



La plume de l'alouette



MARS 2018

« Loi d'habilitation, ordonnances, décrets, ordonnance balai, loi de ratification... etc. ». Nombreuses ont été les étapes de cette réforme initiée l'été dernier, à en perdre son latin parfois et du temps. Finalement les ordonnances, est-ce si rapide ?

S'ajoute à cette liste, la saisine du Conseil constitutionnel du 21 février 2018 qui porte sur de nombreux thèmes dont deux qui ont retenu particulièrement notre attention :

- le délai de 2 mois pour contester la validité d'un accord collectif signé et en demander la nullité. Les Sages considèrent que le droit au recours consacré par la Constitution est bafoué et nous ne pouvons qu'acquiescer ! Le délai rend effectivement impossible la saisine du juge sauf à l'avoir préparée en amont ;
- le barème d'indemnisation. Il est hautement contestable en ce qu'il crée des différences non justifiables puisque fondées sur l'ancienneté dans la réparation du préjudice si le licenciement est considéré comme abusif et en ce qu'il porte une atteinte disproportionnée aux droits des victimes d'actes fautifs en conduisant à une réparation dérisoire, laissant ainsi le libre cours à des comportements opportunistes de la part de certains employeurs.

Les évolutions ne sont peut-être pas terminées.

Pour autant, les premiers CSE peuvent être mis en place depuis le 1^{er} janvier dernier et les pionniers en la matière ont pu constater qu'au-delà des interrogations juridiques c'était toute la représentation du personnel au sein de l'entreprise qui devait être interrogée avec, comme préliminaire, un diagnostic de l'existant :

- ce qui fonctionne et doit être maintenu ?
- ce qui ne fonctionne pas ?
- ce qu'il faut changer ?
- ce que l'on peut admettre de perdre ?

Il ne fait en effet nul doute que pour cette nouvelle instance fusionnée quasi « à la carte », la règle du « donnant-donnant » devrait régner en maître.

De cette effervescence doit découler des enjeux à placer au centre d'une négociation qui, nous le pensons à Atlantes, sera déterminante pour les partenaires sociaux en place en ce qu'elle fixera le futur cadre des relations sociales.

La course contre la montre a déjà commencé.

Maxence DEFRANCE, Juriste



www.atlantes.fr

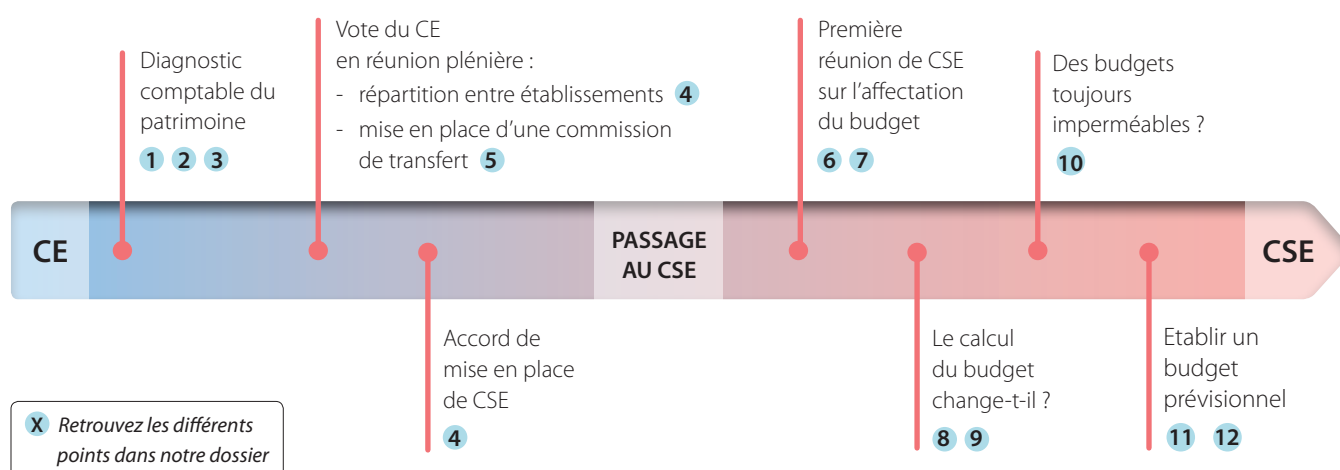
ASSISTANCE / CONSEIL / NÉGOCIATION / CONTENTIEUX / FORMATION

RENDEZ-VOUS sur notre NOUVEAU site

LES BUDGETS DU CE DANS LE FUTUR CSE

2 → 5

Un seul mot d'ordre : un homme averti en vaut 2 !



Nous le savons tous, la réforme du Code du travail est profonde et porte des interrogations, des oublis, des incohérences voire des contradictions, qui auront des conséquences importantes sur le terrain du quotidien des instances et des élus.

La question des budgets et du transfert du patrimoine des instances existantes vers le futur CSE n'échappe pas à ce constat.

Ensemble, ATLANTES et le cabinet d'expertise comptable SEMAPHORES vous livrent quelques-unes des questions que nous nous posons sur ces thèmes ainsi que les premières réflexions et suggestions pratiques que nous vous proposons, dans la continuité du précédent numéro.

[...] →

1 Quelles sont les démarches préconisées pour organiser le transfert du patrimoine du CE ?

Un diagnostic comptable préalable

A notre sens, il est important de pouvoir établir, non seulement un arrêté comptable, mais également un audit des contrats et obligations.

Cela permettra **d'établir précisément le patrimoine à transférer**, notamment tous les biens immobiliers, les biens mobiliers : ordinateurs, logiciels, vidéoprojecteur, matériel de bureau, les stocks (billetterie chèques vacances...), les obligations et droits (contrats en cours (assurance, location, prestataires divers : photocopie, machine à café...), les sommes dues par les salariés (participation aux ASC...), le solde des subventions dues par l'entreprise, les prêts et secours...

En effet, la connaissance précise de l'état du patrimoine mais aussi la nature des éléments qui le composent, sont nécessaires à sa transmission dans les règles.

Idéalement, nous préconisons sur le volet comptable un arrêté comptable le plus proche de la date de mise en place du CSE, afin que le CE lors de sa dernière réunion puisse se prononcer sur ce qui est transféré, et que le CSE lors de sa première réunion puisse clairement apprécier ce qu'il reçoit en termes d'actifs et de passifs.



La mise en place pratique

Dans les cas les plus simples, le CSE pourra voter un rapport de transfert, après que le CE ait précisé lors de sa dernière réunion l'affectation des biens dont il dispose sur la base d'un état des lieux comptables et juridiques clair et récent, ce qui validera l'opération entre CE et CSE.

Dans les cas plus complexes, le CSE devra voter les décisions relatives à des partages de patrimoine en relation avec les différents CSE concernés.

Demeure la question de la possibilité de changer « l'affectation » du patrimoine transféré (cf. 7). Cela ne nous semble pas permettre de décider de changements d'affectations autorisant le passage du budget ASC au budget fonctionnement et vice versa.

En revanche, voter dans un même budget, un changement de politique semble envisageable (fonds destinés par le CE à l'achat de place cinéma, que le CSE déciderait d'employer pour un voyage).

2 Quel est le sort des contrats du CE (agence de voyage, prestataire photocopie, machine à café, site web, assureur...)?

Les ordonnances précisent que l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des CE, CCE, Comités d'établissement, CHSCT et DUP est transféré.

Il s'agit donc bien de **l'ensemble du patrimoine, lequel ne se limite pas aux comptes bancaires.**

On y retrouve notamment tous les biens mobiliers : ordinateurs, logiciels, vidéo-projecteur, matériel de bureau, les stocks (billetterie, chèques vacances...), etc.

S'y trouvent également les obligations et droits, à titre d'exemple : les contrats en cours (assurance, location, prestataires divers,...) les sommes dues par les salariés au titre des ASC le solde des subventions dues par l'entreprise, les prêts et secours, etc.

Des difficultés pratiques peuvent apparaître en cas de changement de périmètres des instances représentatives du personnel. L'intervention d'un expert-comptable et d'un avocat s'avèrera plus qu'utile dans ces cas qui seront tous particuliers.

Dans le cadre du travail d'état des lieux et de revue (cf. 1), il sera utile de déterminer le type de contrat et les obligations afférentes qui pèsent sur le CE et transférées au CSE, ainsi que les conditions de rupture (délais, pénalités...).

3 Quel est le sort des contrats de travail et des salariés du CE ?

Les contrats de travail des salariés du CE sont concernés également : ils sont donc transférés et le CSE a vocation à devenir l'employeur des salariés concernés.

A périmètre constant (périmètre CE = périmètre CSE) cela ne posera pas de difficulté. Si le CSE n'est pas immédiatement mis en place (procédure de contestation des élections...), le CE survivra pour les « besoins de sa liquidation » et « expédiera les affaires courantes », les salariés ne se retrouvant pas sans employeur.

Toute autre est la situation en cas de nouveaux établissements et/ou de leur redécoupage !

Quel sort est réservé à ces contrats de travail ? Et donc, aux salariés concernés. En effet, lequel des CSE d'établissement voudra « reprendre » le contrat de travail du CE employeur disparu ?

Point de vue d'Atlantes et de Semaphores

A notre sens, il convient d'anticiper au mieux ces difficultés, ce qui sera d'autant plus possible lorsque l'accord de mise en place du CSE aura été négocié en amont des élections. On peut alors imaginer, par exemple, que les CSE d'établissements prévoient de « partager » le ou les postes existants devenant ainsi co-employeurs.

Dans une même logique, on peut penser mettre en place des conventions de transfert tripartites entre le CE, le salarié et les CSE concernés, ces derniers signant cette convention prévue par l'accord post élections.

4 Comment se répartit le patrimoine du CE si apparaissent des établissements et des CSE d'établissements ?

Les ordonnances ne donnent aucune règle.

Il est possible - et peut-être opportun - d'en définir les principes (répartition à la masse salariale/aux effectifs/combo des 2) dans le cadre d'un accord de mise en place du CSE ou d'un accord distinct.

On peut également imaginer que dans le cadre du transfert, le CE pourra « répartir » son patrimoine en définissant une clef de répartition (nombre de salariés dans chaque périmètre d'établissement, masse salariale...). Le risque serait toutefois que les CSE d'établissement reviennent sur ce choix par un accord commun, voire - au pire - via une procédure judiciaire.

5 Comment faire pour finaliser le transfert du patrimoine si, à la date de fin de la mandature du CE, ce travail n'est pas terminé ?

Le transfert de patrimoine doit se faire **au moment du passage entre CE et CSE**. Mais opérationnellement certaines démarches seront nécessaires (changement des mandataires des comptes bancaires et de leur dénomination, courriers aux co-contractants, démarches notariales pour les biens immobiliers...).

Notre préconisation : que le CE, avant sa dernière réunion désigne une commission au transfert, laquelle aurait la charge de gérer les affaires courantes et de mener à bien les opérations de transfert (préparer un rapport de transfert avec l'expert-comptable et l'avocat, le présenter au CSE...).

Une autre solution plus légère, adaptée au CE de taille plus petite, peut être de prévoir la nomination de mandataires chargés de la gestion du CSE **pendant cette période transitoire**.

6 Si le transfert ne concerne que des dettes, le CSE peut-il refuser le transfert ?

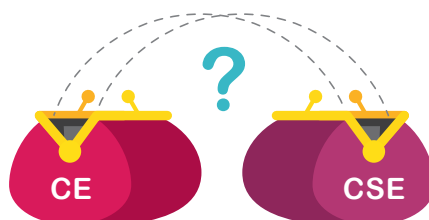
Il ne nous semble pas que le CSE puisse refuser ce transfert. En effet, le transfert est « de plein droit » et « en pleine propriété ». Il s'impose à toutes les parties (CE / CSE / employeur). C'est à dire également que le CE pourrait transférer un patrimoine composé uniquement de dettes, que le CSE ne pourrait refuser.

7 Le nouveau texte utilise le terme « affectation » et prévoit la possibilité pour le CSE de décider d'une « affectation différente » de celle choisie par le CE. Concrètement, que signifie cette expression ?

Si le transfert du patrimoine est de droit entre le CE et le CSE, la rédaction de l'ordonnance prête à interrogations en ce qui concerne l'affectation des budgets.

A notre sens, la notion « d'affectation » peut renvoyer à différentes hypothèses :

- Soit à la décision du CE de définir une destination des biens (ASC / fonctionnement) dans le cadre du transfert et/ ou à la décision du CSE de changer cette destination.



Exemple : un CE décide initialement que les réserves sur un budget (exemple : budget de fonctionnement) soient transférées pour tout ou partie sur le budget des activités sociales et le CSE décide de changer cette destination considérant que ces réserves doivent aller sur le budget fonctionnement. Rappelons que dans le cadre des dévolutions, il appartient au comité qui « hérite », de déterminer la répartition de l'apport entre chacune des sections (AEP et ASC).

Point de vue d'Atlantes et de Semaphores

Considérer que le législateur a étendu le principe applicable aux dévolutions aux situations de transferts en CSE, tendrait à valider un principe de fongibilité des réserves et des budgets, ce qui en tant que tel n'est pas prévu par la loi.

Nous restons sur ce point dans l'attente de précisions et, par prudence à ce stade, nous ne considérons pas que les termes « décider d'affectations différentes » autorisent expressément le CSE à modifier les affectations entre fonctionnement et ASC, en transférant une partie des réserves d'un budget à l'autre.

ATTENTION : en revanche, il ne peut s'agir d'affectation des obligations qui de par leur nature relèvent, de par la loi, de l'un ou de l'autre des budgets (le contrat passé avec une agence de voyage relèvera nécessairement des activités sociales et culturelles).

- soit, dans le cadre d'une structure avec un niveau central et des établissements, à la décision du CE d'affecter selon telle ou telle clef de répartition (effectifs, masse salariale...) la part de patrimoine du CE qui revient aux différents CSE d'établissement.

Le texte n'envisage cependant pas cette configuration.

Ainsi, les ordonnances n'étant pas plus précises, il est difficile de savoir ce que signifie le fait pour le CSE de pouvoir changer cette « affectation » décidée initialement par le CE.

8 Le transfert du patrimoine du CE au CSE permet-il de remettre en question le taux du pourcentage de calcul du budget ASC en vigueur jusqu'alors ?

Les ordonnances ne le prévoient pas.

A notre sens, il n'y a pas de raison que dans une même entreprise, le changement d'instance représentative permette une telle remise en question.

Antérieurement, lorsque des élections intervenaient y compris avec des changements de périmètres (mise en place de comités d'établissements...), le pourcentage de calcul du budget ASC en vigueur dans l'entreprise n'en était pas modifié.

Pour autant, certains employeurs tenteront peut-être de défendre cette possibilité, considérant que dans la mesure où il y a un transfert de patrimoine prévu par la loi, il y a mise en place d'une nouvelle personne morale / nouvelle instance représentative du personnel.

Cette opinion pourra à notre sens être combattue sur le terrain de la permanence de la collectivité de travail. L'entreprise perdurant, le taux appliqué à la première mise en place de la première instance du personnel, doit demeurer.

Autre argument qui pourrait être avancé par l'employeur : lorsque le pourcentage aura été défini par accord collectif, le fait que les accords de fonctionnement des IRP tombent avec la mise en place du CSE.

Pour plus de sécurité, ce point est à notre sens à anticiper lors de l'accord de mise en place du CSE négocié en amont des élections, sauf à faire valoir la règle de la meilleure des 3 dernières années.

9 Quelle est à désormais l'assiette de calcul des budgets ? A vos calculettes !

La masse salariale brute sert d'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement versée au CSE. La définition jusqu'alors issue de jurisprudence de la Cour de cassation prenait comme assiette le compte comptable 641 auquel un certain nombre de sommes devaient être retirées.



Les ordonnances précisent désormais que l'assiette de calcul s'entend comme « la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions des articles L.242-1 du Code de la sécurité sociale ou l'article L.741-10 du Code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ».

Cette nouvelle règle s'applique à la mise en place du CSE.

Certaines sommes seront amenées à sortir du calcul telles que les sommes correspondant aux indemnités de rupture d'un CDI ce qui aura comme conséquence de baisser les subventions allouées aux CSE en les privant d'une base plus favorable, à heure où de nouvelles charges risquent de peser (enjeu des expertises) !

NB : la Cour de Cassation, par deux arrêts du 7 février 2018 a d'ores et déjà appliqué comme assiette de calcul, la déclaration sociale nominative DSN (ex DADS) et non plus le compte 641 pour le calcul des budgets du CE.

Il serait alors opportun de pouvoir réaliser des projections sur les futurs budgets, le compte 641 incluant des dépenses non soumises à cotisations sociales, comme les provisions sur les congés payés, les primes

En effet, les indemnités versées à l'occasion de la rupture des contrats CDI intègrent-elles les indemnités de congés payés, de préavis non effectuées ?

Cela reste à préciser et à plaider !

10 Est-il possible de transférer des fonds d'un budget à l'autre dans le cadre du CSE ?

Les ordonnances Macron ont prévu la possibilité pour le CSE d'opérer un transfert de l'excédent de son budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, et vice versa.

Pour rappel, la décision d'un tel transfert est prise par une délibération des membres de la délégation du personnel du CSE (à la majorité des élus titulaires présents).

Toutefois, des limites au transfert sont connues à ce jour :

- transfert possible de l'un vers l'autre des budgets mais pour le **seul reliquat annuel** (le résultat de l'exercice donc, pas les réserves) ;
- **des ASC vers le Fonctionnement** : 10 % de l'excédent annuel de ce budget peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations ;
- **du Fonctionnement aux ASC** : la loi de ratification prévoit le plafonnement du transfert de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget des activités sociales et culturelles. Un décret à paraître devra nous éclaircir sur la part du résultat qu'il sera possible de transférer.

11 Peut-on réserver une partie du budget du CSE à la Commission SSCT ?

Les décisions de l'instance sont souveraines et, à partir du moment où le vote se fait valablement (à la majorité des élus titulaires présents), rien ne l'empêche.

NB : il faut conserver en mémoire que la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail demeure une commission du CSE qui n'a pas la personnalité morale et ne dispose ni de la prérogative de voter une expertise, ni de celle de rendre un avis.

12 CONSEIL Une nécessité désormais : établir un budget prévisionnel

Avant de décider des transferts de reliquats, notamment du Fonctionnement vers les ASC, les élus doivent à notre sens être vigilants et **établir des budgets prévisionnels** y compris pour la subvention de fonctionnement comme cela se pratiquait pour les ASC compte tenu des demandes d'expertises qui pourraient être faites et qui doivent, selon les cas, être prises en charge à hauteur de 20% par l'instance.

Ne pas y réfléchir c'est, à notre sens, s'exposer au risque de voir se vider les prérogatives économiques ou en matière de santé et prévention de tout sens et portée.

Un dernier conseil : pour les coûts des expertises prises en charge partiellement par le CSE : demander à l'entreprise, qui, elle récupère la TVA, de régler l'intégralité de la note d'honoraires et de ponctionner ensuite sur les versements futurs. L'économie est de 20% du coût à supporter !



LA NÉGOCIATION, cet obscur objet de désirs

→ 6

Le champ de la négociation collective s'est particulièrement accru au fil des modifications législatives passées. La loi du 17 août 2015 accélérera ce processus en structurant les négociations récurrentes en trois temps. En 2016, le législateur décidait de faire de l'entreprise le lieu incontournable et privilégié de la négociation collective. Les dernières ordonnances le confortent.

Ces nouveautés bouleversent les habitudes et invitent à s'organiser autrement. Cela suppose de cultiver quelques bonnes pratiques en la matière et d'anticiper les phases de négociation.



EXIGER une information transparente et loyale

La Base de données économiques et sociales devait notamment permettre aux délégués syndicaux d'accéder à des éléments les conduisant à disposer d'une connaissance plus fine de l'entreprise. Nous imaginons ce qu'il en sera.

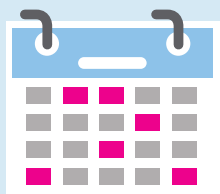
Or, aucune négociation ne peut se faire sans données concrètes, tant qualitatives que quantitatives.

Pour exemple, lorsque la négociation portera sur les heures supplémentaires, il conviendra de connaître pour les années passées et à venir :

- le nombre de salariés concernés (par collège, par catégorie, par sites ou établissements...);
- le coût pour l'entreprise;
- les impacts pour les salariés (repos ou salaire);
- les impacts sur les conditions de travail.

Lorsqu'il s'agira de réviser un accord ou de renégocier celui-ci compte tenu d'une échéance proche, la transmission par la direction d'un bilan d'application du dispositif en question s'imposera. Il sera utilement complété par des données prospectives. C'est notamment ce que prévoit le Code du travail pour la renégociation des accords de GPEC.

Afin d'éviter d'être pris de court, cela suppose d'avoir une maîtrise du temps.



IMPOSER votre calendrier

En la matière, il convient :

- d'anticiper les échéances au plus tôt;
- de fixer un calendrier de négociation permettant de se voir régulièrement et

de pouvoir, par ailleurs, aménager celui-ci en augmentant ou réduisant le cycle de la négociation et/ou le nombre de réunions initialement programmées;

- de disposer de temps de préparation;
- de prévoir des réunions de courte durée portant sur un sujet déterminé;
- d'organiser la poursuite des échanges ou la transmission d'informations entre deux réunions.



IMPOSER vos thématiques

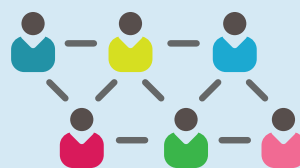
Les négociations obligatoires portent sur :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail;
- la gestion des emplois et des parcours professionnels (entreprises d'au moins 300 salariés).

Aucun sujet ne doit cependant faire l'objet de tabous.

Il vous appartient, en effet :

- d'élargir le périmètre de la négociation à des thèmes périphériques. En matière de durée du travail, le débat pourra aussi porter sur la qualité de vie au travail, le droit à la déconnexion, les conditions de travail, la compensation des temps de trajet professionnels;
- de demander l'ouverture de négociations sur des sujets qui préoccupent l'ensemble de la collectivité.



NÉGOCIATION : l'affaire de tous

Négocier, c'est engager
l'ensemble de la collectivité
des salariés.

Cela suppose d'organiser un contact permanent :

- en effectuant des sondages ou enquêtes sur des thématiques spécifiques;
- en organisant des réunions régulières;
- en communiquant fréquemment.

Ainsi, vous gagnerez en crédibilité vis-à-vis de la direction. Vous augmenterez votre capacité à peser dans les débats. Vous disposerez d'une meilleure écoute lorsqu'il faudra mobiliser les salariés.

Cela suppose par ailleurs que les employeurs changent de « logiciel » pour créer les conditions instaurant un climat de confiance, un dialogue de qualité et des relations équilibrées.

Ce que la vie nous apprend, c'est que « pour que l'autre change, je dois, moi aussi, changer ».

Olivier CADIC, Directeur département Conseil



Les lectures de La plume

À quoi tient le rayonnement du cinéma français ?
À son exceptionnel système de financement, à la notoriété
des écoles de cinéma, au festival de Cannes...

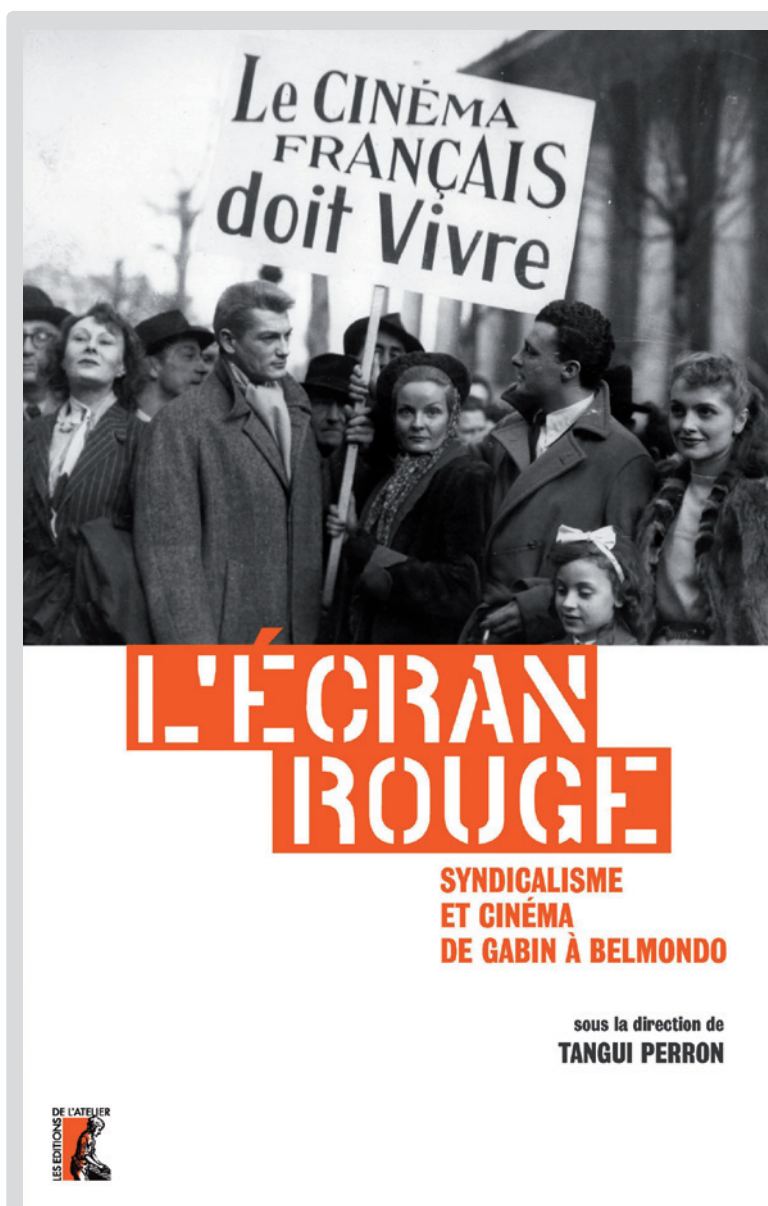
On sait cela, mais ce qu'on oublie bien souvent, c'est
que ce cadre favorable à l'émergence d'un des premiers
cinémas au monde est le résultat des nombreux combats
syndicaux menés des années trente aux années
soixante. En racontant ces multiples engagements, cet
ouvrage propose une plongée en textes et en images
dans l'enfance méconnue du cinéma français, pour ne
pas oublier comment et avec qui il s'est construit.

Cet ouvrage richement documenté et largement illustré
raconte les temps forts de la participation des syndicats à
la vie du cinéma français, au fur et à mesure qu'ils s'impo-
saient comme des interlocuteurs de premier plan dans les
métiers du spectacle : des grèves de 1936 (avec occupa-
tion des studios et des laboratoires) à la production de
La Marseillaise de Jean Renoir en 1938, de la création du
festival de Cannes en 1946-1947 à la mobilisation popu-
laire de janvier 1948 pour la défense du cinéma menacé
par les accords franco-américains (dits Blum-Byrnes), en
passant par la loi instaurant une taxe sur les billets pour
aider le financement des films français, les syndicats ont
grandement contribué à poser les fondations du cinéma
français tel qu'il existe aujourd'hui.

Dirigé par Tanguy Perron, historien spécialiste du cinéma
militant, ce livre réunira des textes de chercheurs recon-
nus de l'histoire sociale et culturelle, tels Michel Pigenet,
Sylvie Lindeperg ou Pascal Ory, et de jeunes chercheurs
et chercheuses en passe de devenir les meilleurs spécia-
listes de leur disciple, telle Morgan Lefeuve : des articles
historiques, des portraits de militants peu connus et
d'artistes engagés, des encarts consacrés à des années et
à des films clefs.

Destiné au grand public sans rien céder de sa rigueur
scientifique, mêlant imaginaire, culture cinéophile et
histoire sociale, cet ouvrage fera découvrir un monde où
Jean Renoir réalise La Marseillaise à la demande de la CGT,
où René Clément retrace l'épopée de la Résistance dans
La Bataille du rail, où Jean Gabin incarne l'archétype de
l'ouvrier, où Gérard Philipe se pose en leader du syndicat
des acteurs...

Une plongée en récits dans l'enfance méconnue du
cinéma français.



L'ÉCRAN ROUGE

En librairie le 3 mai 2018

ISBN: 978-2-7082-4561-7

224 pages - 30 euros

BOX CSE

La boîte à outils pour exercer efficacement votre mandat CSE



3 journées de formation

+ 1 assistance téléphonique

+ 1 journée d'échanges

3 journées de formations personnalisées à choisir parmi ces thématiques :

- Les missions du CSE
- La communication
- La négociation
- La santé au travail



1 assistance téléphonique portant sur 20 questions en lien avec le CSE



1 journée d'échanges avec les élus pour préparer leur mandat CSE

6 900 € nets*
Durée limitée à 24 mois

*Tarif pour toute l'instance. Selon les villes, des frais de déplacement pourront être facturés en plus.

Contactez-nous

SERVICE FORMATION

01 56 53 65 05

formation@atlantes.fr

NOS RESPONSABLES EN RÉGION

Paris / IdF / Centre Normandie

Aurélien LADUREE : aurelien.laduree@atlantes.fr
Anne-Lise MASSARD : anne-lise.massard@atlantes.fr
Floriane BURETTE : floriane.burette@atlantes.fr

Bretagne / Pays de Loire

Julien PELTAIS : julien.peltais@atlantes.fr

PACA

Laurence CHAZE : laurence.chaze@atlantes.fr

Auvergne / Rhône-Alpes Bourgogne Franche Comté

Justin SAILLARD-TREPOZ : justin.saillard-treppoz@atlantes.fr

Vous souhaitez contacter :

L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr

Vous voulez en savoir plus sur

notre offre d'assistance au quotidien :

01 56 53 65 10



Rendez-vous sur
notre site internet

www.atlantes.fr

