

Lettre aux employeurs



Avril et Mai 2024 - N°101

Sommaire :

Actualités du mois | Congés payés et maladie... où en est-on aujourd'hui ? & Dérogation au repos dominical pendant les jeux olympiques et paralympiques, calcul de l'ancienneté du salarié pour déterminer les droits à l'indemnité de licenciement, Paiement des cotisations aux URSSAF, Sort du contrat de travail du salarié qui devient mandataire social.

Réglementation | Le départ à la retraite de votre salarié : le départ volontaire & La protection sociale des dirigeants « assimilés salariés »

Vos questions | Emploi des travailleurs handicapés : quelles sont vos obligations déclaratives? & La journée de solidarité : faut-il obligatoirement la fixer au lundi de Pentecôte ?

ACTUALITES DU MOIS

Congés payés et maladie... où en est-on aujourd'hui ?

=> Rappel

En France, la loi prévoyait qu'un salarié en arrêt pour cause de maladie non-professionnelle n'acquerrait pas de congés payés durant son absence (en pratique, cette absence sera néanmoins sans effet sur ses droits durant les 4 premières semaines de son arrêt).

Les salariés qui étaient sous le régime de **l'accident ou de la maladie professionnelle**, bénéficiaient quant à eux d'un **maintien quant à l'acquisition de leurs congés payés**, limité toutefois durant les 12 premiers mois de leur arrêt.

Ces dispositions étaient à l'encontre du droit européen qui accordait davantage de garanties : un droit de 4 semaines de congés payés minimum par an pour les salariés malades et aucune limitation de durée pour les ceux en AT/MP.

Au cours du mois de septembre dernier, la Cour de cassation avait été amenée à prendre position à travers plusieurs affaires en affirmant que les dispositions du code du travail n'étaient pas conformes au droit européen et qu'il

convenait donc de garantir aux salariés des droits à congés payés durant leur absence.

Cette nouvelle position avait donc soulevé beaucoup d'interrogations pour les entreprises sur le fait de savoir si elles devaient ou non désormais maintenir l'acquisition de congés payés pour les salariés durant leurs arrêts, et si ces dispositions pouvaient être revendiquées par les salariés de manière rétroactive.

Face aux inquiétudes des entreprises sur le sujet, les pouvoirs publics s'étaient alors emparés de la question afin de déterminer une position claire et la démarche à suivre en pareille situation.

Le 18 mars dernier, un amendement visant à mettre en conformité les dispositions du code du travail avec le droit européen a été proposé par le gouvernement et adopté en première lecture par l'Assemblée nationale.

La loi du 22 avril 2024, ayant été publiée au Journal Officiel, les nouvelles règles légales sont entrées en vigueur le 24 avril 2024.

=> CE QUE PREVOIT LA LOI

4 semaines garanties de congés

Un salarié en arrêt-maladie pour raison non-professionnelle, **continuerait d'acquérir des congés payés durant son absence à hauteur de 2 jours ouvrables par mois** (et non 2,5) et dans la **limite de 24 jours par an**.

Le salarié qui aurait déjà acquis des congés payés avant le début de son arrêt (exemple 20 jours), continuerait d'acquérir des congés, mais jusqu'à la limite des 24 jours (20 jours ouvrés) prévus (soit seulement 4 jours dans notre exemple).

Un salarié absent toute l'année disposerait donc en définitif de 4 semaines de congés, quand ses droits seraient aujourd'hui de 0.

Suppression de la limite d'1 an

Les salariés en arrêt de travail pour cause d'accident ou de maladie professionnelle ne verraient désormais plus leurs droits à congés payés limités aux seuls 12 premiers mois de leur arrêt.

Ils **continueraient donc d'acquérir des droits à hauteur de 2,5 jours ouvrables par mois durant toute la durée de leur arrêt**.

En pratique, cela signifie donc qu'un salarié en arrêt pendant 2 ans, pourrait justifier de 10 semaines de congés payés contre 5 actuellement.

Report des CP non pris pendant 15 mois

Il est fréquent que les salariés absents pour cause de maladie ne puissent pas prendre leurs congés acquis avant l'arrêt sur la période de référence du fait de leur arrêt de travail.

Jusqu'à présent, cette situation pouvait entraîner la suppression de ces congés.

La loi vise désormais à ouvrir **la possibilité de reporter la prise de ces**

congés payés acquis et non pris au retour du salarié dans un délai de 15 mois.

Pour les arrêts inférieurs à 1 an, ce délai de report court à compter de l'information que le salarié reçoit de son employeur dans les 10 jours qui suivent sa reprise d'activité, sur ses droits à congés.

Si **à l'issue de cette période de 15 mois**, le salarié n'a pas soldé ses congés payés, ils seraient alors **considérés comme définitivement perdus**.

Le texte précise qu'il s'agit d'un **délai minimum légal**, que les conventions de branche pourraient librement augmenter.

Report des congés payés acquis pendant un arrêt de longue durée

Un salarié qui serait absent depuis au moins 1 an à la fin de la période d'acquisition des congés payés, pourrait également **reporter les congés acquis durant son arrêt dans un délai de 15 mois**.

Néanmoins, et à la différence du cas précédent, **cette période débuterait à compter de la fin de la période d'acquisition concernée et non à son retour au travail**.

Ainsi, cette période de 15 mois pourrait débuter alors même que le salarié est toujours en arrêt de travail, de telle sorte que si le salarié ne reprend pas son poste avant la fin de la période, les congés acquis durant l'arrêt seraient alors perdus.

Cette mesure vise notamment à éviter des situations où les salariés se retrouveraient à acquérir des congés payés sans aucune limitation de temps.

Et la rétroactivité ?

Les 2 nouvelles règles garantissant l'acquisition des 2 jours de congés par mois pendant un arrêt-maladie et le report sur une période de 15 mois seraient applicables de manière rétroactive **à compter du 1er décembre 2009, uniquement pour les arrêts-maladie /accident d'origine non-professionnelle..**

Néanmoins, le texte prévoit **un délai de forclusion de 2 ans à compter de son entrée en vigueur**, délai dans lequel un salarié qui voudrait faire valoir ses droits devra formuler sa demande.

Pour les salariés ayant déjà quitté l'entreprise, le délai de prescription serait de 3 ans. Ainsi, un salarié ayant quitté l'entreprise depuis plus de 3 ans, ne serait plus en droit de demander une indemnisation au titre de ces nouvelles règles.

ACTUALITES DU MOIS

Dérogation au repos dominical pendant les jeux olympiques et paralympiques, calcul de l'ancienneté du salarié pour déterminer les droits à l'indemnité de licenciement, Paiement des cotisations aux URSSAF, Sort du contrat de travail du salarié qui devient mandataire social.

=> Dérogation au repos dominical pendant les jeux olympiques et paralympiques : un décret est paru

Sous certaines conditions, le repos dominical pourra être supprimé temporairement. Les sanctions sont désormais fixées en cas de non-respect des conditions prévues par la loi.

Pour rappel, le préfet pourra autoriser le travail le dimanche, **entre le 15 juin 2024 et le 30 septembre 2024** pour :

- les établissements de **vente au détail** qui mettent à disposition des biens ou des services,
- les établissements situés dans les communes d'implantation des **sites de compétition**, ainsi que dans les **communes limitrophes ou situées à proximité de ces sites**.

Cette dérogation ne s'appliquera qu'aux salariés volontaires, dont l'accord devra être recueilli par écrit. Ces derniers percevront au minimum, une rémunération doublée et un repos compensateur équivalent en temps.

L'infraction à ces dispositions est sanctionnée par une contravention de 5ème classe (1 500 € maximum) applicable autant de fois qu'il y aura de salariés employés illégalement. Les sanctions sont alourdies en cas de récidive.



=> Le calcul de l'ancienneté du salarié est primordial pour déterminer les droits à indemnité de licenciement

Une convention ou un accord comportant des stipulations plus favorables que la loi doivent être appliqués au salarié, encore faut-il savoir en apprécier les conditions de mise en œuvre...

Un salarié se voit accorder le bénéfice de l'indemnité légale de licenciement au détriment de l'indemnité conventionnelle, au motif qu'il ne remplit pas la condition d'ancienneté. Cette dernière, fixée à 1 an à l'époque des faits, ne serait pas remplie, car le salarié a été embauché le 1er mars 2017 et a été licencié le 28 février 2018, année non-bissextile.

Les juges considèrent au contraire que le salarié justifie bien d'un an d'ancienneté et qu'il est éligible à l'indemnité conventionnelle de licenciement. La solution aurait été bien différente si le licenciement était intervenu au cours d'une année bissextile comportant donc un 29 février !

Cass. soc. 27 mars 2024, n° 22-23298

Précision : aujourd'hui, la condition d'ancienneté est fixée à **8 mois** au lieu d'un an.

=> Paiement des cotisations aux URSSAF : le virement depuis l'espace en ligne des employeurs est désormais possible

Pour mémoire, les employeurs doivent payer leurs cotisations et contributions sociales à l'URSSAF **par voie dématérialisée** (virement bancaire, prélèvement ou télépaiement par carte bancaire).

Le **non-respect** des obligations de paiement dématérialisé ou de paiement par virement (lorsque cette modalité est obligatoire) entraîne **une majoration de 0,2 % du montant des sommes** dont le versement a été effectué selon un autre mode de paiement.

Nouvelle possibilité de paiement des cotisations

Dans une information diffusée sur son site internet le 3 avril 2024, le réseau des URSSAF annonce l'ouverture d'une nouvelle offre de moyens de paiement des cotisations : les employeurs peuvent désormais payer **par virement directement depuis leur espace en ligne**.



Selon le réseau des URSSAF, cette nouvelle possibilité offrirait les avantages suivants pour les employeurs :

- ces derniers n'ont **plus besoin de connaître le RIB** de leur URSSAF ou de compléter la référence de leur paiement
- l'opération est exécutée après **authentification forte sur la banque en ligne**, automatiquement via leur espace bancaire
- le système leur permet de **suivre leurs virements de manière fluide**.

=> Sort du contrat de travail du salarié qui devient mandataire social

La reprise de l'exécution du contrat de travail est-elle automatique ou suppose-t-elle que le salarié se tienne à la disposition de l'entreprise ?

Sauf novation ou convention contraire, le contrat de travail d'un salarié devenu mandataire social et qui cesse d'exercer des fonctions techniques dans un état de subordination à l'égard de la société est suspendu pendant la durée du mandat, **pour retrouver tous ses effets lorsque le mandat social prend fin, y compris lorsque le salarié ne se tient pas à disposition de l'employeur**.

Dans cette affaire, le mandat social de l'intéressé a pris fin à la suite de la liquidation judiciaire de l'entreprise. Il n'a pas repris le travail, postérieurement

au jugement de liquidation judiciaire, ni ne s'est manifesté et a créé une entreprise dans laquelle il était supposé travailler.

Pour autant, ces éléments ne permettent pas d'écarter la reprise des effets du contrat de travail et imposent d'indemniser sa rupture.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 décembre 2023, 22-10.126.

REGLEMENTATION

Le départ à la retraite de votre salarié : le départ volontaire



Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite peut demander à partir à la retraite quand bien même il ne bénéficierait pas d'une pension retraite à taux plein.

L'âge de départ

Depuis le 1er septembre 2023, l'âge légal de départ en retraite a été **relevé à 64 ans** pour les salariés nés à compter du 1er janvier 1968. En revanche, pour les salariés nés entre 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1967, l'âge légal va **augmenter progressivement de 62 à 64 ans**.

Par ailleurs, certains salariés peuvent **partir de façon anticipée avant l'âge légal** :

- Les salariés reconnus inaptes sur contrôle médical ayant un taux d'incapacité permanente d'au moins 50% (62 ans)
- Les salariés handicapés étant atteints d'un taux d'incapacité permanente
- Les salariés justifiant d'un taux d'incapacité permanente d'origine professionnelle
- Les salariés justifiant d'une carrière longue
- Les salariés utilisant leur compte personnel de prévention

Procédure à respecter

Le départ à la retraite émane du salarié à la différence de la mise à la retraite. Il ne s'agit pas d'une démission, pour autant, le salarié se doit de respecter un préavis légal ou conventionnel si ce dernier est plus favorable (c'est-à-dire préavis plus court que le légal). La durée du préavis varie en fonction de l'ancienneté du salarié.

Il n'existe pas de procédure particulière à respecter, sauf si la convention collective ou le contrat de travail en prévoit une. Cependant, afin de pouvoir

déterminer la date de début du préavis et de prévenir toute contestation, **la remise d'un écrit est fortement recommandée.**

La gestion du départ

Désormais, les employeurs sont tenus de proposer à leurs salariés, qui souhaitent partir en retraite, **des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent.** Ces formations ont lieu durant le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif.

Par ailleurs, les salariés ayant bénéficié ou bénéficiant d'un suivi médical renforcé, compte tenu de leur exposition à certains facteurs de risques, doivent passer **une visite médicale de fin de carrière.** Pour l'organisation de la visite, l'employeur doit informer le service de santé dès qu'il a connaissance du départ à la retraite de son salarié et il avise ce dernier de la transmission de cette information.

Indemnité

Lors de son départ en retraite et en fonction de son ancienneté, le salarié peut bénéficier d'**une indemnité de départ en retraite.**

Cette indemnité est soumise **à cotisations et à impôt sur le revenu.**

Toutefois, pour bénéficier de cette indemnité, le salarié doit avoir demandé la liquidation de l'ensemble de ses droits à la retraite. En conséquence, l'employeur est en droit de réclamer à son salarié un justificatif (ex : copie de l'imprimé de demande pension). A défaut, si le salarié ne fournit pas le justificatif demandé, l'employeur peut refuser de verser l'indemnité.

Départ du salarié

Comme à tout salarié qui quitte l'entreprise, l'employeur doit remettre au salarié, qui part en retraite, **un reçu pour solde de tout compte, un certificat de travail et une attestation France Travail** (ex Pôle emploi). De plus, si l'entreprise a mis en place un dispositif d'épargne salariale, l'employeur doit remettre au salarié un état récapitulatif de cette épargne. Enfin, le salarié peut, au moment de son départ, demander le déblocage anticipé de ces sommes sans qu'elles ne soient soumises à l'impôt sur le revenu.

REGLEMENTATION

La protection sociale des dirigeants « assimilés salariés »

Les Présidents de SAS et gérants minoritaires ou égalitaires de SARL se distinguent des autres travailleurs indépendants, par le fait qu'ils relèvent en matière sociale, d'un **statut particulier dit des « assimilés salariés ».**

Ce statut leur confère, par certains aspects, les garanties et la protection sociale normalement réservées aux salariés (à l'exception du chômage), sans qu'ils ne soient soumis à la réglementation du travail ni même véritablement considérés comme des salariés en raison de leurs fonctions et mandat.

Cette protection sociale est néanmoins **conditionnée au versement d'un salaire** au dirigeant.

Bien que le dirigeant ne soit légalement soumis à **aucun minimum de rémunération**, il sera néanmoins opportun, **pour garantir un bon niveau de protection, de porter cette rémunération au-delà de certains seuils ou de souscrire volontairement à des dispositifs complémentaires.**

Retraite

En matière de retraite, il faut avoir cotisé l'équivalent de **150 heures payées au SMIC pour valider 1 trimestre**, soit pour 2024, avoir perçu la somme de 1 747,50 €. L'acquisition est limitée à **4 trimestres par année civile**.

Pour pouvoir valider 4 trimestres de retraite, le dirigeant doit donc avoir perçu une rémunération brute sur l'année d'au moins 6 990 €, soit **582,50 € par mois**.

Maladie et accident du travail

Leur couverture sociale de base est désormais identique à celle des salariés : hospitalisation, consultations médicales, maternité...

Si le dirigeant veut **prétendre à des indemnités journalières (IJ)** en cas d'arrêt de travail, il doit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à **1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois précédant l'arrêt**, soit une rémunération brute moyenne de **1 971 € par mois**. Le montant des IJ sera calculé sur les salaires des 3 derniers mois et plafonné à un maximum de 46 € par jour.

En cas d'**accident du travail et de maladie professionnelle**, les assimilés salariés bénéficient de la même protection que les salariés.

Prévoyance et mutuelle

Les dirigeants assimilés salariés cotisent à **une prévoyance de base (1,50%)** pour couvrir le décès et l'invalidité, mais celle-ci reste néanmoins limitée.

Si rien n'oblige un dirigeant assimilé salarié à adhérer à la mutuelle de l'entreprise ou au régime de prévoyance prévu par sa convention collective, il sera toutefois intéressant d'y souscrire afin de profiter d'**une réelle protection face aux aléas de la vie**, et de bénéficier de **tarifs mutualisés**.

Il sera par ailleurs possible de prévoir **le financement à 100% des cotisations par l'entreprise**, étant précisé que cette contribution est déductible pour la société. **Attention** : les modalités prévues pour le dirigeant seront applicables à

l'identique pour les éventuels salariés cadres présents dans l'entreprise, et doivent être inscrites dans le PV d'assemblée générale et la DUE.

Chômage

Comme l'ensemble des entrepreneurs, **les assimilés salariés ne bénéficient pas de l'assurance-chômage** en cas de cessation de leur activité.

Il leur est néanmoins possible de souscrire **un contrat « assurance perte d'emploi »** auprès d'un organisme privé afin de garantir un revenu en cas d'arrêt de l'entreprise ou de perte de leur mandat.

Notre conseil

Chaque entrepreneur, par son activité, son vécu ou son expérience, a sa propre sensibilité sur le sujet. Ce qui est important pour l'un, ne le sera pas nécessairement pour un autre

Vous souhaitez faire le point sur votre protection sociale, parlez-en à votre conseiller.

REPONSE A VOS QUESTIONS

Emploi des travailleurs handicapés : quelles sont vos obligations déclaratives?

Toutes les entreprises d'au moins un salarié doivent déclarer le nombre de salariés handicapés qu'elles emploient. Il s'agit de **la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)**.

En quoi consiste la DOETH ?

Cette formalité consiste à **mentionner le statut de travailleur handicapé** du salarié employé, et à préciser la situation dans laquelle se trouve ce salarié. Le statut de travailleur handicapé concerne :

- Toutes les personnes employées dans l'entreprise
- Les stagiaires
- Les bénéficiaires accueillis pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

Parmi les salariés qui peuvent bénéficier du statut de travailleur handicapé, on peut citer **notamment** les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (**RQTH**), les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente ou les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail.

Tout employeur a-t-il l'obligation d'employer des salariés handicapés ?

Non, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (**OETH**) ne concerne que les entreprises d'**au moins 20 salariés**.

Les entreprises concernées par l'OETH doivent employer des travailleurs handicapés dans une proportion de **6 % de leur effectif moyen annuel**.

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs ont le choix entre plusieurs modalités qu'ils peuvent combiner entre elles :

- L'emploi direct de personnes handicapées
- L'application d'accords agréés en faveur des travailleurs handicapés
- Déductions liées à la passation de contrat de fournitures, sous-traitance et prestation de services
- Le paiement de la contribution **Agefiph** (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)

Quand faire la DOETH ?

Pour tous les employeurs, quels que soient ses effectifs, la DOETH doit être réalisée tous les mois via la déclaration sociale nominative (DSN).

Pour les employeurs soumis à l'OETH, ils doivent effectuer une DOETH annuelle et obligatoire en plus des déclarations mensuelles. La déclaration annuelle DOETH doit être effectuée dans la DSN du mois d'avril (exigible le 5 et 15 mai) au titre de l'obligation d'emploi de l'année précédente.

Pour les entreprises non soumises à l'OETH, et qui n'emploieraient aucun travailleur handicapé, la déclaration est tout de même à effectuer en renseignant zéro salarié handicapé.

Pour aller plus loin :

<https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/OETH-Guide.pdf>

Le conseil du juriste

OETH attention aux démarchages abusifs !!

Des sociétés démarchent les entreprises afin d'obtenir les effectifs de travailleurs handicapés, en prétendant que les entreprises n'atteignent pas leur obligation d'emploi. Certaines prétendent agir au nom de l'Urssaf ou de l'Agefiph pour obtenir ces informations : or aucune société n'est mandatée pour cela.

Attention également aux emailings frauduleux dont oeth.org et AGEIPHF qui crée une confusion avec l'AGEFIPH.

REPONSE A VOS QUESTIONS

La journée de solidarité consiste, pour les salariés, en une journée de travail supplémentaire, en principe non rémunérée. Pour les employeurs, elle se traduit par une contribution à leur charge (la contribution solidarité autonomie), destinée à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

La journée de solidarité est-elle obligatoire ?

Oui, mais l'employeur peut « l'offrir » à ses salariés, il devra néanmoins payer la contribution.

Comment est fixée la journée de solidarité ?

Depuis 2008, le lundi de Pentecôte n'est plus la journée de solidarité par défaut. La journée de solidarité peut alors prendre la forme :

- d'un jour férié précédemment chômé, autre que le 1er mai
- le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'aménagement du temps de travail (suppression d'un RTT)
- de toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées.

Concernant la dernière modalité, les 7 heures peuvent aussi être fractionnées sur plusieurs jours dans l'année.

Qui choisit le jour ?

Le choix de la journée de solidarité résulte en premier lieu d'un accord d'entreprise, et à défaut, d'un accord de branche.

En l'absence de tels accords, le choix revient à l'employeur après consultation du CSE, s'il existe. Il doit en informer les salariés.

Attention : l'employeur ne peut pas supprimer un jour de congé payé légal (mais le salarié qui ne souhaite pas travailler peut poser un jour de congé).

Quelle est la durée de la journée de solidarité pour les salariés à temps partiel ?

La journée de solidarité est calculée proportionnellement à la durée normale de travail du salarié (ex : contrat de 20 heures par semaine : $7 \times 20 / 35 = 4\text{h}$ au titre de la journée de solidarité).



La journée de solidarité est-elle rémunérée ?

Les heures de travail effectuées au titre de la journée de solidarité ne donnent lieu à aucune rémunération supplémentaire dans la limite de 7 heures (au prorata pour les temps partiels) pour un salarié mensualisé. Le salarié

saisonnier sera quant à lui payé à hauteur de ces 7 heures sans majoration liée au jour férié.

Que se passe-t-il si le salarié que je viens d'embaucher a déjà effectué sa journée de solidarité chez un autre employeur au cours de l'année ?

Il peut refuser d'accomplir cette journée de travail supplémentaire chez son nouvel employeur sans que ce refus ne soit constitutif d'une faute.

S'il accepte de venir travailler durant cette journée, celle-ci devra lui être payée au titre d'heures supplémentaires ou complémentaires, ou donner lieu à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Que se passe-t-il en cas d'absence injustifiée d'un salarié le jour férié choisi comme journée de solidarité ?

L'absence de l'intéressé autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire.

La journée de solidarité doit-elle être mentionnée sur le bulletin de paie ?

Bien que cela ne soit pas obligatoire, il est vivement recommandé de l'indiquer sur le bulletin de paie, en commentaire. Celui-ci constituera un élément de preuve en cas de litige.

Les collaborateurs du service social du CERFRANCE Aveyron se tiennent à votre disposition.

SMIC horaire : 11,65 €

SMIC 151.67h : 1766,82 €

SMIC horaire majoré de 25% : 14,56 €

SMIC horaire majoré de 50% : 17,47 €

Minimum garanti : 4,15 €

Plafond Mensuel de Sécurité Sociale : 3 864 €

Mon espace
CERFRANCE
AVEYRON
www.aveyron.cerfrance.fr

DOCUMENTS
ACCESSIBLES
24H / 24

DISPONIBLE SUR
Google Play

Téléchargez dans
l'App Store



Cet email a été envoyé à {{contact.EMAIL}}.
Vous avez reçu cet email car vous vous êtes inscrit sur Cerfrance Aveyron.
Sources des images utilisées : Adobe Stock

[Se désinscrire](#)

