



BULLETIN JURIDIQUE UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

Édito

Dans ce numéro, nous évoquons un arrêt du 20 mai 2014 dans lequel la Cour de cassation juge, que lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations représentatives de l'entreprise qui ont vocation à négocier pour l'ensemble des salariés et anciens salariés, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Dans un arrêt du 13 mai, la Cour de Cassation rappelle que, dès lors que l'employeur est déjà informé de la qualité de salarié protégé au jour de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement, le licenciement doit être considéré comme nul.

Un arrêt du 14 mai précise que l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, diminuer le nombre d'heures supplémentaires régulièrement effectuées par le salarié dès lors que ce nombre n'est pas fixé dans le contrat.

Un arrêt du 15 mai précise que sans convention ou accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche, les conventions de forfait signées avec les salariés sont nulles et ne produisent aucun effet. Les salariés peuvent alors obtenir le paiement de rappels de salaire au titre des heures supplémentaires qu'ils ont réalisées.

Dans un arrêt du 7 mai, la Cour a estimé qu'un employeur qui n'envoie pas un salarié en formation pendant 7 ans manque à son obligation de formation et engage sa responsabilité.

Une affaire jugée le 7 mai, précise que le CHSCT peut recourir à une expertise alors même que l'exposition aux produits dangereux a cessé depuis plus d'un an.

Dans un arrêt de principe du 20 mai 2014, la Cour de cassation a précisé que, sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 du Plan comptable général

A compter du 1er juin 2014, les règles concernant la possibilité pour un salarié qui perd son emploi de continuer à bénéficier de sa couverture complémentaire frais de santé évoluent, les explications dans ce numéro.

Selon un arrêt du 7 mai, l'employeur doit nécessairement consulter le CHSCT avant de mettre en œuvre un nouvel accord de classification ayant pour objectif de regrouper tous les postes de travail de même nature au sein d'emplois et de profils d'emplois, lesquels étant regroupés à leur tour en métiers.

Bonne lecture et à bientôt !!!

Mise en cause d'un usage par un accord collectif ayant le même objet : quels effets à l'égard des anciens salariés ?

L'employeur peut, par la voie d'un accord collectif, mettre fin à un usage d'entreprise ou à un engagement unilatéral bénéficiant aux anciens salariés retraités et consistant dans la prise en charge partielle par l'entreprise de la cotisation au régime de frais de santé.

La Cour de cassation juge, dans un arrêt du 20 mai 2014, que lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations représentatives de l'entreprise qui ont vocation à négocier pour l'ensemble des salariés et anciens salariés, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Rien de surprenant *a priori* puisque le principe ainsi énoncé est conforme à une jurisprudence, désormais bien établie, de la Cour selon laquelle un accord collectif ayant le même objet qu'un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur met fin à ce dernier (v. notamment Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 02-47.507).

A priori seulement. Car était en cause en l'espèce un avantage accordé par l'entreprise à ses anciens salariés retraités et susceptible de constituer, compte tenu de la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation, un avantage de retraite.

Or, rappelons le, jusqu'à présent, dès lors qu'un avantage était qualifié d'avantage de retraite (défini comme un avantage salarial versé volontairement par l'employeur postérieurement au départ à la retraite du salarié), cet avantage revêtait un caractère viager, de sorte que l'employeur ne pouvait le remettre en cause à l'égard des anciens salariés retraités en dénonçant l'usage l'ayant institué (Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 02-45.367).

Si la dénonciation de l'usage par l'employeur ne lui permet donc pas de remettre en cause un avantage de retraite à l'égard des anciens salariés, il semble bien qu'il en

.

Mise en cause d'un usage par un accord collectif ayant le même objet : quels effets à l'égard des anciens salariés ? (Suite et fin)

aille différemment lorsque l'usage est remis en cause par la conclusion d'un accord collectif ayant le même objet. C'est ce qui résulte de l'arrêt du 20 mai 2014 ici commenté.

A la suite d'un accord conclu le 9 février 2007 avec les organisations syndicales représentatives et relatif aux avantages sociaux, la Caisse d'épargne d'Ile-de-France, qui prenait jusque-là en charge les deux tiers de la cotisation à la Mutuelle nationale des caisses d'épargne (MNCE) de ses anciens salariés, a cessé tout versement pour ceux dont la retraite est intervenue après le 1^{er} janvier 2007. Elle a en revanche maintenu sa participation pour les salariés retraités avant cette date auxquels elle a finalement adressé individuellement, en mars 2009, une lettre les informant qu'à compter du 1^{er} juillet 2009 elle mettrait fin à cette participation.

Plusieurs syndicats ont alors saisi le tribunal de grande instance pour obtenir la condamnation de la caisse d'épargne à reprendre, avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2009 et sous astreinte, le versement des cotisations à la mutuelle de ces anciens salariés.

Les syndicats faisaient valoir que la prise en charge partielle par l'employeur de la cotisation à la mutuelle des anciens salariés constituait un avantage de retraite intangible ne pouvant

être supprimé dès lors qu'il a été accordé.

La cour d'appel de Paris a rejeté leur demande estimant au contraire que l'avantage en cause ne constituait pas un avantage de retraite, et ce, pour deux raisons :

- d'une part, la prise en charge partielle de la cotisation par l'employeur ne s'est pas traduite par le versement de sommes aux anciens salariés retraités mais par le règlement, deux fois par an, d'une somme globale directement à la mutuelle ;

- d'autre part, les salariés pouvaient, au moment de leur départ à la retraite, choisir une autre mutuelle et renoncer ainsi audit avantage, de sorte que l'adhésion à la MNCE par les anciens salariés présentait un caractère facultatif pouvant être remise en cause chaque année. Les syndicats n'ont pas eu plus de succès devant la Cour de cassation. Celle-ci confirme en effet l'arrêt d'appel mais sans toutefois se prononcer sur le caractère d'avantage de retraite de l'avantage en cause.

Elle juge ainsi que « lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations représentatives de l'entreprise qui ont vocation à négocier pour l'ensemble des salariés et anciens salariés, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage ». En l'espèce, la dénon-

ciation de l'usage dont bénéficiaient les anciens salariés de la Caisse d'épargne résultait de l'accord de substitution conclu le 9 février 2007 avec les organisations syndicales représentatives, lequel se substituait à l'ensemble des usages et mesures unilatérales ayant le même objet.

Il résulte selon nous de cet arrêt que lorsque la dénonciation de l'usage résulte de la conclusion d'un accord collectif de substitution, l'avantage institué par ledit usage cesse de s'appliquer aux anciens salariés retraités (de la même façon qu'il cesse de s'appliquer aux salariés en activité), que cet avantage constitue ou non un avantage de retraite.

Lorsqu'en revanche, la dénonciation de l'usage résulte d'une décision unilatérale de l'employeur, la jurisprudence susvisée du 30 novembre 2004 reste selon nous applicable, la dénonciation ne produisant alors aucun effet à l'égard des anciens salariés retraités dès lors que l'avantage en cause a la nature d'un avantage de retraite.

► [Cass. soc., 20 mai 2014, n° 12-26.322](#)



Licenciement et candidature aux élections professionnelles : l'employeur était pourtant au courant !

Dès lors que l'employeur est déjà informé de la qualité de salarié protégé au jour de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement, le licenciement doit être considéré comme nul.

Dans cette affaire, un salarié est engagé en 2003 par une société en qualité de vérificateur. Par la suite, l'employé est convoqué à un entretien préalable à une sanction.

L'employeur notifie alors au salarié sa décision de le muter à titre disciplinaire dans une autre agence. Entre temps, le chef d'entreprise est informé par le syndicat, auquel était affilié le salarié, de la candidature de ce dernier aux élections des délégués du personnel de l'entreprise.

Le salarié n'acceptant pas sa mutation, l'employeur le convoque de nouveau à un en-

retien préalable et le licencie pour faute grave, sans autorisation administrative.

La Cour d'appel constate qu'au jour de l'envoi de la seconde convocation du salarié à l'entretien préalable, l'employeur était informé de la qualité de salarié protégé de l'intéressé.

La Cour de Cassation va dans le sens de la Cour d'appel, en rejetant le pourvoi. D'après les juges, en l'absence d'autorisation de l'administration du travail, le licenciement était nul. L'employeur aurait donc dû contester la régularité de la candidature du salarié devant le tribunal d'instance dans le délai prévu. En l'espèce, il n'était pas recevable à alléguer du caractère frauduleux de la candidature du salarié.

Ce qu'il faut retenir : dès lors que l'employeur est informé de

la candidature du salarié aux élections professionnelles, il ne peut plus engager aucune procédure de licenciement à son encontre, sous peine de voir le licenciement annulé. L'article L2411-7 du Code du travail dispose que l'autorisation de licenciement est requise pendant 6 mois pour le candidat, au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de délégué du personnel, à partir de la publication des candidatures.

L'article R2324-24 du Code du travail fixe un délai de forclusion permettant à l'employeur de contester, devant le Tribunal d'instance, la régularité de la candidature du salarié. Si l'employeur laisse passer ce délai, il n'est alors plus recevable à alléguer le caractère frauduleux de la candidature du salarié.

Référence : Cass. Soc. 13 mai 2014, n°13-14537

Suppression des heures supplémentaires : L'accord du salarié n'est pas nécessaire



Le fait de faire réaliser de façon régulière à un salarié des heures supplémentaires n'engage pas l'employeur à lui garantir un certain nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires en l'absence de clause contractuelle contraire. L'employeur peut dès lors unilatéralement et sans commettre de faute choisir de baisser la durée du travail du salarié au seuil de la durée légale.

Dans cette affaire, une société de sécurité de privée avait embauché un salarié en qualité de comptable pour une durée hebdomadaire de 35 heures.

Pendant, plus d'un an l'employeur a rémunéré le salarié sur la base d'une durée de travail hebdomadaire de 39 heures. Le salarié percevait dès lors une rémunération majorée au titre des 4 heures supplémentaires réalisées chaque semaine.

« L'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, diminuer le nombre d'heures supplémentaires régulièrement effectuées par le salarié dès lors que ce nombre n'est pas fixé dans le contrat. »

Suppression des heures supplémentaires : L'accord du salarié n'est pas nécessaire (suite et fin)



L'employeur a décidé de supprimer les heures supplémentaires. Le salarié s'opposant à ce changement a pris acte de la rupture de son contrat de travail et saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de la rupture de son contrat de travail en licenciement abusif.

La Cour d'appel, a rejeté l'argumentation soutenue par le salarié s'articulant autour de l'idée qu'aucune modification de la rémunération d'un salarié, emportant modification du contrat de travail, ne peut être décidée unilatéralement par l'employeur. En outre, pour le salarié, la suppression des heures supplémentaires ne reposait pas

sur la protection de l'intérêt de l'entreprise.

La Cour de cassation aligne sa position sur celle des juges d'appel en considérant qu'il n'existe pas de droit acquis à l'exécution d'heures supplémentaires sauf engagement de l'employeur vis-à-vis du salarié à lui en assurer l'exécution d'un certain nombre. L'accord du salarié n'était pas nécessaire pour supprimer l'exécution de ces heures supplémentaires.

Ce qu'il faut retenir : la réalisation d'heures supplémentaires est une prérogative qui appartient à l'employeur.

L'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, diminuer le nombre d'heures supplémentaires régulièrement effectuées par le salarié dès lors

que ce nombre n'est pas fixé dans le contrat.

La diminution de salaire résultant de la décision prise par l'employeur de réduire le nombre d'heures supplémentaires régulièrement effectuées par le salarié ne constitue pas une modification du contrat de travail lorsque le nombre d'heures supplémentaires n'est pas garanti par le contrat (Cass. Soc. 19 juin 2001, n°99-42611).

Le salarié n'est dès lors pas fondé à demander la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail si l'employeur ne requiert pas son accord avant de supprimer les heures supplémentaires.

Référence : Cass. Soc. 14 mai 2014, n°13-14176

Pas de forfait annuel en heures sans un accord collectif le prévoyant

Il est possible de recourir au forfait annuel en heures seulement si une convention ou un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche le prévoit (c. trav. art. L. 3121-39).

Lorsque ce n'est pas le cas, les conventions de forfait signées avec les salariés sont nulles et ne produisent aucun effet. Les salariés peuvent alors obtenir le paiement de rappels de salaire au titre des heures supplémentaires qu'ils ont réalisées.

Pour rappel, le recours au forfait annuel en heures est réservé aux salariés pour lesquels l'accord collectif prévoyant ce forfait l'autorise. De plus, s'il peut s'agir de cadres ou de non-cadres, ces salariés doivent en tout état de cause bénéficier d'une certaine autonomie (c. trav. art. L. 3121-42).

Cass. soc. 15 mai 2014, n° 12-24517 D

Un salarié qui passe sept ans sans formation subit un préjudice



Au titre du plan de formation, l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, mais aussi de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi (c. trav. art. L. 6321-1). Si cette dernière obligation peut paraître vague, elle n'en appelle pas

moins des actions concrètes de la part de l'employeur.

Dans une affaire jugée le 7 mai 2014, la Cour de cassation a sanctionné un employeur dont une salariée n'avait, en sept ans d'entreprise, bénéficié d'aucune formation. Elle l'a condam-

Un salarié qui passe sept ans sans formation subit un préjudice (suite et fin)

né à payer à la salariée la somme de 6 000 € en réparation du préjudice qu'elle avait ainsi subi.

Dans cette affaire, comme souvent, c'est l'obligation de l'employeur de veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi qui faisait défaut (cass. soc. 5 juin 2013, n°11-21255, BC V n° 146).

À partir de quand l'absence de formation peut-elle constituer une faute ?

Par le passé, la Cour de cassation avait jugé que des employeurs qui n'avaient pas, ou quasiment

pas, envoyé leurs salariés en formation pendant des périodes allant de 12 à 24 ans étaient en faute (cass. soc. 23 octobre 2007, n° 06-40950, BC V n° 171 ; cass. soc. 5 juin 2013, n°11-21255, BC V n° 146).

Cette affaire apporte une nouvelle illustration utile, puisque la Cour a estimé qu'un employeur qui n'envoie pas un salarié en formation pendant 7 ans manque à son obligation de formation et engage sa responsabilité.

Cass. soc. 7 mai 2014, n° 13-14749 D

Expertise du CHSCT : le risque peut être actuel alors même que l'exposition au danger a cessé

Lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peut faire appel à un expert (c. trav. art. L. 4614-12, 1° ; cass. soc. 3 avril 2001, n° 99-14002, BC V n° 121). Le risque grave s'entend d'un risque identifié et actuel (cass. soc. 26 janvier 2012, n° 10-12183 D).

L'affaire jugée le 7 mai 2014 précise que le CHSCT peut recourir à une expertise alors même que l'exposition aux produits dangereux a cessé depuis plus d'un an.

Le CHSCT avait décidé en septembre 2011 de recourir à une mission d'expertise pour évaluer le risque grave auquel avaient été soumis 80 salariés entre février 2009 et janvier 2010. Les intéressés avaient en effet travaillé sur un site anciennement classé SEVESO II et sur lequel étaient encore prohibées

toutes cultures, exploitation de l'eau, réalisation de bâtiments à usage d'habitat permanent ou hôtelier.

L'employeur contestait le recours à cette expertise. Il faisait notamment valoir que le risque, à le supposer avéré, n'était plus actuel puisque les salariés n'étaient plus en contact avec le terrain depuis plus d'un an et demi lorsque le recours à l'expert avait été demandé par le CHSCT.

La Cour de cassation rejette cet argument. Selon elle, les juges ont caractérisé l'existence d'un risque grave et actuel justifiant une mission d'expertise permettant de rechercher si les salariés avaient pu être exposés à un danger et, dans l'affirmative, quelles mesures ils devaient prendre pour l'avenir.

Cass. soc. 7 mai 2014, n° 13-13561 D

Calcul du budget du CE : la Cour de cassation infléchit sa jurisprudence

La contribution patronale aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise (CE) doit être calculée à partir du « montant global des salaires » de l'année en cours (c. trav. art. L. 2323-86).

Toutefois, une question demeure, quelle masse salariale convient-il de prendre en compte pour la calculer ?

Les règles concernant cette base de calcul ont fluctué dans

le temps, en dernier lieu à l'occasion d'un arrêt non publié de la Cour de cassation qui imposait de prendre en compte la masse salariale brute comptable correspondant au compte 641 du Plan comptable général



Calcul du budget du CE : la Cour de cassation infléchit sa jurisprudence (suite et fin)

(cass. soc. 30 mars 2011, n° 09-71438 D). Un besoin de clarification se faisait sentir.



Dans un arrêt de principe du 20 mai 2014, la Cour de cassation a précisé l'assiette à retenir.

Ainsi, sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles s'entend de la masse salariale bru-

te correspondant au compte 641 du Plan comptable général, à l'exception :

- des sommes correspondant à la rémunération des dirigeants sociaux ;
- des remboursements de frais ;
- des sommes dues au titre de la rupture du contrat de travail.

Néanmoins, concernant les sommes relatives à la rupture du contrat de travail, la Cour

de cassation indique que les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis doivent être retenues dans l'assiette de calcul.

Enfin, signalons que l'assiette à retenir pour le budget de fonctionnement du CE est la même que celle retenue pour la contribution aux activités sociales et culturelles.

Cass. soc. 20 mai 2014, n° 12-29142 FSPB

Portabilité des garanties frais de santé au 1er juin 2014



A compter du 1er juin 2014, les règles concernant la possibilité pour un salarié qui perd son emploi de continuer à bénéficier de sa couverture complémentaire frais de santé évoluent.

La portabilité de ces garanties **existe déjà depuis 2008**. En effet, elle a été instituée par l'ANI du 11 janvier 2008 qui prévoyait la possibilité pour certains salariés qui se retrouvent au chômage et leurs ayants droits de continuer à bénéficier de leurs garan-

ties santé et prévoyance pendant une durée de **9 mois**, après la rupture de leur contrat de travail.

Toutefois cet avantage **ne bénéficiait pas à tous les salariés**.

Proposée à l'article 2 de l'ANI du 11 janvier 2013 et reprise par la loi relative à la sécurisation de l'emploi, la portabilité de ces droits est confirmée et **étendue à tous les salariés**. Sa durée est également **allongée** puisqu'elle passe de **9 à 12 mois**.

C'est à compter du **1er juin 2014** que cette portabilité allongée devient effec-

tive en ce qui concerne les **garanties de la couverture santé**. Il faudra attendre le **1er juin 2015** pour ce qui est de l'allongement de la portabilité des **garanties prévoyance** (décès, incapacité de travail et invalidité).

Une application étendue

Tous les salariés n'étaient auparavant pas concernés par cette portabilité, puisque l'ANI de 2008 ne s'appliquait qu'aux employeurs des branches représentées par le Medef, la CGPME et l'UPA.

Cette portabilité, désormais codifiée à l'article L911-8 du

Code de la sécurité sociale, est applicable à l'ensemble des employeurs qui sont soumis à ce texte et donc **à tous les salariés**.

Elle intègre également la portabilité des **garanties liées à la maternité** au 1er juin 2014, qui ne l'étaient pas jusqu'à présent.

Une portabilité plus longue

Pour profiter de la portabilité, le salarié qui se retrouve sans emploi doit avoir bénéficié au cours de son contrat de travail des garanties complémentaires santé.

En outre, la **rupture de son contrat de travail** doit lui ou-

Portabilité des garanties frais de santé au 1er juin 2014 (suite et fin)

vrir droit à indemnisation par l'assurance chômage, ce qui exclut notamment les salariés démissionnaires ainsi que les **demandeurs d'emploi non indemnisés**.

Pour autant, lorsqu'il lui est reproché une **faute lourde** – bien qu'il ait droit au chômage - il est **exclu** du bénéfice de cette portabilité.

Le salarié est **informé** de la possibilité qu'il a de bénéficier de ce maintien par l'employeur dans le certificat de travail au moment où il

quitte l'entreprise.

Le demandeur d'emploi qui souhaite en profiter, doit justifier auprès de cet organisme qu'il remplit les conditions nécessaires pour en bénéficier.

Lorsque le demandeur d'emploi remplit ces conditions, les garanties dont il bénéficiait auprès de son ancien employeur, lui sont **maintenues gratuitement** (le financement est assuré par l'entreprise et les salariés en activité) du jour de la rupture de son contrat et pour toute la durée

de son indemnisation par le Pôle emploi, **pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail et au maximum de 12 mois**.

Par exemple, le salarié qui a eu un contrat de travail d'une durée de 8 mois bénéficie du maintien de sa couverture santé pendant 8 mois.

Celui dont le contrat de travail a duré 3 ans bénéficie de cette portabilité pendant 12 mois au maximum. Si le salarié retrouve une activité après 3 mois de chômage, le main-

tien des droits cesse puisqu'il cesse de remplir l'une des conditions nécessaires à son bénéfice, celle d'être demandeur d'emploi.

Celui qui n'a pas cotisé assez longtemps pour s'ouvrir des droits au chômage est exclu du dispositif, car bien qu'étant demandeur d'emploi, il est non indemnisé.

Références : Loi n° 2013-504, 14 juin 2013 et article L911-8 du Code de la sécurité sociale

Consulter le CHSCT en cas de changement de la classification professionnelle

L'employeur doit consulter le comité d'hygiène, de sécurité

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	
	ETAM	MINIMAM ÎLE-DE-FRANCE
NIVEAU A1	1 320 €	1 400 €
NIVEAU A2	1 450 €	1 550 €
NIVEAU B	1 660 €	1 750 €
NIVEAU C	1 850 €	1 950 €
NIVEAU D	2 105 €	2 215 €
NIVEAU E	2 300 €	2 430 €
NIVEAU F	2 550 €	2 700 €
CADRES		
NIVEAU G	2 850 €	3 050 €
NIVEAU H	3 000 €	3 200 €
NIVEAU I	3 550 €	3 750 €

et des conditions de travail (CHSCT) avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail (c. trav. art. L. 4612-8). Cette consultation s'impose-t-elle lorsque le changement consiste en l'introduction d'une nouvelle classification conventionnelle ?

Oui pour la Cour de cassation, qui estime que l'employeur doit nécessairement consulter le CHSCT avant de mettre en œuvre un nouvel accord de classification ayant pour objectif de regrouper tous les postes de travail de même nature au sein d'emplois et de profils d'emplois, lesquels étant regroupés à leur tour en métiers.

Pour les juges, ce nouvel accord de classification s'inscrivait dans une démarche mise en œuvre par l'employeur de flexibilité des emplois et de définition des nouveaux métiers. Il s'agissait donc bien d'un projet

important ayant des répercussions sur les conditions de travail de salariés.

Cass. soc. 7 mai 2014, n° 12-35009 D

Responsable Juridique

Union Syndicale Solidaires

Willem SAMSON

juridique@solidaires.org

Veille juridique - Bulletin juridique

Jean Pierre MEO

meo.jeanpierre@gmail.com

Bulletin consultable sur :

<http://solidaires.org>

<http://solidairesassurances.free.fr>

Blog de Thierry RENARD

<http://www.droit-travail.org/>