

Lettre d'information du site dialogue-social.fr

Editorial

En cette période de rentrée, l'actualité est toujours dominée par la crise sanitaire liée au Covid 19.

En cette rentrée, l'accent est mis essentiellement sur la préservation de la santé et la sécurité des salariés.

Dans cette lettre, l'équipe de l'Institut du travail s'attache à recenser les principales mesures qui ont été adoptées durant l'été pour tenter de faire face à cette situation.

Bonne lecture,

Michèle Forté Tiphaine Garat



Rédaction

Tiphaine Garat, Evdokia Liakopoulou
Maria Konstantina Kiapekaki

Direction de publication

Michèle Forté et Nicolas Moizard

Cette lettre est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la DREETS Grand Est

Dans ce numéro

P. 2 Les brèves

P.4 Les principales mesures sociales adoptées durant l'été 2021

P. 12 Sélection bibliographique

Contact

03.68.85.87.00 /

institut.travail@unistra.fr

Pour retrouver toutes les lettres d'information et l'actualité sociale :
www.dialogue-social.fr

LES BREVES

Assouplissement du recours au télétravail pour le personnel au sol d'Air France

Mobilisée par le contexte de la crise sanitaire qui « a modifié profondément et durablement les modes de travail et plus particulièrement le télétravail », ainsi que par l'adoption de l'Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, le société Air France assouplit les conditions d'accès au télétravail pour son personnel au sol. Cela étant, un avenant no 2 à l'accord sur la qualité de vie au travail des personnels au sol de 2018 a été signé, le 13 juillet 2021, par la direction d'Air France, la CFDT et la CFE-CGC. Adopté à titre transitoire en vue de la négociation de l'accord sur la qualité de vie au travail des personnels au sol qui doit intervenir en fin d'année 2021, cet avenant entend faire évoluer les dispositifs existants de télétravail :

- ♦ simplifier le recours à ce mode d'organisation du travail à l'initiative du salarié et en accord avec le manager ;
- ♦ donner plus de souplesse au recours au télétravail ;
- ♦ respecter le principe de volontariat ;
- ♦ anticiper et mieux gérer de nouvelles situations exceptionnelles ;
- ♦ s'assurer du maintien du collectif de travail pour veiller à la collaboration, à la coopération et à la communication entre les collaborateurs et avec les managers.

Vous trouverez l'avenant 2 à l'Accord sur la Qualité de Vie au Travail des Personnels au Sol d'Air France relatif au télétravail sur le site dialogue-social.fr : <http://www.dialogue-social.fr/fr/dernieres-publications/id-3201/dernieres-publications.html>

Enracinement du télétravail dans la durée : des évolutions et des risques (Anact)

Les résultats de l'enquête sur le « Télétravail de crise en 2021 : quelles évolutions ? Quels impacts ? » du réseau Anact-Aract ont été dévoilés le 14 juin 2021. Après une année de télétravail massif, une meilleure prise en compte de certaines dimensions du télétravail semble être atteinte : de l'équipement (pour 72% des répondants), des activités de travail (pour 49 % des sondés), de la conciliation des temps (pour 81 % des répondants).

Néanmoins, des difficultés et des risques se font toujours entendre. Ainsi, 37% des sondés estiment que les conditions de travail se sont dégradées, 64% souffrent d'un sentiment de sur-connexion, 40% d'un sentiment d'isolement, et 50 % d'un sentiment de fatigue. Par ailleurs, le travail hybride qui se profile constitue un nouveau mode organisationnel qui doit être accompagné, conseille l'Anact.

Vous trouverez l'intégralité des résultats de l'enquête du réseau Anact-Aract sur le site dialogue-social.fr : <http://www.dialogue-social.fr/fr/dernieres-publications/id-3188/dernieres-publications.html>

Bilan 2020 de la négociation collective : un dialogue social dynamique malgré le contexte épidémique atypique

Le bilan 2020 de la négociation collective a été présenté le 5 juillet 2021 aux partenaires sociaux à l'occasion de la Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle. Malgré un contexte marqué par la crise sanitaire, deux tendances positives s'observent : un dialogue social qui est resté dynamique et qui a joué un rôle crucial dans la gestion de la crise sanitaire.

- ♦ Un dialogue social dynamique

En 2020, le nombre d'accords continue à enregistrer une tendance à la hausse. Ainsi :

- deux accords nationaux interprofessionnels majeurs, l'un sur le télétravail et l'autre sur la santé au travail, ont été conclus au niveau interprofessionnel ;
- 950 accords sur les salaires (279 avenants), la formation professionnelle (180 accords), l'égalité professionnelle (174 textes signés), le temps de travail (108 accords) ou encore le contrat de travail (76 textes) ont été conclus au niveau de la branche ;
- une augmentation du nombre d'accords (+11%) dans les entreprises de moins de 50 salariés se constate. Au total, ce sont plus de 76 600 accords conclus sur l'épargne salariale (34 100 accords), le temps de travail (18 100 accords), les salaires et primes (15 200 accords), le télétravail (près de 2 000 accords).

- ♦ Le dialogue social, levier pour répondre à la crise sanitaire

La négociation collective a constitué un puissant levier pour faciliter la gestion de la crise sanitaire et de ses conséquences sur l'organisation du travail et sur l'emploi. Ainsi :

- 70 accords de branche portent sur le fonctionnement et l'organisation du dialogue social, les congés payés, l'aménagement du temps de travail et la prévoyance afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de la Covid-19 ;
- 49 accords de branche portent sur l'activité partielle de longue durée (APLD) ;
- plus de 10 000 accords d'entreprise sont conclus sur le temps de travail et les salaires ;
- plus de 4 400 accords d'entreprise portent sur l'activité partielle de longue durée (APLD).

Vous trouverez l'intégralité du bilan 2020 de la négociation collective sur :

<http://www.dialogue-social.fr/fr/dernieres-publications/id-3194/dernieres-publications.html>

Les principales mesures sociales adoptées durant l'été 2021

Un important arsenal législatif et réglementaire a été mobilisé durant l'été 2021 pour répondre à la crise sanitaire et préparer la rentrée 2021. L'accent a été essentiellement mis sur la gestion de la crise sanitaire et la préservation de la santé et de la sécurité des salariés.

Cet article ne fait pas un recensement exhaustif des textes parus, mais propose un aperçu des principales mesures sociales adoptées.

Préservation de la santé et de la sécurité :

➤ Extension du passe sanitaire :

- Le décret du 7 juin 2021¹ met en place le passe sanitaire autorisé en vertu de la loi du 31 mai 2021². Ce dernier vise à certifier que la personne qui le présente n'est pas porteuse du virus. Le passe sanitaire était initialement requis pour accéder à des événements accueillant plus de 1 000 personnes (par exemple, grandes salles de spectacle, événements sportifs ou culturels, festivals, foires et salons) ou pour certains déplacements, notamment internationaux.

- Le décret du 19 juillet 2021³ porte extension du périmètre d'application du passe sanitaire aux lieux de loisirs et de culture (parcs d'attractions, festivals, concerts...) rassemblant au moins 50 personnes.

- La loi du 5 août 2021⁴ prolonge l'exigence de présentation du passe sanitaire jusqu'au 15 novembre 2021 (initialement prévue jusqu'au 30 septembre 2021⁵). En outre, elle étend son périmètre d'application à des nombreuses activités de la vie quotidienne :

Concrètement, depuis le 9 août 2021, le passe sanitaire est exigible au public (personnes majeures) souhaitant accéder : aux activités de restauration commerciale ; aux séminaires professionnels ;

¹ Décret n° 2021-724 du 7 juin 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

² Loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

³ Décret n° 2021-955 du 19 juillet 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

⁴ Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire.

⁵ Loi du 31 mai 2021.

aux services et établissements de santé et médico sociaux pour les personnes accompagnant ou rendant visite aux personnes accueillies dans ces services et établissements (à l'exception des établissements et services médico-sociaux pour enfants, ou des résidences autonomie); aux déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux; aux grands magasins et centres commerciaux de plus de 20 000 m² sur décision du préfet du département lorsque leurs caractéristiques et la gravité des risques de contamination le justifient.

A partir du 30 août 2021, le passe sanitaire est rendu applicable aux personnes et aux salariés qui interviennent dans ces lieux, établissements, services ou événements.

Le passe ne sera obligatoire qu'à partir du 30 septembre 2021 pour les mineurs âgés de 12 à 17 ans⁶.

- Les décrets et l'arrêté d'application de la loi du 5 août, datés au 7 août 2021⁷, viennent préciser les modalités d'application du passe sanitaire.

- La version du protocole sanitaire en entreprise du 9 août 2021, ainsi que le Questions-réponses du ministère du Travail sur Obligation de vaccination ou de détenir un passe sanitaire pour certaines professions publié le même jour, précisent l'extension du passe sanitaire, les conséquences en cas de non-respect de l'obligation de présenter un passe sanitaire, les règles d'information et consultation du CSE sur la mise en place du passe sanitaire, les modalités de contrôle du passe sanitaire ainsi que les sanctions pénales.

➤ Conditions d'obtention du passe sanitaire :

Initialement fixées par le décret du 1^{er} juin 2021⁸, les conditions d'obtention du passe sanitaire ont été modifiées à plusieurs reprises (projet de loi relatif à la gestion de la crise sanitaire du 19 juillet

⁶ En effet, le décret n° 2021-1268 du 29 septembre 2021 modifiant le décret no 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire étend l'obligation de présenter un passe sanitaire aux adolescents de 12 ans et deux mois à 17 ans. Ce délai de deux mois laisse le temps aux adolescents de se faire vacciner dans les deux mois suivant leur 12e anniversaire.

⁷ Décret n° 2021-1056 du 7 août 2021 pris pour l'application des articles 1er et 16 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire; Décret n° 2021-1058 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2020-551 du 12 mai 2020 relatif aux systèmes d'information mentionnés à l'article 11 de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions et le décret n° 2020-1690 du 25 décembre 2020 autorisant la création d'un traitement de données à caractère personnel relatif aux vaccinations contre la covid-19; Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire; et Arrêté du 7 août 2021 modifiant l'arrêté du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

⁸ Décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

2021, décret du 30 juillet 2021⁹, loi du 5 août relative à la gestion de la crise sanitaire). Désormais, les conditions qui donnent accès au passe sanitaire sont les suivantes :

L'attestation de vaccination complète 7 jours après la 2e injection pour les vaccins à double injection (Pfizer, Moderna, AstraZeneca) ; 28 jours après l'injection pour les vaccins à une seule injection (Janssen/Johnson & Johnson) ; 7 jours après l'injection du vaccin chez les personnes ayant eu le Covid-19 (1 seule injection) ;

Le résultat négatif d'un test RT-PCR, antigénique ou un autotest de moins de 72h maximum ;

Le résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement du Covid, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois ;

Un certificat médical attestant d'une contre-indication médicale à la vaccination.

Ces justificatifs peuvent être présentés au format numérique (via l'application TousAntiCovid) ou papier.

-Le décret n° 2021-1215 du 22 septembre 2021¹⁰ ouvre la possibilité, au 23 septembre, d'obtenir un schéma vaccinal complet 7 jours après l'administration d'une dose complémentaire d'un vaccin à ARN messenger (Pfizer ou Moderna) pour les personnes complètement vaccinées à l'étranger avec un vaccin autorisé par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) mais ne bénéficiant pas de l'autorisation ou de la reconnaissance de l'Agence européenne des médicaments (EMA).

➤ Obligation vaccinale :

- La loi du 5 août 2021 sur la gestion de la crise sanitaire crée l'obligation vaccinale à l'égard des personnels des établissements et services sanitaires et médico-sociaux.

Concrètement, entre le 7 août 2021 et le 14 septembre 2021 : les professionnels de santé dont le schéma vaccinal n'est pas complet ont la possibilité de présenter un certificat de rétablissement ou un test de non contamination ou un certificat médical de contre-indication qui pourra comprendre une date de validité ;

⁹ Décret n° 2021-1003 du 30 juillet 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

¹⁰ Décret n° 2021-1215 du 22 septembre 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

Entre le 15 septembre 2021 et le 15 octobre 2021 : les professionnels soumis à l'obligation vaccinale sont autorisés à exercer leur activité à condition de justifier de l'administration d'au moins une première dose de vaccin contre le Covid-19.

À compter du 16 octobre 2021, les personnes concernées doivent justifier, auprès de leur employeur, avoir un schéma vaccinal complet ou ne pas y être soumises en raison de contre-indication médicale ou d'un rétablissement après une contamination par le Covid-19.

- Le Questions-réponses du ministère des Solidarités et de la Santé, publié le 18 août 2021 (dernière actualisation 1 octobre 2021), ainsi que le Questions-réponses du ministère du Travail du 9 août 2021 (dernière actualisation 29 septembre 2021) détaillent les personnes soumises à cette obligation, les modalités de contrôle, la consultation du CSE, les sanctions pénales.

➤ Autres mesures :

- Télétravail : Le protocole sanitaire en entreprise, dans sa version actualisée du 31 août, retire l'exigence pour les employeurs de fixer un nombre minimal de jours de télétravail par semaine. Les employeurs restent libres d'imposer le télétravail, en définissant tout de même « *dans le cadre du dialogue social de proximité, les modalités de recours à ce mode d'organisation du travail* », précise le protocole. Le ministère du Travail a aussi fait évoluer son Questions-réponses en ce sens le 6 septembre 2021.

- Port du masque : Le décret du 7 août 2021 modifiant le décret du 1er juin 2021 prévoit la fin du port de masque pour les personnes ayant présenté un passe sanitaire dans les établissements, lieux, services et événements qui y sont soumis. Toutefois, le port du masque peut être rendu obligatoire par le préfet de département lorsque les circonstances locales le justifient, ainsi que par l'exploitant ou l'organisateur. Le protocole sanitaire en entreprise et le Questions-réponses du ministère du Travail ont été actualisés en ce sens (actualisations du 9 août 2021).

Santé au travail :

➤ Renforcement de la prévention en santé au travail :

- La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, a été publiée le 3 août 2021. Elle transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020¹¹ par les

¹¹ <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-3211/publication.html>

partenaires sociaux en vue de réformer la santé au travail. La loi comprend quatre volets, à savoir : le renforcement et décloisonnement de la santé au travail, la prévention et l'accompagnement des entreprises, l'accompagnement des salariés vulnérables et la lutte contre la désinsertion professionnelle et la réorganisation de la gouvernance du système de santé au travail.

Sauvegarde de l'emploi :

➤ Retour au régime de droit commun en matière d'activité partielle :

- Les décrets du 28 mai 2021¹² organisent la baisse progressive des taux de prise en charge de l'activité partielle :

- Le décret n° 2021-671 du 28 mai 2021 prévoit la baisse du taux de calcul de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés de 70% à 60 % de leur rémunération antérieure brute:

A compter du 1^{er} juillet 2021 pour les secteurs « non-protégés » ;

A compter du 1^{er} septembre 2021 pour les « secteurs protégés », sauf pour les entreprises ayant subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 80 % et celles ayant interrompu ou diminué leur activité en raison des mesures sanitaires (liste de ces secteurs complétée par le décret n° 2021-978 du 23 juillet 2021) qui continuent à bénéficier d'une prise en charge intégrale de l'activité partielle jusqu'au 31 octobre 2021.

- Le décret n°2021-674 du 28 mai 2021 prévoit une baisse progressive du taux de l'allocation d'activité partielle accordée aux employeurs :

Dans les secteurs « non-protégés », de 60 à 52% de la rémunération brute de référence en juin pour être ramené à 36% au 1^{er} juillet 2021.

Dans les « secteurs protégés », de 70 % à 60 % au 1er juillet, puis à 52 % au mois d'août pour s'élever à 36 % au 1^{er} septembre. En revanche, les entreprises de ces secteurs ayant subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 80 % et celles ayant interrompu ou diminué leur activité en raison des mesures sanitaires, continuent à bénéficier d'une prise en charge intégrale de l'activité partielle jusqu'au 31 octobre 2021.

¹² Décret n° 2021-671 du 28 mai 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable ; et décret n° 2021-674 du 28 mai 2021 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

-Le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021¹³ révisé les critères permettant d'identifier les salariés particulièrement vulnérables au Covid-19 pouvant être placés en activité partielle, à effet du 27 septembre 2021.

-L'ordonnance n° 2021-1214 du 22 septembre 2021¹⁴ ouvre le bénéfice de l'activité partielle de longue durée (APLD) à certains salariés saisonniers.

-Le décret n° 2021-1252 du 29 septembre 2021¹⁵ revalorise les taux horaires minimums de l'allocation d'activité partielle afin de tenir compte de l'évolution du Smic horaire au 1er octobre. Ainsi, à partir du 1er octobre 2021, le taux horaire minimum de l'allocation versée à l'employeur est relevé : à 7,47 € (au lieu de 7,30 €) pour l'allocation d'activité partielle de droit commun ; et à 8,30 € (au lieu de 8,11 €) pour l'allocation d'activité partielle majorée et l'allocation d'APLD.

-Un avant-projet de loi portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, transmis le 30 septembre 2021 aux partenaires sociaux, entend prolonger jusqu'au 31 juillet 2022 la possibilité de moduler le taux de prise en charge de l'activité partielle en fonction de l'impact de la crise sanitaire sur les secteurs d'activité et les entreprises.

Négociation collective

➤ Représentativité patronale et syndicale :

- La Direction générale du travail (DGT) a présenté aux partenaires sociaux, le 7 juillet 2021, les résultats de l'audience des organisations d'employeurs au niveau interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles, pour le cycle 2021-2025. Cette audience constitue l'un des critères essentiels permettant d'établir la représentativité d'une organisation d'employeurs.

- Un arrêté du 28 juillet 2021 fixe la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel.

➤ Nouvelles attributions du CSE :

¹³ Décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

¹⁴ Ordonnance n° 2021-1214 du 22 septembre 2021 portant adaptation de mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

¹⁵ Décret no 2021-1252 du 29 septembre 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.

La loi climat du 22 août 2021¹⁶ implique les représentants du personnel dans la transition écologique en prévoyant : l'intégration de la dimension environnementale aux consultations (annuelles ou ponctuelles) du CSE, l'évolution du contenu de la base de données économiques et sociales (BDES) renommée base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), la possibilité du recours à un expert-comptable, dans le cadre des consultations récurrentes du CSE, pour des questions environnementales.

¹⁶ La loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, JO du 24 août 2021.

Sélection bibliographique

Voici une sélection d'ouvrages par la bibliothécaire de l'Institut du travail de Strasbourg.

Les emprunts sont possibles sur rendez-vous, demande par mail via bu-bib-idt@unistra.fr.



Covid-19 et droit du travail

Dechristé, Caroline - Mavoka-Isana, Armelle - Royer, Erwan

Dalloz – Collection : Grand angle – 28/10/2021

ISBN : 978-2-247-19980-8

Le point sur les effets de la crise due à l'épidémie de Covid-19 sur le droit du travail. Les auteurs traitent de son adaptation à l'état d'urgence sanitaire en France et livrent une étude comparée des politiques menées en Europe, aux Etats-Unis, au Brésil et au Québec. ©Electre 2021



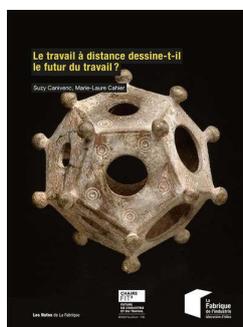
Politiques assassines et luttes pour la santé au travail : Covid-19, cancers professionnels, accidents industriels

Thébaud-Mony, Annie

La Dispute – Collection : Entretiens – 14/05/2021

ISBN : 978-2-84303-318-6

Sociologue de la santé et du travail, l'auteure évoque ses recherches sur les maladies professionnelles et expose ce que la pandémie de Covid-19 révèle sur la destruction des droits de la santé en France. Elle aborde aussi les luttes en cours ainsi que les liens avec leurs aspects sociaux et environnementaux. ©Electre 2021



Le travail à distance dessine-t-il le futur du travail ?

Canivenc, Suzy - Cahier, Marie-Laure

Presses des Mines/Fabrique de l'Industrie (La) – Collection : Les notes de la Fabrique – 01/07/2021

ISBN : 978-2-35671-680-4

Une synthèse sur le travail à distance, que la pandémie de Covid-19 a mis sur le devant de la scène sociale en 2020. Après un rappel des définitions, les auteures dressent un panorama des situations et explorent des pistes de réflexion sur le télétravail, ses différentes déclinaisons et problématiques, à partir d'auditions d'experts et d'une centaine d'enquêtes de terrain. ©Electre 2021



Que peut l'entreprise ? : réaffirmer l'initiative privée dans le monde de l'après-Covid

Institut pour l'innovation économique et sociale (Paris) , Torres Felix

Les Ozalids d'Humensis – 19/02/2021

ISBN : 978-2-38021-025-5

Une réflexion consacrée aux limites de l'extension du champ d'intervention des entreprises, nécessaire pour leur permettre de s'adapter aux mutations de l'écosystème et aux transformations de la société. A travers l'exemple de la crise de la Covid-19, les risques d'une socialisation de l'entreprise sont mis en avant, ce qui limiterait son rôle de création de valeur et sa nature privée. ©Electre 2021



La protection sociale française après la Covid-19 : épreuves d'un système ancien et opportunités d'un nouveau modèle

Association des anciens auditeurs de l'Institut des hautes études de protection sociale (AAIHEPS)

Association des anciens auditeurs de l'Institut des hautes études de protection sociale – 2020



Ecouter la charge de travail

Tertrais, Laurent

Chronique sociale – Collection : Comprendre la société –28/01/2021

ISBN : 978-2-36717-738-0

Une mise au point sur les différentes charges de travail inégalement réparties dans la société à la suite de la crise sanitaire de 2020. L'auteur propose des solutions adaptées à la réalité des situations afin d'améliorer la communication professionnelle, d'évaluer sa charge de travail ou de bannir la solitude. ©Electre 2021