

À LA UNE

ESPORT ET DROIT SOCIAL: UNE RELATION « 2.0 » A CONSTRUIRE

Le « esport », fait l'objet d'un intérêt économique et médiatique croissant. La « Paris Games Week », salon annuel consacré aux jeux vidéo, s'est clôturée le 3 novembre dernier avec plus de 317.000 visiteurs selon les organisateurs, chiffre en constante augmentation depuis sa première édition en 2010.

Le marché mondial du « esport » estimé à 905,6 millions de dollars en 2018, d'après l'étude annuelle diligentée par Newzoo, et 1,6 milliard de dollars devraient être atteints d'ici 2021 avec une croissance annuelle moyenne de 27,4%. Selon cette étude, 77% de ces revenus seront générés par la publicité, le parrainage ainsi que dans les licences et les droits.

Loin d'être une simple bulle économique, le « esport » va-t-il devenir une pratique pérenne ? Comment appréhender juridiquement son avènement ?

Le « esport » soulève de nombreuses questions juridiques, à commencer par celle de savoir s'il peut être qualifié de sport, ce qui n'est pas neutre par exemple s'agissant de la possibilité de faire des paris « sportifs », etc.

Le terme « esport » ne fait pourtant l'objet d'aucune définition juridique en France. L'article 101 de la loi n°2016-1321 du 7 octobre 2016 fait simplement référence au terme de « compétition de jeux vidéo ». Cette approche restrictive d'une pratique, pourtant protéiforme, est un élément qui peut expliquer aujourd'hui les difficultés à offrir un cadre législatif satisfaisant aux entreprises de ce secteur.

En dehors des questions en lien avec la qualification de sport, ou encore des enjeux de propriété intellectuelle (avec l'octroi de licences délivrées par les éditeurs de jeux vidéo, etc.), les enjeux liés au droit social sont nombreux.

Les sponsors, la constitution d'équipes professionnelles, le recrutement d'entraîneurs, les moyens matériels mis à disposition des joueurs, la mise en place de plannings d'entraînements spécifiques, posent la question de relations juridiques existantes entre les différents acteurs.

L'article 102 de la loi n°2016-1321 du 7 octobre 2016 tente d'encadrer cette pratique par la création d'un contrat à durée déterminée spécifique, permettant aux entreprises ou associations d'avoir recours à des contrats de « esportifs ».

Dans un souci de flexibilité, et d'assouplissement de règles pouvant être considérées comme des freins à l'établissement d'un contrat de travail, cette initiative soulève pourtant aujourd'hui plus de questions que de réponses. A ce stade les contrats de e-sportif conclus dans le cadre de cette loi restent rares, démontrant ainsi l'évolution, ou du moins la clarification, nécessaire du cadre législatif sur ce sujet.

Le contrat de travail du « esportif »

Le recours à ce type de contrat par des sociétés commerciales ou des associations est conditionné à l'obtention d'un agrément par le ministre en charge du numérique, sous l'égide du ministère de

l'économie. Cet agrément permet d'organiser la relation de travail entre la société ou l'association et le joueur professionnel.

Afin d'obtenir cet agrément les sociétés ou associations doivent démontrer que :

- l'objet de l'association ou de la société comporte la participation aux compétitions de jeux vidéo;
- l'association ou la société est en mesure de fournir des moyens humains, matériels et financiers permettant de satisfaire l'objet pour lequel l'agrément est sollicité ;
- l'association ou la société a prévu ou mis en œuvre pour ses joueurs professionnels un encadrement et un suivi physiques, psychologiques et professionnels adaptés à leur activité ;
- les dirigeants de l'association ou de la société n'ont pas fait l'objet d'une condamnation pénale, ni d'une sanction civile, commerciale ou administrative de nature à leur interdire de gérer, administrer ou diriger une personne morale ou d'exercer une activité commerciale.

L'agrément à une durée de trois ans renouvelables. Le site du ministère de l'économie publie une liste qui recense les sociétés ou associations ayant obtenues l'agrément. Selon cette liste, seules neuf sociétés et associations ont reçues l'agrément du ministère, et sont donc autorisées à avoir recours à ce contrat à durée déterminée spécifique de « sportif ».

Le recours à ce type de CDD doit permettre de réaliser l'un des trois objectifs suivants :

- création d'une équipe pour concourir à un jeu nouvellement lancé ;
- création d'une équipe pour concourir sur un jeu où aucune autre équipe existante de l'employeur ne dispute de compétitions dans le même circuit de compétitions ;
- création d'un nouveau poste dans une équipe existante (Art. 9 du Décret n° 2017-872 du 9 mai 2017 relatif au statut des joueurs professionnels salariés de jeux vidéo compétitifs).

Outre les obligations de l'employeur relatif au CDD de droit commun, l'employeur s'engage à garantir une équité de traitement dans la préparation et les entraînements de l'ensemble de ses joueurs professionnels salariés.

Par ailleurs, il permet notamment les dérogations suivantes au régime de droit commun des CDD :

- le contrat doit être conclu pour une durée minimale d'un an (sauf dérogation particulières permettant d'aller en dessous de cette période d'un an) et maximale de 5 ans, renouvelable indéfiniment sans délai de carence ;
- l'employeur n'est pas redevable de l'indemnité de précarité (10%) en fin de contrat.

Plus en détail, selon l'article 102 de la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016, **l'ensemble du code du travail est applicable au joueur professionnel salarié de jeu vidéo compétitif, à l'exception des articles suivants relatifs au contrat de travail à durée déterminée :**

- L. 1221-2 (le CDI est la forme normale de la relation de travail) ;
- L. 1242-1 à L. 1242-3 (le CDD ne doit pas pourvoir un emploi durable et permanent) ;
- L. 1242-5 (l'impossibilité de recourir à un CDD dans les 6 mois suivants le licenciement économique) ;
- L. 1242-7 et L. 1242-8 (cas de recours au CDD) ;
- L. 1242-12 (forme du contrat de travail) ;
- L. 1242-17 (liste de postes à pourvoir en CDI) ;

- L. 1243-8 à L. 1243-10 (indemnité de précarité de 10%) ;
- L. 1243-13 (limitation du nombre de renouvellement) ;
- L. 1244-3 à L. 1245-1 (règles relatives à la succession de contrat successifs sur le même poste) ;
- L. 1246-1 (règles particulières de contrôle) ;
- L. 1248-1 à L. 1248-11 (dispositions pénales relatives à la fourniture d'un poste permanent).

La nécessaire évolution du cadre législatif

Lancé en avril 2019, un groupe de travail sur l'« esport » a remis ses conclusions le 24 juillet dernier devant la commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale.

Ces conclusions rapportent les difficultés que peuvent rencontrer les acteurs du « esport » à articuler leurs activités avec le cadre classique du droit du travail. En effet, le domaine du « esport » est un secteur récent, et qui reste à ce jour marginal en termes d'emploi.

Le contrat à durée indéterminée, peut apparaître pour les entreprises comme un frein à leur développement, notamment en raison de la durée moyenne des carrières des joueurs professionnels, des saisons de compétitions à durée variable (parfois moins d'un an), de la forte mobilité des joueurs professionnels entre les différents pays et les différents clubs, et enfin de l'absence d'intérêt des principaux protagonistes pour l'utilisation d'un contrat de travail.

La dématérialisation de l'activité soulève également de nombreuses questions quant à l'application éventuelle de dispositions relatives au télétravail, le suivi de la durée du travail, etc. La question du régime social et fiscal des « *cash-prize* », gains obtenus par une équipe ou des joueurs lors des compétitions, est également sujet à interprétation.

Enfin, l'application d'une convention collective demeure également en suspens. L'article 102 de la loi n° 2016-1321 prévoit qu'il est nécessaire d'indiquer la convention collective applicable dans le CDD de « sportif ». Pourtant, l'activité du « esport » n'est pas clairement couverte par le champ d'application des conventions collectives existantes.

Il est vrai que l'indépendance des « sportifs » et la diversité des solutions rencontrées peut conduire les acteurs du secteur à privilégier le recours à d'autres schémas contractuels : contrat de prestation de services ou contrat de sponsoring.

Au regard de ce qui précède, les relations entre le « esport » et le droit social restent encore largement à construire. En découle peut-être un cadre juridique « 2.0 » susceptible d'alimenter les réflexions du législateur s'agissant de ses projets de réformes sociales concernant des secteurs plus « habituels ».

ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES

Cass. soc., 20 nov. 2019, n° 18-20.208

L'employeur est tenu de rembourser au salarié les frais exposés pour les besoins de son activité professionnelle. A défaut, le salarié peut saisir le juge prud'homal.

Des arrêts antérieurs laissaient entendre que l'action du salarié était soumise au délai de prescription applicable aux actions afférentes aux salaires (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 08-42.836 ; Cass. soc., 20 nov. 2013, n° 12-18.810). La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a ensuite raccourci ce délai de prescription de cinq à trois ans (C. trav., art. L. 3245-1).

Dans cette affaire, la Cour de cassation écarte expressément ce délai de prescription en cas d'action en remboursement de frais professionnels – en l'espèce, des primes de transport. **La prescription de l'action en paiement ou en répétition des salaires ne s'applique pas à l'action en remboursement de frais professionnels.**

Ce faisant, la Cour de cassation approuve la décision de la cour d'appel d'avoir retenu le délai de prescription de **deux ans**, propre à l'action en exécution du contrat de travail (C. trav., art. L. 1471-1).

En tout état de cause, on rappelle qu'est valable la stipulation qui impose un délai (un mois, par exemple) au salarié pour demander le remboursement de ses frais professionnels (Cass. soc., 29 sept. 2009, n° 07-45.722).

Cass. soc., 20 nov. 2019, n° 18-14.118

L'alinéa 2 de l'article L. 1244-2 du code du travail autorise, par convention ou un accord collectif de travail, à « *prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante* ». La convention ou l'accord en définit les conditions, notamment la période d'essai, et prévoit dans quel délai cette proposition est faite au salarié avant le début de la saison ainsi que le montant minimum de l'indemnité perçue par le salarié s'il n'a pas reçu de proposition de réemploi.

La Cour de cassation avait précisé que :

- une telle clause ne saurait transformer la relation de travail en une relation à durée indéterminée et qu'elle se contentait d'instituer une simple priorité d'emploi pour l'année suivante (Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-16.330) ;
- le non-respect de cette priorité ne peut donner lieu qu'à une réparation du préjudice subi et non à l'octroi de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 30 mai 2000, n° 98-41.134 et Cass. soc., 20 juin 2001, n° 99-43.646).

La Cour de cassation confirme ces principes, dans une affaire relative à l'application de la CCN des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968, rappelant qu'**en l'absence de reconduction du dernier CDD saisonnier sans motif réel et sérieux, le juge ne peut qu'octroyer au salarié des dommages et intérêts en réparation de son préjudice.**

Cass. soc., 20 nov. 2019, n° 18-16.715

Lorsqu'un salarié est placé en **arrêt de travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**, le contrat de travail ne peut être rompu par l'employeur que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

La Cour de cassation précise que l'employeur qui prononce un licenciement disciplinaire doit veiller à **mentionner expressément le terme de « faute grave » dans la lettre de licenciement** – peu important que les faits énumérés dans la lettre laissent penser à une telle faute.

Cass. soc., 14 nov. 2019, n° 17-26.822

L'article L. 1224-1 du code du travail prévoit que « *lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise* ».

Ce texte doit être appliqué en combinaison avec la directive « Transfert » n° 2001/23/CE du 12

mars 2001, qui prévoit qu'elle n'est applicable que si et dans la mesure où l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement à transférer se trouve dans le champ d'application territorial du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

La Cour de cassation vient rappeler ce principe en précisant que **l'article L. 1224-1 du code du travail n'est applicable que dans la mesure où l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement à transférer se trouve dans le champ d'application territorial du TFUE.**

Le transfert automatique des contrats ne saurait, par exemple, s'appliquer aux salariés d'une entreprise à transférer située à Monaco, quand bien même le transfert s'opère en direction d'une entreprise ayant son siège en France.

Cass. soc., 14 nov. 2019, n° 18-21.723

L'article L. 2331-1 du code du travail impose la constitution d'un comité de groupe « *au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle* ».

La Cour de cassation apporte deux précisions :

- **dès lors que l'entreprise dominante est basée en France, il importe peu qu'elle soit contrôlée par une société ayant son siège à l'étranger ;**
- **les sociétés de participation financière sont en principe exclues des sociétés potentiellement dominantes, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, mais peuvent être qualifiées d'entreprise dominante si leur rôle ne se limite pas à celui d'une société de participation financière** (par exemple, une holding qui s'immiscerait dans la gestion des filiales au sens de l'article 5 §3 de la directive 78/660/CEE).

Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-23.513

Selon l'article L. 2314-30 du code du travail, les listes de candidats aux élections professionnelles qui comportent plusieurs

candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Lorsque l'application des règles de proportionnalité et de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 conduit, au regard du nombre de sièges à pourvoir, à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes électorales peuvent comporter un candidat du sexe sous-représenté, sans que les organisations syndicales y soient tenues.

Les dispositions de l'article L. 2314-30 du code du travail étant d'ordre public absolu, le protocole préélectoral ne peut y déroger.

La Cour de cassation confirme que, sauf dans le cas exceptionnel où un sexe est ultra-minoritaire, une liste doit donc toujours comporter au moins un représentant de chaque sexe.

Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-23.513

En application de l'article L. 2314-30 du code du travail précité, la Cour de cassation se prononce sur le cas exceptionnel où l'application des règles de proportionnalité et d'arrondi aboutit à un nombre inférieur à 0,50 candidat.

Si, alors que deux sièges sont à pourvoir, le pourcentage de salariés d'un sexe, en application de la règle de l'arrondi, ne donne droit à aucun siège, le syndicat peut présenter :

- **soit deux candidats sur sexe majoritairement représenté ;**
- **soit un candidat de chacun des deux sexes ;**
- **soit un candidat unique du sexe surreprésenté.**

Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-26.568

La Cour de cassation admet la possibilité d'un contentieux préélectoral.

Elle affirme que **le tribunal d'instance peut être saisi, avant l'élection, d'une contestation relative à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2314-30 du code du travail et déclarer la liste électorale irrégulière au regard dudit article, dès lors qu'il statue avant l'élection, en reportant le cas**

échéant la date de l'élection pour en permettre la régularisation.

Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-19.379

Pour être désigné délégué syndical, un salarié doit, sauf exceptions mentionnées à l'article L. 2143-3 du code du travail, avoir été présenté sur une liste aux élections professionnelles et avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour de ces élections.

La Cour de cassation juge traditionnellement que l'annulation d'une élection n'a pas pour effet de remettre en cause, rétroactivement, les actes accomplis par les élus avant cette annulation (Cass. soc., 11 mai 2016, n° 15-60.171).

La Cour de cassation confirme ce principe, affirmant que **l'annulation de l'élection**

d'un membre du CSE n'a pas d'effet rétroactif, de sorte que cette annulation de l'élection est sans incidence sur la régularité des désignations en qualité de délégué syndical et de délégué syndical central du salarié, dont le mandat prend fin, en application de l'article L. 2143-11 du code du travail, lors des nouvelles élections renouvelant l'institution représentative du personnel.

En l'espèce, il a été jugé que l'annulation de l'élection du délégué syndical, en raison du non-respect des règles de représentation équilibrée hommes-femmes, ne remettait pas en cause son mandat. La désignation en qualité de délégué syndical est, en effet, subordonnée à l'exigence d'un score personnel d'au moins 10% - et non à la condition d'être élu.

EN BREF

Les entreprises de 50 à 250 salariés peuvent désormais bénéficier d'une formation sur **l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes** et sur la définition des mesures correctrices des inégalités. La formation peut être demandée sur le site du Ministère du travail, qui propose également un Mooc sur le calcul et la déclaration de l'index, un simulateur de l'index, un tableur de calcul et une foire aux questions.

Un **arrêté du 27 novembre 2019** liste les secteurs dans lesquels s'appliquera, à compter du 1^{er} janvier 2021, le bonus-malus sur la contribution d'assurance chômage (Arr. du 27 novembre 2019, JO 4 décembre).

Selon un arrêté du 2 décembre 2019, le **plafond mensuel de la sécurité sociale** atteindra 3.428 euros pour les cotisations et contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2020. Le plafond annuel s'élèvera à 41.136 euros.

Pour les **accidents du travail et maladies professionnelles déclarés à compter du 1^{er} décembre 2019**, la nouvelle procédure de reconnaissance issue du décret n° 2019-356 du 23 avril 2019 s'applique (nouveaux délais et règles de décompte, notamment s'agissant du délai pour émettre des réserves fixé à dix jours francs à compter de la date à laquelle l'employeur a effectué la déclaration).

Le Ministère du Travail a actualisé son **questions-réponses sur le CSE**, initialement publié en avril 2018, pour tenir compte des dernières interrogations recueillies auprès des salariés, employeurs et représentants du personnel.

LE COIN DU PRATICIEN

LA GESTION DU FROID EN ENTREPRISE

A l'arrivée de l'hiver, les températures chutent et la question du travail dans le froid se pose.

Afin de sécuriser le recours et la gestion des salariés amenés à travailler dans des conditions climatiques particulières, nous vous proposons une synthèse du cadre juridique applicable.

L'employeur est, en effet, tenu d'évaluer le risque lié à l'environnement de travail afin d'adopter les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

L'évaluation des risques

L'article L. 4121-2 du Code du travail impose à l'employeur **d'évaluer les risques qui ne peuvent être évités** et de les combattre à la source, notamment en planifiant la prévention.

En cas de travail dans le froid, et peu important sa nature et ses facteurs, l'employeur doit donc réaliser une évaluation des risques en prenant en compte :

- les **facteurs climatiques ou ambiants** ;
- les **facteurs inhérents au poste de travail ou à la tâche** ;
- les **facteurs individuels**, notamment l'âge et l'état de santé.

Face aux difficultés d'évaluation de tels risques, l'INRS a mis à la disposition des entreprises des outils précis, à savoir :

- **l'indice d'isolement vestimentaire** (indice IREQ) ;
- **l'indice de refroidissement éolien**, pour les travaux en extérieur, permettant d'évaluer la température équivalente ressentie par l'organisme en fonction de la vitesse du vent ;
- les **normes ISO** permettant d'évaluer la contrainte thermique (norme ISO 7726:1998) et la dépense énergétique (norme ISO 8996:2004).

L'employeur est ensuite tenu de transcrire et mettre à jour, dans un document unique

(DUER), les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (C. trav., art. R. 4121-1).

Cette évaluation doit comporter **un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.**

A défaut de se conformer aux exigences relatives à la DUER, l'employeur encourt l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe (amende pouvant atteindre 1.500 euros et 3.000 euros en cas de récidive – C. trav., art. R. 4741-1).

La prévention des risques

L'employeur est tenu d'adopter et de mettre en œuvre des **mesures préventives** afin d'assurer la sécurité et la santé des salariés, en tenant compte des conditions climatiques.

Le législateur impose, notamment :

- de **chauffer, pendant la saison froide, les locaux fermés affectés au travail** afin de maintenir une température convenable et ne donner lieu à aucune émanation délétère (C. trav., art. R. 4223-13) ;
- de **s'assurer que la température dans les locaux de restauration, de repos, de permanence, de premier secours et sanitaires, est adaptée** à leur destination (C. trav., R. 4223-14) ;
- de prendre, après avis du médecin du travail et du CSE, toutes dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid (C. trav., art. R. 4223-15) ;
- de **chauffer convenablement les locaux affectés aux vestiaires collectifs, lavabos, douches et cabinets d'aisance** (C. trav., art. R. 4228-4 et R. 4228-12) ;
- de **veiller à ce que les équipements et caractéristiques des locaux affectés à l'hébergement permettent de**

maintenir la température intérieure à 18°C au moins et d'éviter les condensations et les températures excessives (C. trav., art. R. 4228-28) ;

- **d'aménager les postes de travail extérieurs** de telle sorte que les salariés soient, dans la mesure du possible, protégés contre les conditions atmosphériques (C. trav., art. R. 4225-1).

En pratique, l'employeur peut également **prévenir les risques liés au froid en adaptant l'organisation du travail** afin d'alléger la contrainte thermique pesant sur les salariés.

A titre d'exemple, il peut :

- tenir compte des prévisions météorologiques lorsqu'il planifie les activités extérieurs ;
- limiter la durée ou, à défaut, l'intensité du travail dans le froid ;
- augmenter le temps de pause ou les heures de récupération à partir d'un certain temps de travail dans le froid ;
- mettre à la disposition des salariés des vêtements et équipements de travail adaptés.

Le **médecin du travail donne son avis** sur les mesures envisagées par l'employeur pour assurer la protection des salariés contre le froid (C. trav., art. R. 4223-15).

Parallèlement, l'employeur est tenu de veiller à **informer et former les salariés sur les risques** liés à l'exposition au froid. L'article L. 4141-1 du Code du travail impose ainsi d'organiser et dispenser « *une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier* ».

Les obligations et droits des salariés

Parallèlement aux obligations incombant à l'employeur, **le Code du travail impose à chaque salarié « de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail »** (C. trav., art. L. 4122-1).

Tout manquement du salarié à cette obligation peut justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, et ce même si aucun accident n'a eu lieu (Cass. soc., 4 oct. 2011, n° 10-18.862).

En contrepartie, et s'il dispose d'un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié peut exercer son **droit de retrait** – sans s'exposer à une sanction de l'employeur dès lors que les conditions sont réunies (C. trav., art. L. 4131-1 et s.).

Au droit de retrait s'ajoute le **devoir du salarié d'alerter immédiatement l'employeur sur le danger constaté**. A défaut, l'employeur peut envisager de licencier le salarié pour faute grave dès lors que la sécurité de ses collègues est menacée (Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-41.935).

Conclusion

Au-delà des exigences pratiques qui s'imposent afin de préserver la santé et la sécurité des salariés, les conditions de travail – et le froid – peuvent être prises en compte dans la détermination de la rémunération.

De nombreuses conventions collectives prévoient ainsi **des majorations de salaire ou des primes liées au froid**.

L'employeur peut également prévoir la mise en place d'une « *prime de froid* » dans l'entreprise, sous certaines conditions.

VIE DU CABINET

L'ensemble de l'**équipe** vous souhaite de joyeuses fêtes !

ALTANA
VOCATS • PARIS

45 rue de Tocqueville • 75017 Paris, France
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00
www.altanalaw.com

