

L'ACTUALITE JURIDIQUE STATUTAIRE

La veille juridique bimensuelle du CDG83 - Vendredi 28 Juin 2024



Emploi, organisation, formation



Secrétaires généraux de mairie

Quatre projets de décrets présentés au CSFPT reçoivent un avis défavorable.

[Lire la source](#)

Formation des colonels de sapeurs-pompiers professionnels

Arrêté du 4 juin 2024 modifiant l'arrêté du 4 janvier 2017 relatif à la formation des colonels de sapeurs-pompiers professionnels.

[Lire la source](#)

Cycle de formation professionnelle des DRH proposé par le CNFPT

Cette offre de formation s'adresse aux DRH exerçant dans une collectivité jusqu'à 40 000 habitants et assurant le suivi d'un effectif significatif d'agents, dont l'expérience n'excède pas trois ans à ce poste. Les inscriptions aux sessions de l'Inset de Montpellier sont ouvertes. Le cycle se compose de sept modules pour une durée totale de 26 jours.

[Lire la source](#)

Carrières, instances paritaires, retraite

Rétractation d'un fonctionnaire quant à sa démission suite à l'appel téléphonique de sa mère à son employeur

Aux termes de l'article L. 551-1 du code général de la fonction publique : " La démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'intéressé marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. Elle n'a d'effet qu'après acceptation par l'autorité investie du pouvoir de nomination, à la date fixée par cette autorité. La démission du fonctionnaire, une fois acceptée, est irrévocable ".

En premier lieu, au vu des pièces du dossier qui étaient soumises au juge des référés, notamment celles relatives aux échanges entre la mère de M. B... et l'administration, le juge des référés a pu, par une appréciation souveraine exempte de dénigrement, estimer, en l'état de l'instruction, qu'il était de nature à faire naître un doute sérieux sur la légalité de l'arrêté litigieux, le moyen tiré de l'erreur manifeste commise dans l'appréciation de la volonté de M. B... de démissionner.

Conseil d'État N° 472246 – 30/05/2024

[Lire la source](#)

22 AVRIL 2024

Base de jurisprudence

Ariane Web: Conseil d'État 468823, lecture du 22 avril 2024, ECLI:FR:CECHS:2024:468823.20240422

Décision n° 468823

Reprise d'ancienneté des mandataires sociaux

Il ne résulte pas des éléments produits par M. A... et énoncés au point 4, qu'il exerçait ses fonctions de directeur commercial de la société Bureau Service dans un lien de subordination avec l'assemblée des associés, de nature à caractériser une activité salariée. Par suite, M. A... ne pouvant être regardé comme ayant exercé une activité salariée distincte de l'exercice de son mandat social entre le 1er septembre 1984 et le 31 décembre 2001, cette période d'activité n'était pas susceptible d'ouvrir droit à la reprise d'ancienneté prévue au II de l'article 5 du décret du 29 septembre 2005 cité au point 2.

Conseil d'État N° 468823 – 22/04/2024

[Lire la source](#)

Le refus de protection fonctionnelle de deux agentes présentes lors de l'attentat terroriste à la Préfecture de Police de Paris sanctionné par le juge

« L'attaque commise le 3 octobre 2019 dans les locaux de la préfecture de police de Paris avait pour but de tuer des agents de celle-ci à raison de leur qualité d'agent public et, d'autre part, qu'après avoir entendu des cris et des appels à l'aide de ses collègues, Mme B... est sortie de son bureau et a vu l'auteur de l'attentat dans le couloir muni d'un couteau ensanglanté et que celui-ci s'est ensuite retourné et s'est retrouvé face à elle, qui s'est alors réfugiée dans son bureau en s'y enfermant. En jugeant, après avoir estimé par une appréciation souveraine exempte de dénaturation que Mme B... avait ainsi été directement et personnellement exposée à un risque avéré de subir une atteinte volontaire à son intégrité physique, qu'elle satisfaisait aux conditions d'octroi de la protection fonctionnelle, la cour n'a pas commis d'erreur de droit. Il résulte de ce qui précède que le ministre de l'intérieur et des outre-mer n'est pas fondé à demander l'annulation de l'arrêt qu'il attaque. ».

Conseil d'État N° 476196 – 07/06/2024

[Lire la source](#)



Annulation d'entretien professionnel

« Il résulte des dispositions précitées qu'à l'issue de l'entretien professionnel d'un fonctionnaire actif des services de la police nationale, l'évaluateur doit se prononcer sur les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent dans sa carrière, notamment en termes d'avancement ou de mobilité. Cet avis doit apparaître dans le compte rendu d'entretien professionnel de l'agent afin de permettre à l'administration d'établir utilement le tableau d'avancement du corps de celui-ci.

En l'espèce, il ressort de la fiche d'évaluation en litige que l'évaluateur de Mme A n'a pas renseigné la rubrique dédiée à l'appréciation de l'aptitude de l'intéressée à remplir des fonctions plus importantes. Ainsi, l'évaluateur ne s'est pas expressément prononcé sur les perspectives d'évolution professionnelle de la requérante. Dans ces conditions, la requérante est fondée à soutenir que la décision attaquée est entachée d'erreur de droit et méconnaît les dispositions précitées.

Il résulte de ce qui précède, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête, que Mme A est fondée à demander l'annulation de son évaluation professionnelle établie au titre de l'année 2021 ».

Tribunal administratif de Guadeloupe, 2ème Chambre, 16 mai 2024, 2200498

[Lire la source](#)

Quelles obligations pour les agents publics en période électorale ?

Cette note de la DGAFP rappelle les obligations en la matière

[Lire la source](#)



Prise en compte des primes ISF des policiers municipaux pour la retraite

Le régime indemnitaire dont peuvent bénéficier les fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale, et notamment l'ISMF, est pris en compte dans le calcul des retraites par le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut (article 2 du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique). Les policiers municipaux étant affiliés à ce régime, ces dispositions leur sont donc applicables. Conscient des difficultés soulevées aujourd'hui par le régime indemnitaire des fonctionnaires de police municipale et des gardes champêtres, le Gouvernement a engagé une réflexion pour faire évoluer ce régime en lien avec les organisations syndicales et les représentants des associations d'élus concernées. Les travaux et concertations visant à refondre leur régime indemnitaire sont en cours. Celle-ci a abouti à la présentation au conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) le 27 mars 2024 d'un décret relatif à la rénovation du régime indemnitaire de la police municipale, avec le maintien d'une indemnité mensuelle assise sur le traitement indiciaire et par conséquent dynamique, et la création d'une prime liée à l'engagement professionnel, avec des plafonds rehaussés, pouvant désormais aller jusqu'à 5000, 7000 ou 9000 euros bruts annuels en fonction des cadres d'emplois concernés. Le décret correspondant sera publié d'ici l'été. Le Gouvernement a par ailleurs lancé le "Beauvau des polices municipales" pour moderniser et valoriser les prérogatives et moyens des policiers municipaux, maillon du continuum de sécurité. Le Gouvernement ouvre ainsi, à la demande des maires, un chantier permettant de soutenir l'action des polices municipales, en lien avec les employeurs territoriaux, les organisations syndicales, le CNFPT et les forces de sécurité intérieure.

Assemblée Nationale - R.M. N° 13919 – 28/05/2024

[Lire la source](#)

Rémunérations, charges sociales, cotisations



Décret n° 2024-558 du 18 juin 2024 modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale

Extension du bénéfice du « forfait mobilités durables » aux agents qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail. Le décret étend le bénéfice du « forfait mobilités durables » aux agents publics et aux agents recrutés sur un contrat de droit privé des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail afin d'inciter à l'utilisation des mobilités alternatives.

[Lire la source](#)

Allocations de retour à l'emploi par les collectivités employeurs

« Conformément aux dispositions de l'article L. 5424-2 du code du travail, les employeurs territoriaux assument eux-mêmes, selon le système de l'auto-assurance, la charge financière de l'allocation chômage de leurs anciens fonctionnaires mais peuvent choisir de confier la gestion administrative du chômage de leurs anciens fonctionnaires à France travail. En outre, ils disposent de la faculté d'adhérer au régime d'assurance chômage pour leurs anciens agents contractuels. S'agissant du contrôle de l'éligibilité du demandeur d'emploi au versement de l'allocation chômage, et plus particulièrement de la condition liée à la recherche d'emploi, l'article L. 5426-1 du code du travail prévoit la compétence des agents de France travail. Ces dispositions sont applicables quelles que soient les modalités de gestion de l'indemnisation du chômage des anciens agents choisies par l'employeur territorial. En effet, s'agissant des anciens agents contractuels, le choix de l'adhésion au régime d'assurance chômage implique une prise en charge de l'indemnisation du chômage par France travail, qui effectue en contrepartie le contrôle des conditions d'éligibilité au chômage. Concernant les anciens fonctionnaires dont le chômage est géré par une convention conclue avec France travail, l'employeur territorial, qui conserve la charge financière de l'indemnisation, confie à France travail l'examen des droits (instruction et vérification des conditions d'attribution) des demandeurs d'emploi. S'agissant des anciens fonctionnaires dont l'employeur n'a pas conclu de convention de gestion avec France travail, les articles R. 5312-38, R. 5312-42 et R. 5312-43 du code du travail prévoient la transmission à l'employeur territorial par France travail des données précises relatives à chaque demandeur d'emploi, via le fichier de données automatisé dédié à cet effet. Celui-ci permet de retracer en particulier le suivi des actions de recherche d'emploi. Dans cette dernière hypothèse, l'employeur territorial dispose ainsi des données détenues par France travail afin d'en tirer les conséquences nécessaires quant au maintien ou à la suppression du versement de l'allocation relative au chômage. Compte tenu de ces éléments, le Gouvernement n'envisage pas à ce stade de modifier les modalités de contrôle des conditions d'éligibilité des anciens agents publics à l'allocation d'aide au retour à l'emploi. »

Assemblée Nationale - R.M. N° 9290 – 28/05/2024

[Lire la source](#)

Calcul de l'indemnité de licenciement

« Pour calculer l'indemnité de licenciement du requérant, la commune de Val Buëch-Méouge n'a pris en compte que la période travaillée par l'intéressé depuis le 1er juillet 2008, soit à compter de son retour de disponibilité, et a ainsi exclu, d'une part, la période durant il était contractuel puis stagiaire de la fonction publique et, d'autre part, la période accomplie en tant que titulaire ayant précédé sa mise en disponibilité pour convenances personnelles. La constitution des droits à indemnité étant associée au déroulement de carrière, l'indemnité de licenciement visée aux dispositions exposées au point 2 ne peut bénéficier qu'aux fonctionnaires titulaires de la fonction publique. Par suite, la commune de Val Buëch-Méouge n'a pas commis d'erreur de droit en excluant du calcul de l'indemnité de licenciement la période durant laquelle M. B était contractuel ou stagiaire. En revanche, alors que la mise en disponibilité d'un fonctionnaire n'a pas pour effet de rompre le lien entre l'administration et le fonctionnaire, lequel bénéficie à l'issue d'un droit à réintégration, M. B est fondé à soutenir que la commune de Val Buëch-Méouge a commis une erreur de droit en n'intégrant pas dans le calcul de son indemnité de licenciement la période travaillée depuis la date de sa titularisation jusqu'au 30 juin 2006, soit avant sa période de disponibilité pour convenances personnelles du 1er juillet 2006 au 30 juin 2008, en qualité de fonctionnaire titulaire ».

TA Marseille n°2111079 – 29/05/2024

[Lire la source](#)

Prévention des risques, santé



Un blâme est une sanction insuffisante pour des faits de harcèlement sexuel

« M. A... a proposé à plusieurs étudiantes de son groupe de travaux dirigés, qui avaient sollicité un entretien avec lui pour échanger sur la notation de leurs copies, de se rendre au restaurant ou de lui rendre visite à son domicile, en fin de semaine ou le soir, d'autre part, qu'il a proposé, lors d'un entretien en tête-à-tête, à une étudiante qui était souffrante de lui faire un massage, enfin, qu'il a assorti l'un de ses messages d'invitation à une soirée privée à l'une de ses étudiantes d'un commentaire sur son apparence physique et sur celui d'une de ses amies à qui était également destinée son invitation. En jugeant que ces faits répétés à l'encontre de certaines étudiantes, qui ont créé une situation intimidante et offensante pour elles, n'étaient pas constitutifs de harcèlement sexuel, le CNESER, statuant en matière disciplinaire, a inexactement qualifié les faits de l'espèce et, eu égard à la nature de ces faits et à la relation d'autorité qui est celle d'un enseignant-chercheur avec ses étudiants ainsi qu'à l'exemplarité et l'irréprochabilité qui, par suite, lui incombent, retenu une sanction hors de proportion avec les fautes commises. Il résulte de ce qui précède que l'établissement Sorbonne Université est fondée à demander l'annulation de la décision du 8 juillet 2021 du CNESER, statuant en matière disciplinaire, qu'elle attaque ».

Conseil d'État, n° 456602, 10 mars 2023

[Lire la source](#)

Un médecin peut constater l'existence d'un burn out sans disposer de l'analyse des conditions de travail du salarié

Il ressort des termes mêmes de la décision attaquée que, pour confirmer la sanction litigieuse, la chambre disciplinaire nationale de l'ordre des médecins, après s'être référée aux recommandations de bonne pratique de la Haute Autorité de santé en matière de " repérage et [de] prise en charge cliniques du syndrome d'épuisement professionnel ou burn out ", soulignant notamment l'importance, dans l'intérêt du patient et avec son accord, d'un échange entre le médecin du travail et le médecin traitant pour le repérage du syndrome d'épuisement professionnel, a jugé que, pour motiver la prolongation de l'arrêt de travail par l'existence d'un " burn out ", Mme C... ne pouvait se fonder sur les seules déclarations de M. A... indiquant que son stress et son angoisse trouvaient leur origine dans son activité professionnelle sans disposer de l'analyse de ses conditions de travail émanant notamment du médecin du travail. La chambre disciplinaire en a déduit que Mme C... avait méconnu l'obligation déontologique fixée par l'article R. 4127-28 du code de la santé publique. En statuant ainsi, alors que la seule circonstance que Mme C... ait fait état de ce qu'elle avait constaté l'existence d'un syndrome d'épuisement professionnel sans disposer de l'analyse des conditions de travail du salarié émanant notamment du médecin du travail ne saurait caractériser l'établissement d'un certificat tendancieux ou de complaisance au sens des dispositions de l'article R. 4127-28 du code de la santé publique, la chambre disciplinaire nationale a inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis. *Conseil d'État N° 469089 – 28/05/2024*

[Lire la source](#)

Couverture des risques de la vie :

Responsables, employeurs territoriaux
et syndicats s'engagent !

Une foire aux questions à destination des agents et employeurs territoriaux sur l'accord du 11 juillet 2023 sur la protection sociale complémentaire

Après la conclusion historique d'un accord portant sur la protection sociale complémentaire (PSC) des agents territoriaux, le 11 juillet 2023, et dans l'attente de sa transposition législative et réglementaire, ses signataires ont souhaité mettre à disposition, aussi bien des agents que des employeurs, une foire aux questions (FAQ) afin de les éclairer sur les termes du protocole.

[Lire la source](#)

Concours et examens professionnels

Impartialité des membres de jury de concours



« La seule circonstance qu'un membre du jury d'un concours connaisse un candidat ne suffit pas à justifier qu'il s'abstienne de participer aux délibérations de ce concours. En revanche, le respect du principe d'impartialité exige que, lorsqu'un membre du jury d'un concours a avec l'un des candidats des liens, tenant à la vie personnelle ou aux activités professionnelles, qui seraient de nature à influencer sur son appréciation, ce membre s'abstienne non seulement de participer aux interrogations et aux délibérations concernant ce candidat mais encore concernant l'ensemble des candidats au concours. A ce titre, toutefois, la nature hautement spécialisée du recrutement et le faible nombre de spécialistes de la discipline

susceptibles de participer au jury doivent être pris en considération pour l'appréciation de l'intensité des liens faisant obstacle à une participation au jury. D'autre part un membre du jury qui a des raisons de penser que son impartialité pourrait être mise en doute ou qui estime, en conscience, ne pas pouvoir participer aux délibérations avec l'impartialité requise, doit également s'abstenir de prendre part à toutes les interrogations et délibérations de ce jury en vertu des principes d'unicité du jury et d'égalité des candidats devant celui-ci. En dehors de ces hypothèses, il incombe aux membres des jurys de concours de siéger dans les jurys auxquels ils ont été nommés en application de la réglementation applicable. (..) Si le requérant fait valoir que M. B G, également membre du jury, a exercé des fonctions de chargé de cours didactique au sein du département de pédagogie du conservatoire national supérieur de musique de Paris préparant au certificat d'aptitude aux fonctions de professeur de musique, diplôme nécessaire pour se présenter au concours externe

Arrêté du 15 mai 2024 relatif à la démarche de prévention du risque radon et à la mise en place d'une zone radon et des vérifications associées dans le cadre du dispositif renforcé pour la protection des travailleurs

[Lire la source](#)

Attribution du marché de la couverture santé des agents du ministère de la transition écologique

« Dans son ordonnance rendue le 5 juin 2024, la juge des référés a confirmé que ces ministères n'avaient commis aucun manquement dans la passation de ce marché. Elle a notamment confirmé la régularité de plusieurs points de procédure, la validité de la pondération du critère portant sur le rapport entre la qualité des garanties et les tarifs proposés, dont la MGEN soutenait qu'elle était incohérente, et la méthode de notation des offres ». *TA CERGY-PONTOISE N° 2406940 – 06/06/2024*

[Lire la source](#)

Le service public local face aux violences externes contre les agent-e-s

La dernière étude des élèves de l'INET "le service public local face aux violences externes contre les agents publics" dresse un état des lieux de la situation des cas de violence envers les agents, identifie les bonnes pratiques pour y remédier et propose des recommandations à destination des employeurs publics locaux.

[Lire la source](#)

Un guide du Ministère du Travail pour accompagner les victimes d'accidents du travail et leurs familles.

[Lire la source](#)

de professeur d'enseignement artistique, cette circonstance ne suffit pas à faire naître un doute quant à l'impartialité de M. G alors d'ailleurs que ce dernier a cessé les séances de didactique instrumentale qu'il assurait au sein de cet établissement à compter du mois de décembre 2017, soit un an et demi avant les épreuves concernées. Enfin, si M. D fait valoir que M. B G, frère de M. C G, est le principal formateur de l'association privée " Centre Conseil Enseignement Artistique ", qui a proposé des formations privées à plusieurs candidats du concours, cette seule circonstance, ne suffit pas à établir que M. B G aurait fait preuve de partialité. Par suite, le moyen tiré de la méconnaissance du principe d'impartialité et d'égalité des candidats résultant de la composition irrégulière du jury doit être écarté ». *Cour administrative d'appel de Bordeaux - n° 21BX01479 – 15/02/2023*

[Lire la source](#)

Arrêté du 17 juin 2024 fixant les dates d'ouverture des concours et examen professionnel de caporal de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2025

[Lire la source](#)

Déontologie, laïcité

Manquement fautif à l'obligation de dignité et de probité d'un agent public

« Il ressort des pièces du dossier qu'à la suite de l'envoi, le 14 février 2018, d'un courriel de M. A... à l'un des agents de son service par lequel il lui faisait état de remontrances, le maire de Pernes-Les-Fontaines a été alerté à plusieurs reprises de ce que le comportement du requérant à l'égard de cet agent était à l'origine d'une situation de souffrance au travail. Cet agent s'est plaint des interdictions qui lui étaient faites de prendre les inscriptions concernant les activités des jeunes, d'un changement du code de la boîte fonctionnelle du service l'empêchant de travailler, de la suppression de toutes tâches administratives et du déménagement, pendant son absence, de son bureau dans une pièce de 6 m². Si M. A... conteste avoir commis quelque acte répréhensible à l'encontre de cet agent, il ressort cependant des pièces produites que ce comportement a occasionné une dégradation de la santé de l'agent en question, qui a obtenu son transfert dans un autre service. Il ressort par ailleurs des témoignages de ses collaborateurs, lesquels ont également été destinataires du courriel de remontrances du 14 février 2018, que M. A... a fait preuve à l'égard de cet agent placé sous son autorité

d'un comportement inadéquat, refusant de la saluer ou de communiquer verbalement avec elle, limitant excessivement ses attributions, et faisant preuve à son égard d'un comportement impropre à ses fonctions de chef de service et de responsable hiérarchique. Dans ces conditions, si le requérant persiste à soutenir que les comportements reprochés relèvent de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et qu'aucune procédure de prévention des risques psycho-sociaux ou de saisine du comité chargé de la sécurité et des conditions de travail n'a été initiée par la collectivité, le grief tiré d'un comportement contraire au principe de dignité et de probité est suffisamment établi par les pièces du dossier, nonobstant les attestations en sa faveur qu'il a produites. M. A... ne conteste pas sérieusement le grief concernant l'imitation de la signature de l'adjoint en charge de la jeunesse, sans l'accord de ce dernier, sur plusieurs bons de commande. En outre, le grief relatif à la participation de son fils âgé de huit ans aux ateliers du mercredi réservés aux enfants d'au moins onze ans, en méconnaissance de la réglementation du club jeunes, sans autorisation et pendant

plusieurs mois, est également établi par les pièces produites et non remis en cause par le requérant. Il en est de même du grief portant sur le non-respect de ses horaires de travail par M. A.... L'ensemble de ces manquements reprochés a été de nature à perturber le bon fonctionnement du service et à entacher l'image de l'administration. Par suite, les faits reprochés à M. A..., dont la réalité matérielle est établie et qui constituent des manquements à ses obligations de service, de probité et de dignité, sont fautifs et de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Eu égard à la gravité des faits commis par M. A... et à l'atteinte au fonctionnement du service, alors même qu'aucune sanction n'avait été prononcée à son encontre depuis son recrutement en mars 2005, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée d'un an dont six mois avec sursis ne présente pas un caractère disproportionné.

CAA Toulouse, 2ème chambre, 23/05/2024, 22TL21342

[Lire la source](#)



Les limites au cumul d'activités des fonctionnaires ne sont contraires ni au principe d'égalité de traitement ni au droit à la liberté d'entreprendre

Cour administrative d'appel de Marseille, 30 mai 2024, n° 24MA01006

[Lire la source](#)

Autres

L'agenda d'un élu local est un document administratif communicable

« L'agenda d'un élu local, détenu par la collectivité territoriale au sein de laquelle il siège, se rapportant à des activités qui s'inscrivent dans le cadre de ses fonctions dans cette collectivité, présente le caractère d'un document administratif au sens de l'article L. 300-2 du code des relations entre le public et l'administration, à la différence de l'agenda personnel que cet élu peut détenir lui-même. Un tel document administratif est en principe communicable en vertu de l'article L. 311-1 du même code, sous réserve de l'occultation, le cas échéant, des mentions relatives à des activités privées ou au libre exercice du mandat électif ainsi que de celles dont la communication porterait atteinte à l'un des secrets et intérêts protégés par la loi, conformément à ce que prévoient les dispositions du code des relations entre le public et l'administration, y compris des mentions qui seraient susceptibles de révéler le comportement de l'intéressé ou de tiers dans des conditions pouvant leur porter préjudice. L'administration n'est pas tenue de donner suite à une demande de communication lorsque, compte tenu de son ampleur, le travail de vérification et d'occultation ferait peser sur elle une charge disproportionnée ».

Conseil d'État N° 474473 – 31/05/2024

[Lire la source](#)

Protection fonctionnelle des Elus

Circulaire du Préfet du Var.

[Lire la source](#)

Équilibre vie professionnelle-vie personnelle

Le CESE appelle à une protection juridique du temps libre.

[Lire la source](#)

Stratégie d'usage de l'intelligence artificielle en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique de l'État

[Lire la source](#)



Semaine en 4 jours, horaires flexibles, des formules qui séduisent, mais dont les avantages pour l'ensemble des salariés restent à démontrer

Etude réalisée par la Fondation The Adecco Group et le CRÉDOC.

[Lire la source](#)