



OBJECTIF COMPETENCES

Le rendez-vous de l'emploi-formation

A LA UNE :

UNE PROGRAMMATION PRINTANIERE GIVREE !

Tel un cataclysme, le COVID 19 s'est abattu sur nous, remettant en cause l'ensemble des programmations pourtant bien huilées des semaines et mois à venir.

Exit donc la Semaine de l'Industrie et son cortège d'événements destinés au grand public et aux scolaires. Son report est annoncé à l'automne et celui du Global Industrie à l'horizon du mois de juin.

La vie semble donc s'être figée ... La situation ne doit toutefois pas nous faire oublier d'autres urgences qu'il nous appartiendra de régler, à commencer par l'appui au reclassement des salariés de la sucrerie de Toury, qui faisait l'objet d'un des événements programmés au titre de la Semaine de l'Industrie de mars.

Nul ne sait encore à ce stade quelle sera l'ampleur des conséquences de la crise du COVID 19 sur l'économie de notre Pays et sur l'emploi. Mais une chose est sûre : les entreprises auront toujours besoins des compétences adaptées à leur activité.

C'est dans cet esprit que nous continuerons à être mobilisés à vos côtés au cours des semaines à venir.

SOMMAIRE - MARS 2020 – N° 3

LES ACTUALITES JURIDIQUES "EMPLOI"

LES ACTUALITES JURIDIQUES "FORMATION"

LE CARREFOUR DES COMPETENCES

- Les offres d'emploi



Pays-Bas : mise en place d’une obligation de déclaration des détachements

Depuis le 1^{er} mars 2020, tous les salariés détachés temporairement aux Pays-Bas pour y réaliser une prestation de services doivent faire l’objet d’une déclaration électronique sur une plateforme dédiée.

Cette obligation est issue de la loi dite « WagwEU », adoptée le 3 juin 2016 par le Parlement néerlandais, et transposant en droit national les dispositions de la directive 2014/67 relative à l’exécution de la directive 96/71 sur le détachement transnational de salariés (*Social International - octobre 2016*). Cette obligation devait initialement entrer en vigueur en janvier 2018, mais sa mise en œuvre a finalement été reportée plusieurs fois.

Cette déclaration doit être effectuée sur le site internet du ministère des Affaires sociales et de l’Emploi néerlandais. Ce portail a été ouvert dès le 1^{er} février 2020 mais la déclaration n’est devenue véritablement obligatoire que depuis le 1^{er} mars 2020.

Champ d’application

Sont concernées par cette obligation de déclaration les entreprises étrangères qui détachent temporairement un salarié aux Pays-Bas pour y effectuer une prestation de services, ou pour travailler dans une autre entreprise du même groupe, ou en tant qu’entreprise de travail temporaire étrangère envoyant temporairement un travailleur temporaire au Pays-Bas.

Les travailleurs indépendants sont également concernés par cette obligation de déclaration.

Il est à noter que certaines activités sont exclues de l’obligation de déclaration. Il s’agit, par exemple, de l’installation d’une machine par des salariés lorsque celle-ci est une part essentielle du contrat de vente et que cette prestation ne dure pas plus de huit jours. Cette exception ne s’applique toutefois pas pour les travaux de bâtiment.

Sont également exclus :

- les travaux urgents de maintenance et de réparation d’outils, de machines ou d’équipements fournis par une entreprise étrangère à une entreprise établie aux Pays-Bas ;
- l’installation ou la modification d’un logiciel fourni par une entreprise établie à l’étranger ou la fourniture d’instructions concernant son utilisation ;

à condition que le détachement de salariés soit nécessaire et qu’il n’excède pas 12 semaines consécutives sur une période de 36 semaines.

Ne sont pas non plus soumis à l’obligation de déclaration préalable la participation à des congrès scientifiques dans la limite de cinq jours par mois calendaire, la conduite de discussions commerciales ou la conclusion d’un contrat avec une entreprise ou une institution, à condition que cela n’excède pas 13 semaines consécutives sur une période de 52 semaines.

Des exceptions existent également pour certaines professions telles que les journalistes, les artistes, les sportifs ou les chercheurs.



LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Informations à fournir

Les informations devant être transmises lors de la déclaration sont, a minima, les suivantes :

- l'identité de la personne qui transmet la déclaration ;
- des informations concernant l'entreprise détachante ;
- le représentant de l'entreprise servant de point de contact aux autorités néerlandaises pendant la durée du détachement ;
- l'identité du destinataire de la prestation de services ;
- le secteur dont dépendent les activités réalisées aux Pays-Bas ;
- l'adresse du lieu où le travail doit être effectué ;
- la durée prévisible de la prestation ;
- l'identité de la personne responsable du paiement du salaire ;
- l'identité des salariés détachés aux Pays-Bas ;
- la détention d'un formulaire A1 ou toute autre preuve attestant du lieu de versement des cotisations sociales pour les salariés détachés.■

Source : [site internet du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi néerlandais](#)

Entreprise adaptée : financement de l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles par le CDD

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite loi Avenir, du 5 septembre 2018 a prévu la possibilité pour les entreprises adaptées d'expérimenter un nouveau CDD destiné à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi. Dans ce cadre, un décret devait préciser les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation et notamment le montant de l'aide financière susceptible d'être accordée.

Le présent article a pour objet de revenir sur les dispositions financières issues du décret d'application du 14 novembre 2018.

A titre liminaire il convient de rappeler que les entreprises adaptées (EA) volontaires peuvent conclure, à titre expérimental, et jusqu'au 31 décembre 2022, avec les travailleurs reconnus handicapés sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap, un CDD au titre du 1^o de l'article L. 1242-3 du Code du travail. Ce CDD, appelé CDD « Tremplin » a pour objectifs d'accompagner les transitions professionnelles et de favoriser la mobilité des travailleurs handicapés.

Ce contrat, d'une durée hebdomadaire de minimum 20 heures (sauf exception), est conclu pour une durée au moins égale à 4 mois, sans pouvoir excéder, renouvellement compris, 24 mois, sauf exception. *(Pour plus d'informations sur les modalités de ce contrat, vous pouvez vous référer au bulletin spécial sur loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel).*

I. Le financement des entreprises adaptées jusqu'à la loi Avenir

Les entreprises adaptées avaient la possibilité de bénéficier d'une subvention spécifique et d'une aide au poste, versées par l'Etat.



LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

a) La subvention spécifique

Cette subvention avait pour objectif de compenser les surcoûts dus notamment au suivi social, à l’accompagnement et à la formation spécifique de la personne handicapée, pour favoriser son adaptation à son poste de travail.

Cette subvention, prévue à l’article D. 5213-77 du Code du travail, était composée de trois parties ayant chacune un objectif propre.

La partie forfaitaire était versée à toute entreprise adaptée, sur la base de son effectif de référence en équivalent temps plein. **Le total des montants financés ne pouvait excéder 1 380 euros par travailleur handicapé en équivalent temps plein** pris en compte dans l'effectif de référence au 31 mars de l'année en cours. L’objectif assigné à cette partie était de permettre un accompagnement social et professionnel renforcé des travailleurs handicapés en emploi.

Le cas échéant, **une partie sur critères** permettant la prise en compte du développement économique de la structure, le maintien dans l'emploi des salariés vieillissants et la mobilité professionnelle externe, était versée. Cette partie, pris en compte dans l’effectif de référence, se composait, en 2018, d’une :

- *aide pour le développement économique* de la structure. Son montant était égal, par travailleur handicapé en équivalent temps plein pris en compte dans l'effectif de référence, à : 40 % de la dotation moyenne aux amortissements de l'année précédente, par travailleur handicapé, diminué de 150 euros.
- *aide au maintien dans l'emploi des travailleurs vieillissants*. Son montant était de 600 euros par travailleur handicapé, âgé de 50 à 55 ans révolus et de 1060 euros par travailleur handicapé âgé de 56 ans et plus, présent dans l'effectif de référence, au 31 décembre de l'année précédente.
- *aide à la mobilité professionnelle* des travailleurs handicapés vers d'autres emplois du marché du travail, exception faite des emplois en entreprise adaptée et en centre de distribution de travail à domicile. Son montant s'élevait à 4600 euros par travailleur handicapé ayant effectué sa mobilité au cours de l'année écoulée.

Le total des montants financés au titre de cette partie ne pouvait excéder 1 380 euros par travailleur handicapé en équivalent temps plein pris en compte dans l'effectif de référence au 31 mars de l'année en cours.

Le cas échéant, **une partie variable** destinée prioritairement à soutenir les projets tendant à développer les compétences des salariés handicapés pour la réalisation de leur projet professionnel pouvait être versée. **Cette aide ne pouvait excéder 3 000 euros par travailleur handicapé** dans la limite de l'effectif de référence au 31 décembre de l'année précédente et sous réserve des sommes déjà versées au titre de la partie sur critères.

Une autre aide, appelée **aide au démarrage**, pouvait se substituer à la subvention spécifique, au cours des deux premières années civiles de fonctionnement de l'entreprise adaptée, si elle excédait le montant cumulé de la partie forfaitaire et de la partie sur critères (article D. 5213-79 du Code du travail).



LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Cette aide était fixée à 4600 euros par embauche d'un travailleur handicapé, sans que le total puisse excéder 92 000 euros (article 5 de l'arrêté du 29 mars 2018 relatif à la subvention spécifique dans les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile).

b) L'aide au poste

Elle permettait à l'EA de bénéficier mensuellement, par poste de travail occupé par une personne en situation de handicap, et dans la limite d'un contingent, d'une aide égale à 80 % du Smic pour un temps plein (ou au prorata de la durée du travail inscrite au contrat de travail à temps partiel) dans la limite de la durée légale du travail.

Pour bénéficier de cette aide au poste, les entreprises adaptées devaient conclure avec le préfet de région, un contrat d'objectifs triennal valant agrément. Ce contrat comprenait un avenant financier annuel avec un contingent d'aides au poste. Ce contingent pouvait être révisé en cours d'année, par le préfet :

- en cas de variation du nombre des travailleurs handicapés ouvrant droit à l'aide au poste ;
- à la hausse ou à la baisse, lorsqu'un écart de consommation des aides au poste, au moins égal à 10 %, était observé pendant au moins trois mois consécutifs, après avoir mis les dirigeants des EA concernées à même de faire connaître leurs observations (article R. 5213-68 du Code du travail).

Une aide au poste minorée était versée à l'entreprise adaptée lorsque l'employeur était tenu, en application de dispositions légales ou conventionnelles, de maintenir la rémunération pendant les périodes donnant lieu au versement de l'indemnité journalière de sécurité sociale.

II. Le financement des entreprises adaptées après la loi Avenir

a) La suppression de la subvention spécifique et de l'aide au poste

L'article 76 de la loi Avenir en modifiant la rédaction des articles L. 5213-18 et suivants du Code du travail supprime à partir du 1^{er} janvier 2019 la subvention spécifique et l'aide au poste dont pouvaient bénéficier les entreprises adaptées.

La loi a néanmoins créé un nouveau soutien financier pour ces entreprises, accordé sous certaines conditions. Un financement est prévu pour les entreprises adaptées qui emploient des personnes en situation de handicap (article L. 5213-13-1 du Code du travail) :

- bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- dans les proportions minimale et maximale, fixées par décret, recrutées soit sur proposition du service public de l'emploi, soit directement, en application des critères fixés déterminés par un arrêté du ministre chargé de l'emploi.



LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

b) Financement des entreprises adaptées expérimentant le CDD « Tremplin »

Cette expérimentation est mise en place avec le concours financier de l'État, dans la limite des crédits inscrits chaque année dans la loi de finances, et des organismes publics et privés pour soutenir de nouvelles modalités de mise en emploi des travailleurs handicapés très éloignés du marché du travail.

L'enveloppe financière globale de l'expérimentation est pilotée à l'échelon national par les services de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), qui notifient aux Direccte les moyens correspondant aux conventions conclues au titre des expérimentations dans le territoire.

Nature et montant de l'aide financière

L'aide financière dépend du régime de la subvention. Il s'agit d'une subvention salariale forfaitaire qui relève du Règlement (UE) de la Commission du 17 juin 2014 car elle contribue à compenser les conséquences du handicap et des actions engagées liées à l'emploi de travailleurs reconnus handicapés.

Cette aide comprend deux parties : un montant socle et un montant modulé.

Le montant socle de l'aide est fixé, pour l'année 2020, à 10 646 euros par poste de travail occupé à temps plein (8 035 euros pour Mayotte). Il est proratisé à due proportion du temps de travail effectif (ou assimilé) du salarié.

Bien que non précisé par le décret et l'arrêté, il est vraisemblable que la définition du travail effectif ou assimilé donnée par le décret du 28 décembre 2018 ait vocation à s'appliquer. Rappelons que le décret du 28 décembre 2018 considère comme du travail effectif ou assimilé, outre les congés payés ou jours fériés, les trois premiers jours d'absence justifiés par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dès lors qu'ils sont rémunérés en application de dispositions légales ou conventionnelles.

Le montant annuel socle est revalorisé chaque année à compter du 1^{er} janvier 2019 en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance, par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget.

Le montant de la part modulée est déterminé chaque année par le préfet de région. Il peut varier de 0 % à 10 % du montant annuel socle en fonction des résultats atteints. Ces résultats sont évalués en tenant compte :

- des caractéristiques des personnes embauchées en CDD « Tremplin » ;
- des actions et des moyens mis en œuvre pour accompagner la réalisation du projet professionnel et la mobilité professionnelle de chaque salarié vers un autre employeur public ou privé ;
- des résultats constatés à la sortie de l'entreprise adaptée autorisée à mettre en œuvre l'expérimentation.



LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Le décret d’application prévoit que l’entreprise adaptée bénéficie d’une aide minorée lorsqu'elle est tenue, en application de dispositions légales ou conventionnelles, de maintenir la rémunération pendant les périodes donnant lieu au versement de l'indemnité journalière de sécurité sociale. Le montant de l’aide minorée est calculé sur la base de 30 % du SMIC horaire brut.

Modalités de versement et règle de non cumul

L’aide est versée par l'Agence de services et de paiement (ASP), pour le compte de l’Etat.

Il appartient à l’EA, et ce pour chaque salarié, d’établir tous les mois par télé-déclaration, un état mensuel de présence des salariés ayant effectivement travaillé au cours du mois et les éventuels jours de maladie.

Aux termes du décret, l’aide financière ne peut se cumuler pour un même poste, avec une autre aide de même nature et portant sur le même objet, versée par l'Etat.

Source : [Article 76 et 78 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel \[JO du 6 septembre 2018\]](#) ; [Décret n° 2018-990 du 14 novembre 2018 relatif à l'expérimentation par les entreprises adaptées d'un accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres employeurs](#) ; [Arrêté du 26 décembre 2018 portant approbation du cahier des charges « Expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée « Tremplin »](#) ; [Règlement \(UE\) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité \(article 33\)](#) ; [Arrêté du 5 février 2020 revalorisant le montant de l’aide financière susceptible d’être attribuée aux entreprises adaptées de travail temporaire et aux entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l’expérimentation des contrats à durée déterminée tremplin](#)



LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

Deux questions-réponses du Ministère du travail

Deux questions-réponses, que vous trouverez ci-après, abordent notamment :

- les conséquences pour les organismes de formation, les modalités spécifiques applicables aux organismes délivrant des formations aux demandeurs d'emploi inscrits ou non à pôle emploi, les conséquences pour les salariés, demandeurs d'emploi (inscrits ou non à pôle emploi) et stagiaires en projet de transition professionnelle (CPF TP).
- les conséquences pour les organismes de formation et les modalités spécifiques applicables aux organismes délivrant des formations sur « moncompteformation ».

Nous vous invitons à utiliser le lien suivant, ces informations étant susceptibles d'être modifiées :

- [Questions-réponses Formation professionnelle des salariés, alternants et personnes en recherche d'emploi.](#)
- [Questions/réponses Coronavirus - COVID-19 MonCompteFormation.](#)

Source : Ministère du travail

Mise en œuvre et financement de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Le décret n° 2020-262 du 16 mars 2020 relatif à la mise en œuvre et au financement de la reconversion ou promotion par alternance est paru au JO du 17 mars 2020.

La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) est un nouveau dispositif qui permet à certains salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Sont concernés par ce nouveau dispositif les salariés en CDI, les sportifs ou entraîneurs professionnels en CDD et les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée. Ce dispositif vise plus particulièrement les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation de travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle. Il s'agit des salariés qui n'ont pas atteint le grade de la licence (niveau 6 ou ex niveau II).

Le décret n°2020-262 apporte trois modifications à ce dispositif :

- la Pro-A s'effectue selon les modalités et la durée prévue pour les contrats de professionnalisation, à l'exception des actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et de validation des acquis de l'expérience pour lesquelles cette durée n'est pas applicable.
- suppression de l'objectif initial d'atteindre un niveau supérieur ou identique à celui détenu par le salarié au moment de son entrée en Pro-A. Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'une Pro-A visant l'obtention d'un niveau inférieur à celui qu'il détient à l'entrée en formation.



LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

- la rémunération et le cas échéant les charges sociales légales et conventionnelles du salarié faisant l'objet d'une Pro-A peut être prise en charge par l'Opco dès lors que ce principe a été prévu dans l'accord de branche applicable à l'entreprise dans la limite du coût horaire du SMIC par heure. En l'absence de précision du niveau de prise en charge dans l'accord, il incombe à l'Opco de le fixer.

Dans la métallurgie, l'article 41 de l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle prévoit que la rémunération d'un salarié en Pro-A sera prise en charge conformément aux dispositions réglementaires. Le CA de l'Opco 2i examinera ultérieurement ce point, étant précisé que la prise en charge de la rémunération au titre de la Pro-A ne figure pas parmi les dépenses éligibles à la péréquation de France compétences.

A noter : depuis l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, « ordonnance coquilles », la Pro-A est conditionnée à un accord collectif de branche étendu qui définit la liste des certifications professionnelles éligibles. Dans la branche, l'entrée en vigueur du dispositif est conditionnée à l'extension de l'accord du 8 novembre 2019 et son avenant du 22 novembre 2019.

Source : [Décret n° 2020-262 du 16 mars 2020 relatif à la mise en œuvre et au financement de la reconversion ou promotion par alternance](#)

Entretien professionnel : absence de souplesse du montant de l'abondement correctif

Le ministre du Travail a été saisi d'une question parlementaire portant sur le pouvoir d'appréciation des agents de contrôle sur le montant à verser par les entreprises au titre de l'abondement correctif du CPF au regard des efforts réalisés ou des difficultés rencontrées par les entreprises.

Le ministre répond par la négative à la question du pouvoir d'appréciation des agents de contrôle sur le montant à verser par l'entreprise défaillante dans ses obligations en matière d'entretien professionnel (cf. chapitre Entretien professionnel), aucune disposition en matière de pouvoir d'appréciation des agents de contrôle sur le montant du versement n'étant prévue.

L'entreprise défaillante sera redevable d'un abondement « correctif » de 3 000 € sur chaque CPF des salariés concernés.

Source : [Question N° 25351 - Assemblée nationale](#)

CPF de transition professionnelle : les modalités de versement des avances à défaut d'accord préalable entre la CPIR et l'employeur sont précisées

Un arrêté du 26 février 2020 fixe, à défaut d'accord préalable entre l'employeur et la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), correspondant dans les régions aux associations Transitions Pro, le taux et les conditions de versement des avances pour les entreprises de moins de 50 salariés.



LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

L'employeur bénéficie, sur sa demande, du remboursement de la rémunération du salarié, sous forme d'avances, dont le taux et les conditions de versement sont définis conjointement par la CPIR et l'employeur.

A défaut d'accord préalable entre la CPIR et l'employeur, l'arrêté du 26 février 2020 est venu préciser le taux et les modalités de versement des avances.

Ainsi, les avances sont versées à l'employeur au plus tard le 20 de chaque mois. Celui-ci adresse, par tout moyen conférant date certaine, les justificatifs mentionnés au II de l'article D.6323-18-1 du Code du travail au plus tard le 10 du mois suivant le versement de chaque avance.

A défaut, le versement est suspendu et l'employeur peut demander sa reprise une fois les justificatifs transmis dans les conditions mentionnées ci-dessus.

Le montant de l'avance mensuelle est égal à 90 % du montant total de la rémunération mensuelle et des cotisations sociales légales et conventionnelles assises sur la rémunération due par l'employeur.

L'ensemble de ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} mars 2020, soit le lendemain de la publication de l'arrêté au Journal Officiel.

Source : [Arrêté du 26 février 2020 relatif au taux et aux conditions de versement des avances à défaut d'accord entre la commission paritaire interprofessionnelle régionale et l'employeur en application des articles R. 6323-18-2-1 et D. 6323-18-1 du code du travail.](#)



Les offres d'emploi

OF 20/03/09 : CHARGE RESSOURCES HUMAINES (H/F)

Formation : BAC +2

Mission : Gestion des relations individuelles : suivi des périodes d'essai, gestion des contrats de travail, avenants, courrier disciplinaire (avertissements, retard, courrier licenciements...), suivi des sorties (entretiens de sorties) ; gestion des relations collectives : préparation des réunions CSE ; conseils RH aux opérationnels ; projets RH en fonction de l'actualité ; participation à la Gestion de la formation ; Participation aux différents recrutement (établissement des profils, diffusion des annonces, entretiens ...)

Publiée le 31/03/2020

OF 20/03/10 : PREPARATEUR DE COMMANDES CARISTE (H/F)

Formation : CAP/BEP

Mission : Vous assurez toutes opérations d'acheminement des palettes, colis et/ou pièces à destination du magasin/stockage, des différents ateliers ou directement en zone d'expédition selon les procédures qualité, les règles de sécurité et les impératifs de délais ; vous êtes garant des documents de transports accompagnants la marchandise ; vous sélectionnez et préparez l'engin de manutention, selon les caractéristiques des palettes, colis et/ou pièces et les conditions de déplacement (peut être amené à effectuer des opérations manuelles de manutention) ; vous chargez et déchargez les marchandises selon les impératifs d'enlèvement, de livraison etc... ; vous renseignez les supports de suivi de déplacements des palettes, colis et/ou pièces et transmet au service concerné ; vous pouvez être amené(e) à effectuer le rangement des produits en zones de stockage et livrer les charges entre les différents postes du site (zone de « picking » ...) ; vous vérifiez l'état des charges et identifiez les anomalies et les transmettez à son responsable ; vous nettoyez et rangez la zone de travail (matériel, accessoires...) ; vous respectez les règles de sécurité en vigueur dans l'entreprise (notamment les règles relatives à la circulation des engins de manutention, ainsi que le port des Équipements et Protections Individuelles (EPI), ...).

Publiée le 31/03/2020