieu à l'attribution d'un **nombre de points égal au nombre de facteurs** de risques professionnels auxquels le salarié est exposé.

Jusqu'alors, le nombre de points cumulables était limité à 100. Depuis le 1er septembre 2023, ce plafond est supprimé.

COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION : DERNIÈRES ÉVOLUTIONS ACTÉES PAR DÉCRETS

Utilisation du C2P

Le C2P peut être utilisé par le salarié pour financer une action de formation, un passage à temps partiel ou un départ en retraite.

Décrets : aménagement de l'utilisation du C2P

1 Financement action de formation

- Le titulaire d'un C2P fait l'objet d'un accompagnement préalable par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui l'oriente et l'informe.
- Le barème de conversion des points pour les utilisations pour la formation devient plus favorable : un point donnera le droit à un abondement du compte personnel de formation (CPF) de 500€ au lieu de 375€.
- A compter du 1er janvier 2024, la demande d'utilisation des points du C2P pour un projet de **reconversion professionnelle** ou **une formation** s'effectuera en ligne, sur un site dédié à cet effet.

COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION : DERNIÈRES ÉVOLUTIONS ACTÉES PAR DÉCRETS

2

Reconversion professionnelle

- La **loi réformant les retraites** a introduit la possibilité d'utiliser le C2P pour un projet de reconversion professionnelle en vue **d'accéder à un métier non exposé** aux facteurs de risques professionnels.
- Les mesures prévues pour la formation s'appliquent également à cette nouvelle possibilité d'utilisation du C2P ouverte par la loi réformant les retraites.

Précisions sur les conditions à remplir par le salarié pour bénéficier du dispositif de reconversion professionnelle

:

- avoir travaillé dans un **métier identifié dans la cartographie** pendant une durée minimale ;
- la formation suivie doit viser un **métier qui n'est exposé à aucun des 10 facteurs de risques professionnels** ;
- le projet de reconversion doit faire l'objet d'un **cofinancement assuré par l'employeur**, dont le montant doit correspondre au minimum à un taux qui sera fixé par arrêté ;
- **l'employeur doit donner son autorisation expresse** au congé de reconversion du salarié (alors que pour le CPF de transition elle peut être tacite), laquelle doit être accompagnée de son accord relatif au cofinancement.

COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION : DERNIÈRES ÉVOLUTIONS ACTÉES PAR DÉCRETS

3

Réduction du temps de travail

Les textes fixent à 80 points le nombre maximal de points inscrits sur le C2P utilisables avant 60 ans. Le barème de conversion des points pour les utilisations pour le temps partiel devient plus favorable : dix points permettront à tout titulaire d'un C2P de bénéficier de l'équivalent d'un mi-temps pendant 4 mois au lieu de 3 mois jusqu'ici.

PASSEPORT PRÉVENTION : MISE À DISPOSITION D'UNE VERSION TEST ET ÉTAT DES LIEUX DE L'APPLICATION

**Actualités législatives
et réglementaires**

PASSEPORT PRÉVENTION : MISE À DISPOSITION D'UNE VERSION TEST ET ÉTAT DES LIEUX DE L'APPLICATION

Qu'est-ce que le passeport prévention ?

Prévu par la loi santé au travail d'août 2021, le passeport de prévention est un **passeport numérique individuel** permettant de recenser l'ensemble des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail ainsi que les attestations, certificats et diplômes obtenus par les travailleurs à la suite de ces formations. Il concerne **tous les travailleurs** (salariés, stagiaires...), ainsi que les **demandeurs d'emploi**.

La **date d'entrée en vigueur** était fixée au plus tard le **1er octobre 2022**. Toutefois, en raison de l'adoption tardive des dispositions réglementaires, **le dispositif est partiellement opérationnel depuis le 30 mai 2023**, date de mise en place d'une **version bêta** ayant permis l'alimentation automatique par des données « préchargées » relatives aux certifications en santé et sécurité.

PASSEPORT PRÉVENTION : MISE À DISPOSITION D'UNE VERSION TEST ET ÉTAT DES LIEUX DE L'APPLICATION

Depuis octobre 2022

Un **portail d'information sur le passeport de prévention**, géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), est mis à disposition des travailleurs, des employeurs et des organismes de formation.

<https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>

Depuis le 30 mai 2023

Une **version d'essai** est accessible, **uniquement pour les travailleurs et demandeurs d'emploi**, via le site

« moncompteformation.gouv.fr ».

Pour le moment, seules les formations effectuées grâce au CPF ou à financement public sont dans le passeport, renseignées par les organismes

PASSEPORT PRÉVENTION : MISE À DISPOSITION D'UNE VERSION TEST ET ÉTAT DES LIEUX DE L'APPLICATION

A partir de 2024

Les **employeurs** et les **organismes de formation** auront accès au passeport de prévention et pourront y renseigner les formations délivrées en matière de santé et sécurité au travail.

L'alimentation du passeport de prévention constituera une obligation pour l'organisme de formation les ayant dispensées et pour l'employeur concernant celles qu'il a pris l'initiative d'organiser en interne.

Un simulateur sera mis à disposition des utilisateurs pour déterminer si la formation doit être renseignée dans le passeport de prévention.

En tant qu'employeur, jusqu'à l'ouverture de l'espace dédié dans le passeport de prévention en 2024, il n'y a aucune démarche à faire.

CAMPAGNE PRÉVENTION DE L'INRS SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE SEXISME

Actualités législatives
et réglementaires

CAMPAGNE PRÉVENTION DE L'INRS SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE SEXISME

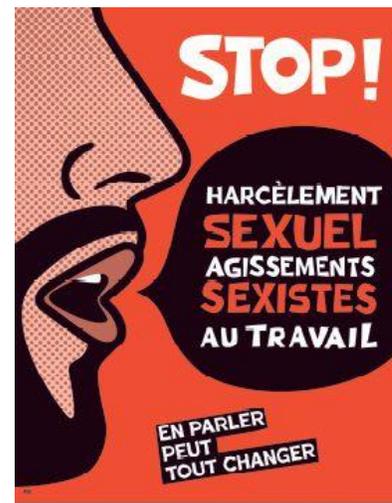
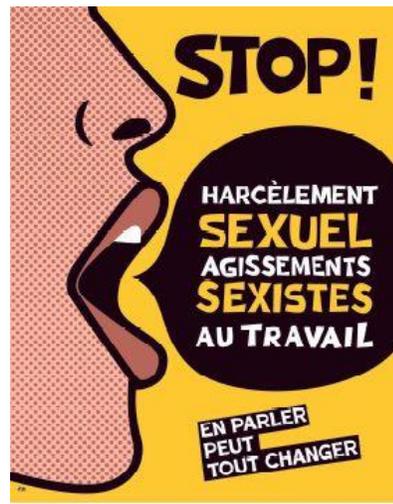
L'INRS a publié, au mois de septembre, un dépliant ainsi qu'une série d'affiches sur le thème du harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail. Il est possible de commander les versions papiers sur le site internet de INRS/ rubrique publications



L'obligation de prévention du harcèlement sexuel s'intègre dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
L'employeur est donc tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Cette obligation impose notamment à l'employeur de **mettre en œuvre des mesures de formation et d'information** propres à prévenir les faits de harcèlement sexuel.

Art. L 4121-1
Art. L. 1153-5 alinéa 1 CdT

CAMPAGNE PRÉVENTION DE L'INRS SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE SEXISME



VIOLENCES SEXUELLES ET COMPORTEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL
De quoi parle-t-on?
inrs

HARCÈLEMENT SEXUEL

- PROPOS OU COMPORTEMENTS À CONNOTATION SEXUELLE OU SEXISTE (SEXISME) portant atteinte à la dignité ou réduisant en esclavage l'individu, hostile ou offensant.
- PROPOS OU COMPORTEMENTS À CONNOTATION SEXUELLE OU SEXISTE (SEXISME) portant atteinte à la dignité ou réduisant en esclavage l'individu, hostile ou offensant.
- PROPOS OU COMPORTEMENTS À CONNOTATION SEXUELLE OU SEXISTE (SEXISME) portant atteinte à la dignité ou réduisant en esclavage l'individu, hostile ou offensant.
- PROPOS OU COMPORTEMENTS À CONNOTATION SEXUELLE OU SEXISTE (SEXISME) portant atteinte à la dignité ou réduisant en esclavage l'individu, hostile ou offensant.

AGISSEMENTS SEXISTES

→ AGISSEMENTS LIÉS AU SEXE D'UNE PERSONNE portant atteinte à la dignité ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

INJURES SEXISTES

→ UNE PAROLE, UN ÉCRIT ADRESSÉ À UNE PERSONNE DANS L'INTENTION DE LA BLESSER OU DE L'OFFENSER sur la base de son identité de genre ou son orientation sexuelle.

AGRESSION SEXUELLE

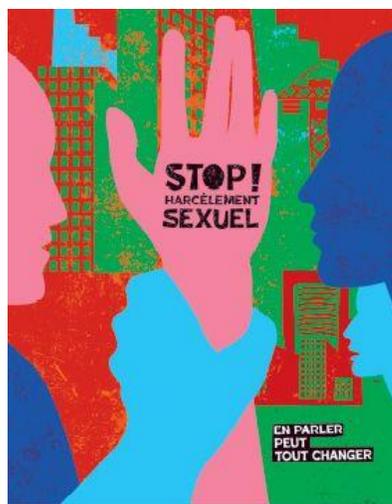
→ CONTACT AVEC VIOLENCE, CONTRAINTE, MENACE OU SURPRISE, avec une partie du corps dite « sexuelle » (bouche, poitrine, sexe, fesses, cul, etc.).

VIOL

→ TOUT ACTE DE PÉNÉTRATION SEXUELLE (de quelque nature qu'il soit) OU TOUT ACTE DE COCCO-RENTAL subi par violence, intimidation, menace ou surprise.

Les comportements sexistes et les violences sexuelles au travail sont punis par la loi.

Osez en parler !



Qui solliciter si je suis victime ou témoin DE HARCÈLEMENT SEXUEL ou d'AGISSEMENTS SEXISTES au travail?
inrs

COLLÈGUES, REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- Ils peuvent vous soutenir, faire en sorte que vous ne soyez pas et vous aider à qualifier les faits.

ENCADREMENT, RESPONSABLE RH

- Ils sont vos premiers interlocuteurs dans la ligne hiérarchique. Ils sont à votre écoute et peuvent analyser la situation ou en référer à la direction.

MÉDECIN DU TRAVAIL

- Les services de prévention et de santé au travail (SPS) peuvent vous écouter et aider l'état de votre santé, en toute confidentialité, dans le cadre professionnel.

RÉFÉRENTS HARCÈLEMENT SEXUEL

- Ils peuvent vous orienter, vous réorienter et vous accompagner. Ils sont à votre disposition par l'intermédiaire (à partir de 250 salariés) ou de votre délégué par le comité social et économique (CSE).

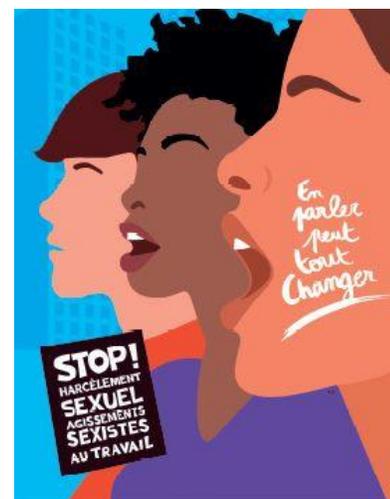
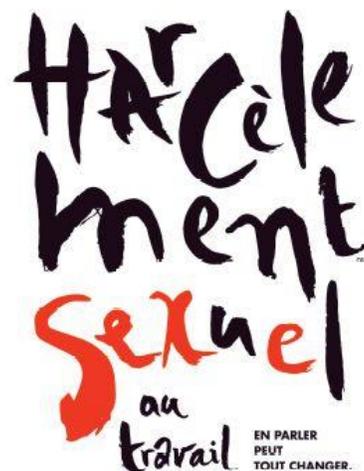
DIRECTION

- Elle est tenue de prendre toutes les dispositions nécessaires et vous de promouvoir les faits, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

RECOURS EXTERNES

- Médecin traitant
- Inspecteur du travail
- Organisations syndicales de salariés
- Associations d'aide aux victimes
- Anciens délégués des droits
- Services de police ou de gendarmerie

Contact: [QR code]

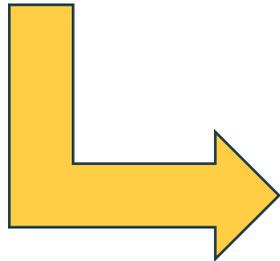


**CONGES D'ADOPTION :
LES NOUVELLES MODALITÉS DE PRISE
SONT FIXÉES PAR DÉCRET**

**Actualités législatives
et réglementaires**

CONGES D'ADOPTION : LES NOUVELLES MODALITES DE PRISE

La loi du 21 février 2022 visant à réformer l'adoption a assoupli les modalités de mise en œuvre du congé d'adoption. Un décret était toutefois attendu pour que ces assouplissements entrent pleinement en application. C'est désormais chose faite.



Un décret du 12 septembre 2023 vient de préciser

- le délai dans lequel peut être pris le congé d'adoption pour les salariés,
- les possibilités de fractionnement de ce congé
- et le délai dans lequel le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption peut être pris.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048068104>

CONGES D'ADOPTION : LES NOUVELLES MODALITES DE PRISE

Rappel

La durée du congé d'adoption est de 16 semaines. Cette durée peut être portée :

- à 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou son foyer assume la charge
- et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Le congé d'adoption débute :

- au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer
- et se termine au plus tard dans les 8 mois suivant cette date.

Le
décret
du
12/09

Les périodes de congé peuvent être fractionnées en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune. Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 25 jours supplémentaires de congé d'adoption ou à 32 jours en cas d'adoptions multiples. Elle peut être fractionnée pour chaque parent en deux périodes, d'une durée minimale de 25 jours chacune.

Concernant le congé de 3 jours pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, il commence à courir, au choix du salarié :

- soit pendant la période de 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- soit le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée.

TAXE D'APPRENTISSAGE

Actualités législatives
et réglementaires

REPORT DU DÉLAI D'AFFECTATION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE SUR LA PLATEFORME SOLTÉA

SOLTÉA : la plateforme de répartition du solde de la taxe d'apprentissage



Pour rappel, les entreprises doivent procéder à une affectation aux formations et organismes de leur choix, habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage par l'intermédiaire d'une plateforme dématérialisée mise en place par la Caisse des dépôts et consignations, dénommée Soltéa.

Après affectation par les entreprises, la Caisse des dépôts versera les fonds aux formations et organismes habilités à percevoir ce solde.



L Suite à une action menée avec l'appui du Medef, la date limite d'affectation par les entreprises du solde de la taxe d'apprentissage est **reportée du 5 octobre au 10 novembre 2023**. difficultés techniques ont été rencontrées à la suite de cette première campagne. En conséquence, le calendrier de la campagne de répartition et de versement de solde de la taxe d'apprentissage a évolué.

REPORT DU DÉLAI D'AFFECTATION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE SUR LA PLATEFORME SOLTÉA



Suite à l'action menée avec l'appui du Medef, la date limite d'affectation par les entreprises du solde de la taxe d'apprentissage est **reportée du 5 octobre au 10 novembre 2023.**

LE CALENDRIER DE RÉPARTITION DU SOLDE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE EVOLUE

28 août : premiers versements bancaires aux organismes pour lesquels les fonds ont déjà été fléchés ;

du 28 août au 5 octobre inclus : période de prolongation de la campagne de fléchage pour les entreprises ;



reportée du 5 octobre au 10 novembre 2023.

15 octobre : second versement bancaire aux organismes ;

~~**15 novembre** : virement complémentaire pour répartir les crédits des employeurs n'ayant exprimé aucun vœu d'affectation au 5 octobre et qui seront répartis selon des critères définis par décret.~~

Nouveau calendrier <https://www.soltea.education.gouv.fr/espace-public/actualites/la-campagne-de-repartition-est-prolongee-jusquau-10-novembre>

A partir du 15 octobre : émission des seconds versements des fonds répartis à destination des établissements bénéficiaires

Du 16 octobre au 09 novembre inclus : une nouvelle campagne de répartition pour les employeurs

9 novembre inclus : nouvelle date limite de renseignement/rectification du RIB des établissements bénéficiaires

A partir du 2 décembre : émission du troisième virement des fonds répartis à destination des établissements bénéficiaires

A partir du 15 décembre : émission du virement relatif à la répartition réglementaire des fonds non répartis par les employeurs

DÉCRETS SUR LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE DE LA PLATEFORME SOLTÉA (JO 15 JUILLET 2023)

Comment flécher tout ou partie de votre solde à AJIR Bretagne?

Nous constatons une forte baisse du montant total perçu au 17/07/2023, ce qui risque de mettre en péril directement les actions d'attractivité du secteur industriel breton.

 **Nous comptons sur votre soutien absolument essentiel pour AJIR Bretagne !**

AJIR Bretagne, représentant l'industrie régionale, est composée de 6 membres actifs = branches / associations industrielles : agroalimentaire, métallurgie, chimie, plasturgie et composites, bois, carrières et matériaux de construction.

- Une interindustrie fédérée autour d'une mission commune transverse.
- La référence pour les instances académiques et les collectivités autour de la promotion de l'industrie.
- De nombreux projets en présentiel et en digital pour faire connaître l'industrie et ses métiers.
- Une organisation agile, pour créer un lien entre les industriels, les partenaires et les différents publics.

 **Pour affecter tout ou partie de votre solde de taxe d'apprentissage sur SOLTÉA : cliquez sur l'onglet recherche établissement et recherchez le nom de notre établissement AJIR Bretagne n° SIRET 502 054 745 00018**

Contactez Bérenger MARTIN :
b.martin@ajir-industrie.bzh
02 99 87 42 71

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

Actualités jurisprudentielles

CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

Introduction et rappels

4 arrêts du 13 septembre 2023
de la Cour de cassation

Mettent en conformité le droit français avec le droit européen
en matière de congés payés.

La Cour de cassation écarte partiellement les dispositions du code du travail et juge désormais que :

- le salarié acquiert des CP pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie non professionnelle
- et pour AT au-delà de un an

La Cour de cassation va également indiquer que :

- les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail
- que le délai de prescription de l'indemnité de congé payés ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congés payés.

CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

Les textes en concurrence

Directive européenne du 4 novembre 2003
Article 7 directive 2003/88/CE

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. »

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne
Article 31 § 2

« Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés »

Directive 2010/18/UE du 8 mars 2010
Clause 5 point 2 de l'accord-cadre révisé sur le congé parental figurant à l'annexe de la directive

Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus en l'état jusqu'à la fin dudit congé, et ces droits s'appliquent à l'issue de celui-ci.

Articles du code du travail

Article L 3141-3 du code du travail
Article L 3141-5 du code du travail
Articles L. 3141-1 et L. 1225-55 du code du travail

CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

La non-conformité du droit national au droit européen en matière d'acquisition de congé payé était annoncée et la question en suspens concernait la date à laquelle la Cour de cassation déciderait d'écarter le droit national.

Les solutions adoptées par les arrêts du 13 septembre 2023 se présentent dans la droite ligne de la jurisprudence de la CJUE (24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10) et des avertissements adressés par la Cour de cassation dans plusieurs de ses rapports annuels (2013, 2015, 2018).



Sur le fondement des dispositions de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, (article 31 par. 2) dont l'applicabilité directe entre les particuliers lui permet de faire primer les dispositions de la directive 2003/88/CE sur le droit national :
la Cour de cassation par ces arrêts du 13 septembre 2023 change les règles en matière d'acquisition de congé payé.

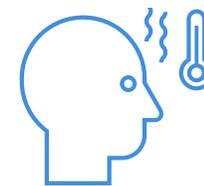


CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

*Acquisition de congés payés pendant une maladie ou un accident non professionnel
(Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-17.340)*

Les faits

Des salariés réclament un rappel d'indemnités de congés payés au titre de la période de suspension de leur contrat de travail pour maladie non professionnelle.



La solution

Les salariés malades ou accidentés **acquièrent des CP pendant leur période d'absence, y compris si celle-ci n'a pas d'origine professionnelle**. La Cour de cassation écarte le droit français au profit du droit de l'Union Européenne.

CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

*Acquisition de congés payés pendant un accident du travail ou une maladie professionnelle
(Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-17.638)*

Les faits

Un salarié réclame un rappel d'indemnités de congés payés au titre de l'intégralité de la période de suspension de son contrat de travail liée à un arrêt de travail pour accident du travail et non au titre de la seule première année d'absence.



Les salariés malades ou accidentés pour un motif d'origine professionnelle **acquièrent des CP pendant l'intégralité de leur période d'absence**. L'acquisition ne peut être limitée à une année ininterrompue d'arrêt de travail. La Cour de cassation écarte le droit français au profit du droit de l'Union Européenne.

La solution

CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

Acquisition de congés payés pendant un accident ou une maladie (Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-17.340 et n° 22-17.638)

1^{ère} année d'absence 2^{ème} année d'absence
et au-delà

AVANT



Maladie

0 jour de CP

0 jour de CP

AT-MP

30 jours de CP

0 jour de CP



AT-MP et
Maladie

24 jours de CP

24 jours de CP

Le droit de l'UE garantit un droit
à **4 semaines de CP** au
minimum

REVIREMENT



AT-MP et
Maladie

30 jours de CP

30 jours de CP

Dans la notice jointe à ces
arrêts, la Cour de cassation
précise que ces jurisprudences
valent pour la **5^{ème} semaine
de CP** ainsi que pour les **CP
d'origine conventionnelle**

CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

Point de départ de la prescription de l'action en paiement de l'indemnité de congés payés (Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-10.529)

Les faits

Une prestataire ayant collaboré avec un institut de formation pendant plusieurs années réclame la requalification de la relation de travail en contrat de travail ainsi que le rappel des indemnités de congés payés au titre de l'intégralité des périodes qui auraient dû être couvertes par le contrat de travail. L'employeur oppose la prescription triennale.



La solution



La prescription ne peut être admise que si l'employeur démontre avoir **accompli toutes les diligences qui lui incombent légalement** pour mettre le salarié en mesure d'exercer effectivement son droit à congé. La salariée a donc droit au rappel des indemnités de congés payés au titre des dix dernières années.

CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

Point de départ de la prescription de l'action en paiement de l'indemnité de congés payés (Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-10.529)



La **perte du droit** au congé annuel payé à la fin d'une période de référence ou d'une période de report ne peut intervenir **qu'à la condition que l'employeur ait mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit en temps utile.**

CJUE, 6 nov. 2018, n° C-684/16 :
l'employeur doit **inciter** le travailleur « au besoin formellement » à prendre ses congés « tout en l'**informant** de manière précise et en temps utile [...] de ce que, **s'il ne prend pas ceux-ci, ils seront perdus** à la fin de la période de référence ou d'une période de report autorisée »



COUR DE CASSATION

Le point de départ du délai de prescription est fixé **à l'expiration de la période légale ou conventionnelle de prise des CP.**



COUR DE CASSATION

Le **délai de prescription** ne commence à **courir** que **si l'employeur a accompli toutes les diligences qui lui incombent légalement** afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

Quelles diligences l'employeur doit-il réaliser ?

Fixation par **accord collectif** d'entreprise, ou à défaut, accord de branche de :

- 1 - la période de prise
- 2 - l'ordre des départs (si au moins une partie des congés sont pris individuellement, en **roulement**)

A défaut d'accord, fixation annuelle par **décision unilatérale, après avis du CSE**

3 Si **fermeture** de l'entreprise, **information/consultation du CSE** également au titre de la **marche générale**

A défaut d'accord, prise en compte des critères légaux (situation de famille des bénéficiaires, durée de leurs services chez l'employeur, leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs)



4

Information des salariés **sur la période de prise au moins 2 mois avant l'ouverture**

La période ouvrant au plus tard le 1^{er} mai, cette information a donc lieu au plus tard avant le **1^{er} mars**

5

Information des salariés sur l'**ordre des départs** en congé communiqué, par tout moyen, à chaque salarié, **1 mois avant son départ**

CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

Quelle prescription s'applique en cas de réclamation de congés payés ?

Délai de
prescription

Prescription sur
2 ans ?

En cas d'action portant sur l'**exécution du contrat** (s'agissant du droit à congés payés)

Prescription sur
3 ans ?

En cas d'action en **paiement ou en répétition du salaire** (s'agissant du droit à indemnité de congés payés)

En pratique, la prescription, qu'elle soit de 2 ou 3 ans, **ne commence pas à courir tant que l'employeur n'a pas mis le salarié en mesure d'exercer son droit à congé**
=> forme de prescription illimitée dans le temps

CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

Report des congés payés non pris lors du départ en congé parental d'éducation (Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-14.043)

Les faits

Une salariée dont le contrat de travail a été rompu après une période de suspension pour maladie, puis congé maternité, et enfin congé parental d'éducation, réclame un rappel d'indemnité compensatrice de congés payés au titre des congés payés qu'elle n'a pas pris.



La solution

Le salarié qui n'a pas réussi à prendre tous ses congés payés avant de partir en congé parental peut en **bénéficier après sa reprise du travail.**

CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

Report des congés payés non pris lors du départ en congé parental d'éducation (Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-14.043)

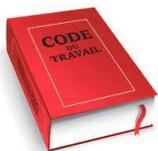
AVANT



~~En prenant la **décision de bénéficier d'un congé parental d'éducation**, laquelle s'impose à l'employeur, le salarié **rend impossible l'exercice de son droit à congé payé** et ne peut, dès lors, prétendre à une indemnité de CP (Cass. soc., 28 janv. 2004, n° 10-46,314).~~



Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont **maintenus en l'état** jusqu'à la fin dudit congé et **s'appliquent à l'issue de celui-ci**.



Le salarié en congé parental **conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé** (art. L. 1225-54, code du travail ; loi du 9 mars 2023)

REVIREMENT



Lorsque le salarié s'est trouvé dans l'**impossibilité de prendre ses congés payés** annuels au cours de l'année de référence en raison de l'**exercice de son droit à congé parental**, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent **être reportés après la date de reprise du travail**.

CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

Quelles questions l'entreprise doit se poser ?

- Quels sont les effets immédiats sur les compteurs CP des salariés ? Les soldes de tout compte ?
- Faut-il effectuer des rappels de congés sur les compteurs de l'ensemble des salariés ? Si oui, faut-il le faire pour l'avenir ou pour le passé ? Pour le passé, sur combien d'années, faut-il remonter ? 2 ans ? 3 ans ?
- Faut-il reparamétrer les logiciels de paie ?
- Faut-il attendre une évolution au niveau législatif ?
- Faut-il attendre que les salariés forment des réclamations ?
- Faut-il communiquer vis-à-vis de vos salariés ? De votre CSE ?
- Quelle est la position des syndicats ?
- Quelle est la position des syndicats ?
- Faut-il ouvrir une négociation collective pour limiter les effets de la jurisprudence (limite temporelle au droit au report des CP) ?
- Y a-t-il certains éléments de rémunération internes qui sont assis sur la notion de temps de travail effectif au sens de l'acquisition des CP ?



CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

Quelles sont les solutions envisageables ?

Option 1



Ne rien faire et attendre une **évolution législative** et traiter les réclamations individuelles au cas par cas pour le passé et l'avenir



limitation du coût immédiat pour l'entreprise



en l'absence de régularisation, condamnation au contentieux quasi certaine ayant pour effet d'augmenter le coût indirect

Option 2

Régulariser les compteurs CP pour les arrêts en cours à compter du 13 septembre 2023 et traiter les réclamations individuelles au cas par cas pour le passé



sécurisation de l'entreprise pour l'avenir



en l'absence de régularisation, condamnation au contentieux quasi certaine ayant pour effet d'augmenter le coût indirect

Option 3



Régulariser les compteurs CP pour les arrêts passés, dans la limite de la prescription, et à venir et traiter les réclamations individuelles des anciens salariés au cas par cas



sécurisation de l'entreprise pour le passé et pour l'avenir



coût immédiat élevé ; incertitude quant à la notion de prescription (point de départ, délai) ; risque de faire mieux que le futur cadre législatif

CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

Quels sont les impacts de la jurisprudence sur l'entreprise ?

Notre conseil : réaliser un travail d'**audit** pour mesurer l'impact de ces jurisprudences pour l'entreprise en prenant en compte différents paramètres :

- *fréquence des arrêts,*
- *longueur des arrêts,*
- *dispositions conventionnelles ou usages d'entreprise.*

Pour rappel, en matière d'acquisition des congés payés, il existe des **règles d'équivalence** :

1 mois de travail effectif = 4 semaines de travail effectif = 20 jours de travail effectif

- 24 jours si répartition du travail sur 6 jours
- 20 jours si répartition du travail sur 5 jours
- 16 jours si répartition du travail sur 4 jours

Pour avoir un droit complet à CP, il n'est pas nécessaire d'être présent sur toute la période de référence, il faut justifier avoir travaillé soit 12 mois, soit 12 fois 4 semaines (48 semaines), soit 12 fois 20 jours (240 jours).



CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

Quels sont les impacts de la jurisprudence sur l'entreprise ?



Dispositions conventionnelles non conformes à la jurisprudence



Périodes suspension contrat de travail pour maladie ou accident non professionnel **assimilées à du travail effectif** pour la détermination de la durée du congé **dans la limite de certaines durées**



| Non-cadres | | Cadres |
|--|--|---|
| Ancienne convention collective | Nouvelle convention collective | |
| <p>Acquisition de CP tant que le salarié a droit à un complément employeur</p> <ul style="list-style-type: none"> • ≥ 1 an d'ancienneté : 75 jours calendaires d'absence • ≥ 5 ans d'ancienneté : 100 jours calendaires d'absence • ≥ 10 ans d'ancienneté : 125 jours calendaires d'absence • ≥ 15 ans d'ancienneté : 150 jours calendaires d'absence • ≥ 20 ans d'ancienneté : 175 jours calendaires d'absence • ≥ 25 ans d'ancienneté : 200 jours calendaires d'absence • Etc. par tranche de 5 ans d'ancienneté | <p>Acquisition de CP pendant une durée forfaitaire d'absence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ≥ 1 an d'ancienneté : 2 mois calendaires d'absence • ≥ 5 ans d'ancienneté : 4 mois calendaires d'absence • ≥ 10 ans d'ancienneté : 6 mois calendaires d'absence • ≥ 20 ans d'ancienneté : 8 mois calendaires d'absence <p>En cas de pluralité d'arrêts de travail pendant la période de d'acquisition = prise en compte de la drée cumulée des absences</p> | <p>Acquisition de CP dans la limite d'1 an calendaire d'absence, sans condition d'ancienneté</p> |

L'impact de la jurisprudence est limité aux arrêts supérieurs à ces durées.

CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

Quelles sont les solutions envisageables ?

Intérêt à encadrer le droit au report des congés payés non pris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident pour limiter l'impact de la règle d'acquisition des CP pendant les périodes de maladie ou d'accident

Principe : les congés payés ne sont pas reportés à l'issue de la période de prise (contraire au principe d'annualité des congés) sauf accord des parties

Dérogation : lorsqu'un salarié s'est trouvé dans l'**impossibilité de prendre ses congés annuels** au cours de l'année de référence, en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, **les congés payés qu'il a acquis sont reportés après la date de reprise du travail.**



Possibilité de limiter dans le temps le droit au report des congés payés non pris et prévoir qu'à l'expiration d'une période de report maximale, le salarié ne puisse plus y prétendre
dans un accord collectif (ou directement dans la loi)

Toutefois, la période de report prévue doit avoir une durée supérieure à celle de la période de référence pour laquelle elle est accordée.

CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

Faut-il s'attendre à d'autres mises en conformité avec le droit européen ?

La perte des CP en cas de maladie survenant pendant les CP ?

La prise en considération des CP pour l'appréciation des seuils de déclenchement des heures supplémentaires ?



CONGES PAYES : MISE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT EUROPEEN

Que fait l'Etat ?

Si l'inertie des pouvoirs publics a permis aux entreprises de gagner du temps, c'est finalement la Cour de cassation qui s'est chargée de mettre le droit français en conformité, mais avec un effet maximal.

Les pouvoirs publics vont donc devoir agir en réaction, pour le cas échéant tenter de limiter l'impact de ces jurisprudences, par exemple en limitant l'acquisition de congés payés pendant les arrêts maladie aux seules 4 semaines garanties par le droit européen ou en cherchant d'autres voies, comme la limitation du report des congés.

À ce stade, le ministère du Travail a simplement indiqué prendre acte des arrêts de la Cour de cassation et analyser « les options possibles ».

Des commentateurs indiquent que « le ministère du travail réfléchit à une transposition législative de la directive mais exclut toute modification de la loi avant 2024 en l'absence de vecteur. Le ministère du travail estime qu'une transposition nécessiterait une concertation préalable avec les partenaires sociaux. »

Dans tous les cas, un retour en arrière complet est difficilement envisageable sur le plan juridique, en l'état du droit européen.



ACTUALITES CONVENTIONNELLES

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

Arrêts du 13 septembre 2023 Congés payés et arrêts maladie

La position de l'UIMM35-56

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

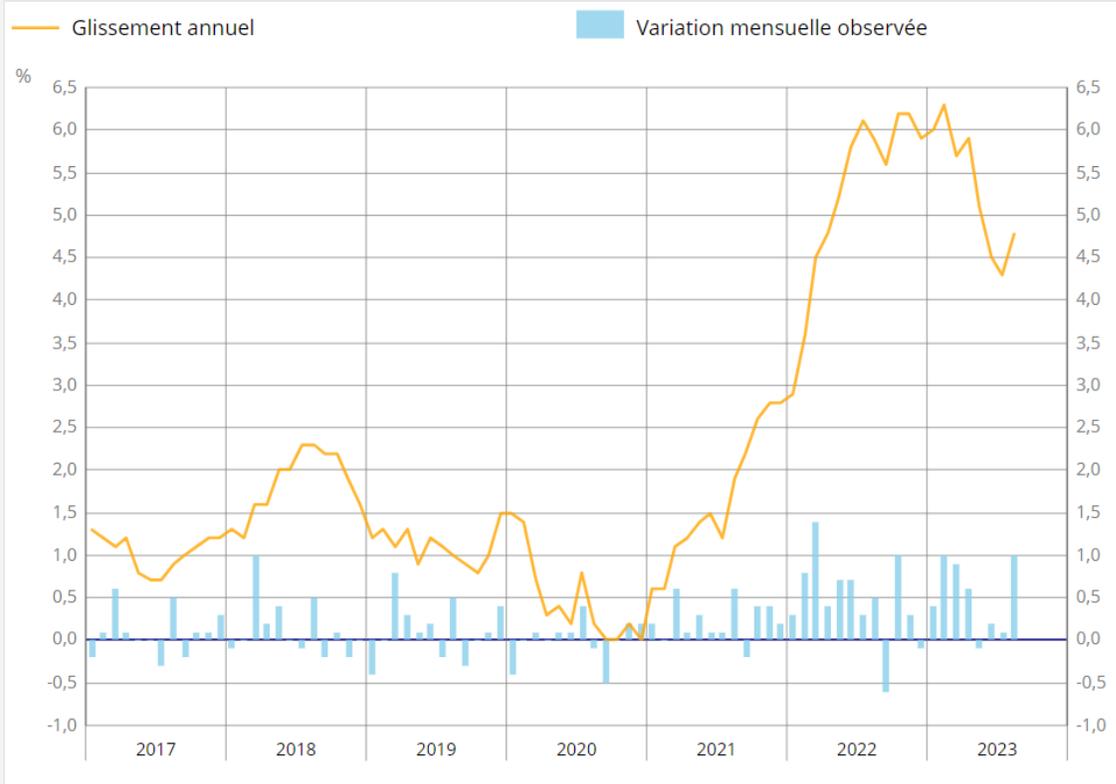
Dernières négociations des RA 2023 sur notre territoire

Dernier accord RAG : Avenant du 30 septembre 2022 à l'accord du 18 février 2022

Echec de négociations 2023 au mois de mars 2023

INFLATION 2023

Évolutions de l'indice des prix à la consommation



Champ : France

Source : Insee - indices des prix à la consommation

Au total, l'inflation s'établirait à 5 % en moyenne annuelle 2023 selon l'Insee (évolution prévue entre la moyenne des 12 indices mensuels de l'année en cours par rapport à celle des 12 indices de 2022), c'est-à-dire quasiment comme l'an dernier (+ 5,2 %)

pour 2024 : entre 2,5 % et 2,6% moyenne annuelle
/source consensus des économistes
2,9 % Source AFP

EVOLUTION DU SMIC

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

| Année | Smic horaire brut ¹ (en euros) | Smic mensuel brut pour 151,67 heures de travail ¹ (en euros) | Date de parution au JO | Date d'entrée en vigueur |
|-------|--|---|---------------------------|-----------------------------|
| 2023 | 11,52 | 1 747,20 | 27/04/2023 | 01/05/2023 |
| 2023 | 11,27 | 1 709,28 | 23/12/2022 | 01/01/2023 |
| 2022 | 11,07 | 1 678,95 | 29/07/2022 | 01/08/2022 |
| 2022 | 10,85 | 1 645,58 | 19/04/2022 | 01/05/2022 |
| 2022 | 10,57 | 1 603,12 | 22/12/2021 | 01/01/2022 |
| 2021 | 10,48 | 1 589,47 | 30/09/2021 | 01/10/2021 |
| 2021 | 10,25 | 1 554,58 | 17/12/2020 | 01/01/2021 |
| 2020 | 10,15 | 1 539,42 | 19/12/2019 | 01/01/2020 |
| 2019 | 10,03 | 1 521,22 | 20/12/2018 | 01/01/2019 |



Smic annuel
2023 :
20815€

BUDGET DES AUGMENTATIONS 2023 EN ENTREPRISE

En 2023, les budgets des entreprises sont de l'ordre de 4 à 4,6% selon les enquêtes ; (source cabinet Deloitte)

(observatoire annuel de la rémunération de LHH=> 4,7% en valeur médiane)

Dans l'industrie +5%

Chiffres de la DARES pour la période de juin 2022 à juin 2023 les salaires ont progressé de 4,6%

COMPARAISON DE LA RAG EN VIGUEUR ET DU SMIC ANNUEL 2023

| RAG 2023 | | | | |
|----------|------|------------------|---------------------|----------------------|
| Niveau | Coef | Mensuels | Mensuels | |
| | | RAGav 30 sept 22 | 2022/ smic prora 23 | |
| V | 395 | 32 676 | 32 676 | |
| | 365 | 30 962 | 30 962 | |
| | 335 | 28 268 | 28 268 | |
| | 305 | 26 380 | 26 380 | |
| IV | 285 | 24 945 | 24 945 | |
| | 270 | 23 696 | 23 696 | |
| | 255 | 22 582 | 22 582 | |
| III | 240 | 21 832 | 21 832 | |
| | 225 | 20 975 | 20 975 | écart smic annuel 23 |
| | 215 | 20 851 | 20 851 | |
| II | 190 | 20 721 | 20 815 | 0,45% |
| | 180 | 20 220 | 20 815 | 2,86% |
| | 170 | 20 120 | 20 815 | 3,34% |
| I | 155 | 20 057 | 20 815 | 3,64% |
| | 145 | 19 970 | 20 815 | 4,06% |
| | 140 | 19 823 | 20 815 | 4,77% |

NÉGOCIATION DES RAG 2023 ,

Réunion de négociation du 29 septembre 2023

Dernière proposition mise à la signature le 12 octobre 2023 et qui, si elle est signée sera applicable à compter du 1^{er} novembre 2023 :

Les R.A.G. prendront effet le 1^{er} novembre 2023 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, elles s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2023 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1^{er} janvier 2023. En cas d'arrivée en cours d'année 2023 et s'ils sont toujours présents au 1^{er} novembre 2023, les RAG s'appliqueront au prorata temporis. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1^{er} novembre 2023, les RAG s'appliqueront au prorata temporis.

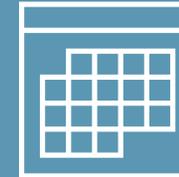
| Niveau | Coef | Mensuels | 2nd proposition après suspension de séance 29/09/23 | Mensuels |
|--------|------|----------|---|----------|
| | | | | |
| | | sept-22 | | nov-23 |
| V | 395 | 32 676 | 4,00% | 33 983 |
| | 365 | 30 962 | 4,00% | 32 200 |
| | 335 | 28 268 | 4,00% | 29 399 |
| | 305 | 26 380 | 4,20% | 27 488 |
| IV | 285 | 24 945 | 4,70% | 26 117 |
| | 270 | 23 696 | 4,70% | 24 810 |
| | 255 | 22 582 | 4,70% | 23 643 |
| III | 240 | 21 832 | 5,20% | 22 967 |
| | 225 | 20 975 | 5,20% | 22 066 |
| | 215 | 20 851 | 5,20% | 21 935 |
| II | 190 | 20 721 | 5,40% | 21 840 |
| | 180 | 20 220 | 5,40% | 21 312 |
| | 170 | 20 120 | 5,70% | 21 267 |
| I | 155 | 20 057 | 5,70% | 21 200 |
| | 145 | 19 970 | 6,00% | 21 168 |
| | 140 | 19 823 | 6,00% | 21 012 |

+5,01%

LES PROCHAINS ÉVÈNEMENTS

« WEBINAIRES ACTUALITÉS JURIDIQUES 2023 »

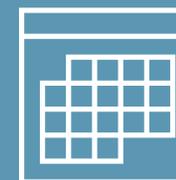
1. Vendredi 20 octobre 14h-16h30 – Spécial
Elections professionnelles
2. Jeudi 9 Novembre 14h00-16h00
3. Jeudi 7 Décembre 14h00-16h00



LES RDV DU SSE* 2023 (WEBINAIRES)

Mardi 10 Octobre 14h00-15h30

Mardi 5 Décembre 14h00-15h30



** Santé Sécurité Environnement*

DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Les vendredis conventionnels (webinaire de 9h00 à 10h00)

- 13/10 : « Les contrats d’alternance »

Ensemble, donnons
un nouvel élan à l’industrie.

DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Ensemble, donnons
un nouvel élan à l'industrie.

convention
collective de la
métallurgie
un nouvel élan pour l'industrie

Réunion exceptionnelle sur les périodes transitoires

- **13/11** : Webinaire (9h00-12h00)

DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

La Synthèse pour les TPE et PME (webinaire de 9h00 à 11h00)

- **20/10** : CCN M présentation synthétique spéciale TPE -PME Classification
- **17/11** : CCN M présentation synthétique spéciale TPE -PME Relations individuelles
- **24/11** : CCN M présentation synthétique spéciale TPE -PME Rémunération
- **01/12** : CCN M présentation synthétique spéciale TPE -PME Durée du travail

Ensemble, donnons
un nouvel élan à l'industrie.

COMPLÉTER LA FORMATION CLASSIFICATION PAR UNE MISE EN PRATIQUE

Ateliers classification (1/2 journée)

RENNES

- 13 Octobre
- 17 Novembre

LORIENT

- 06 Octobre

COMPLÉTER LA FORMATION CLASSIFICATION PAR UNE MISE EN PRATIQUE

Ateliers reconnaissance (1/2 journée)

RENNES

- 7 décembre

Les Formations inter-entreprises Juridique et social 2023



► La Future Convention collective de la Métallurgie

- Lorient 10 et 12 Octobre
- Rennes 17 et 19 Octobre
- Rennes 20 et 21 Novembre
- Lorient 28 et 29 Novembre
- Rennes 5 et 14 Décembre

Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

[09 71 00 99 53](tel:0971009953)

Les Formations inter-entreprises Juridique et social 2023



► De la description des emplois à la classification : appréhender la future classification des emplois de la Métallurgie

- Rennes 14 novembre

Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

[09 71 00 99 53](tel:0971009953)

Les Formations inter-entreprises Juridique et social 2023



- ▶ **Elections du CSE | (1/2 journée en visio) : Les opérations techniques du dépouillement et la proclamation des résultats : le 16 novembre**
- ▶ **NAO : préparez vos négociations 2024 ! : Visio le 29 novembre**
- ▶ **Le droit disciplinaire : Visio le 8 décembre**
- ▶ **L'inaptitude d'un salarié : la procédure de l'avis du médecin à la sortie des effectifs : Visio le 12 décembre**



Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

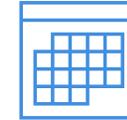
Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

09 71 00 99 53

Les Newsletters

Newsletter Juridique



Le 2^{ème} jeudi
du mois

L'actualité réglementaire mise au fil de l'eau sur le site de l'uimm35-56

Les jurisprudences significatives du mois

Les évènements du service

Newsletter SSE



Le 1^{er} jeudi du mois

Actualité réglementaire du mois

Tableaux de veille

- Santé Sécurité et conditions de Travail
- Produits Chimiques
- Environnement Energie

Les évènements du service

Pour les recevoir, faites-vous référencer auprès de
Annaïg EVEN LELIEVRE : a.even-lelievre@uimm35-56.com

QUESTIONS
RÉPONSES

UIMM

Ille-et-Vilaine • Morbihan

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



UIMM 35 - 56 - N° 2 allée du Bâtiment
BP 91641 - 35016 RENNES Cedex

Restons en contact :

Tél. 02 99 87 42 87
e-mail : svp@uimm35-56.com



Merci de votre participation !