



*En ce début d'année 2013, nous vous adressons tous nos vœux de bonheur et de prospérité, aussi bien à titre personnel que professionnel.*

*Cette année 2013, sera sans nul doute, une année difficile en matière d'emploi et nous avons conscience que vous aurez plus que jamais besoin, d'être informés et formés afin de répondre aux nombreuses sollicitations dont vous ferez l'objet.*

*Un Accord National Interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi a été signé le 11 janvier 2013 et devrait être suivi de négociations à différents niveaux mais aussi de la promulgation d'une loi avant l'été prochain. Dans ce numéro, vous trouverez un résumé des principales mesures de cet accord qui modifieront d'ici peu la législation sociale.*

*Rappelons que le droit du travail est un droit vivant qui nécessite une mise à jour permanente des connaissances prenant en compte une jurisprudence abondante et constante.*

*A très bientôt donc, et ensemble nous répondrons aux attentes des salariés de vos entreprises.*

Véronique BERSON

### Rendez-vous

➡ **Le 07 février 2013**

**Matinée Club**

**Thème : La discrimination syndicale.**

**La Marina de Bercy - Paris**

*Pour vous inscrire, vous pouvez nous contacter au 01 42 77 41 43 ou [contact@ceservices.fr](mailto:contact@ceservices.fr)*



**TOUTE L'ÉQUIPE CE SERVICES**

**VOUS SOUHAITE UNE BONNE ANNEE 2013**

**ET VOUS ATTEND AU 01 42 77 41 43**

**POUR TOUTES VOS QUESTIONS JURIDIQUES**

### Sommaire du numéro

- Veille jurisprudentielle.
- L'action en justice du CHSCT
- Vers une sécurisation de l'emploi ?
- Planifiez votre formation pour l'année 2013 !

# Veille jurisprudentielle

## Comité d'entreprise

### **Extension d'un accord de branche : consultation du CE ?**

A cette question, la Cour de cassation a répondu par l'affirmative. L'accord étendu par le ministre du travail instituait une nouvelle classification « susceptible d'avoir une incidence sur les tâches exercées par les salariés ». Le CCE concerné aurait dû être consulté car cette mesure risquait d'avoir un impact sur la structure des effectifs.

[soc. 21 novembre 2012, n° 11-10625, Monoprix P](#)

## Salarié protégé

### **Portée de l'annulation de la décision du ministre par le juge administratif**

Un salarié protégé peut exercer un recours contre la décision de l'inspecteur du travail ayant autorisé son licenciement devant le ministre de tutelle, à savoir le ministre du travail. La décision du ministre peut bien sûr aussi être contestée devant la juridiction administrative. Si cette dernière annule la décision du ministre, cela ne fait pas revivre la décision de l'inspection du travail.

[soc. 27 novembre 2012, n° 11-19266, Autocars Jardel P](#)

## Elections professionnelles

### **Compétence du tribunal d'instance pour modifier le procès-verbal des élections**

« Le tribunal d'instance, saisi dans le délai de quinze jours de la proclamation des résultats, a compétence, en cas de contestation du procès-verbal des élections, pour en vérifier la régularité et, le cas échéant, y apporter les corrections nécessaires ». En l'espèce, le tribunal d'instance avait refusé de rectifier les erreurs contenues dans le procès-verbal qui concernaient les collègues.

[soc. 28 novembre 2012, n° 11-28001, Aircelle Le Havre P](#)

### **Eligibilité des salariés mis à disposition à la DUP**

Selon la loi, les salariés mis à disposition (ou sous-traitants) sont seulement éligibles aux élections des délégués du personnel à condition d'avoir deux ans d'ancienneté, mais pas à celles du comité d'entreprise. Ils peuvent donc aussi se présenter aux élections de la délégation unique du personnel, composée de délégués du personnel exerçant les attributions du comité d'entreprise (possibilité dans les entreprises de moins de deux cents salariés).

[soc. 5 décembre 2012, n° 12-13828, Société hôtelière Paris Les Halles, P](#)

## Agenda

### **Consultation annuelle sur le 1 % logement**

« Le comité d'entreprise est consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet, ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter. »

[Article L. 2323-31 du Code du travail](#)

## Vrai/Faux

**La transaction romp-elle le contrat de travail ?**

**Faux.** La transaction n'entraîne aucune rupture du contrat de travail ([soc. 5 décembre 2012, n° 11-15471, Etablissements Baudrin, P](#)). La transaction a pour objet de régler les conséquences de la rupture du contrat en contrepartie de l'attribution au salarié d'une somme d'argent.

## Désaffiliation postérieure aux élections

La Cour de cassation rappelle que « l'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats au premier tour des élections des membres titulaires du comité d'entreprise constitue un élément essentiel du vote des électeur ». De ce fait, en cas de désaffiliation postérieure aux élections, le syndicat « ne peut plus se prévaloir des suffrages ainsi obtenus pour se prétendre représentatif » même si la décision de désaffiliation vient de la confédération.

[soc. 28 novembre 2012, n° 12-14528, STAAAP, P](#)

## Droit syndical

### Litige sur l'interprétation d'une convention collective : quelle juridiction saisir ?

« L'interprétation d'accords collectifs relève de la compétence du tribunal de grande instance ».

[soc. 21 novembre 2012, n° 11-15057, société Equipement pour la construction électrique, P](#)

### Désignation du DS et exigence des 10 %

S'agissant des 10 % obtenus aux dernières élections professionnelles et nécessaires pour désigner un DS, il n'existe pas de priorité entre le scrutin CE et le scrutin DS. La chambre sociale précise qu'il n'est pas obligatoire que ces scrutins « couvrent l'intégralité du périmètre au sein duquel s'apprécie la représentativité de l'organisation syndicale ou celui au sein duquel doit s'exercer le mandat qu'elle confère au salarié ». En clair, le périmètre DP est souvent plus petit que celui du CE et du DS. Les 10 % nécessaires s'apprécient bien au niveau de l'établissement au sens des DP et non au niveau du périmètre d'action des DS à condition naturellement que le syndicat désignateur est bien représentatif dans l'entreprise.

[soc. 28 novembre 2012, n° 12-13628, Sécuritas transport aviation security, P](#)

## Du côté du droit individuel

### Remboursement de la carte de transports : les précisions utiles

La loi oblige l'employeur à rembourser partiellement le coût de l'abonnement transport entre le lieu de domicile et le lieu de travail habituel, « sans distinguer selon la situation géographique de cette résidence ». La Cour de cassation a précisé qu'« aucune disposition légale ou réglementaire ne limite cette prise en charge aux déplacements effectués dans la région Île de France ».

[soc. 12 décembre 2012, n° 11-25089, SNCF, P](#)

## Chiffres utiles

- Smic depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 : 9,43 euros brut/heure – 1 430, 22 euros brut/mois (base 35 h semaine)

- Nouveaux plafonds de Sécu 2013

Valeurs du plafond	2013 (en euros)
Annuelle	37 032
Trimestrielle	9 258
Mensuelle	3 086
Par quinzaine	1 543
Hebdomadaire	712
Journalière	170
Horaire	23

- [Bons d'achat CE 2013](#) : 154 euros

- **Frais kilométriques :** barèmes fiscaux [\(cliquez\)](#)

- **Minima conventionnel :** *Contactez-nous et indiquez nous la convention collective applicable, vous recevrez par retour de mail la grille à jour qui vous concerne*

- **Allocations chômage** [\(cliquez\)](#)

# L'action en justice du CHSCT

Un récent arrêt de la chambre sociale en date du 21 novembre 2012 (n° 10-27452, GDF Suez, D) nous donne l'occasion de revenir sur l'action en justice du CHSCT.

Non prévue par les textes, la personnalité civile du CHSCT a été reconnue par un arrêt de la chambre sociale du 17 avril 1991 ([n° 89-17993, Sollac P](#)). De cette reconnaissance découle de jure (de droit) la possibilité pour cette instance d'ester en justice.

L'objet (1.) et la forme (2.) de l'action en justice seront successivement étudiés

## I – L'objet de l'action en justice

### A – Défense d'un intérêt personnel

En vertu de [l'article 31 du Code de procédure civile](#), le CHSCT peut obtenir réparation d'un préjudice d'ordre patrimonial ou extrapatrimonial.

Par conséquent, le CHSCT peut agir en justice lorsque ses intérêts ont été lésés. Il peut ainsi obtenir la condamnation de l'employeur en présence d'une entrave à son fonctionnement ([crim.12 avril 2005, n° 04-83101, Sollac Fos P](#)) ou obtenir des juges que ce dernier exécute les engagements pris lors d'une réunion plénière (TGI Paris, 30 mars 2004, SNCF).

## Documents joints - téléchargeables :

- [Décret du 27 décembre 2012 relatif aux aides exceptionnelles de fin d'année attribuées à certains allocataires du revenu de solidarité active](#)
- [Décret n° 2012-1464 du 26 décembre 2012 modifiant les obligations de paiement des entreprises soumises à la taxe sur les salaires](#)
- [Arrêté du 12 décembre 2012 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour l'année 2013](#)
- [Instruction fiscale du 27 novembre 2012 sur la suppression de l'exonération d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires et complémentaires](#)
- [Circulaire DGEFP n° 2012/22 du 21 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle](#)
- [LOI n° 2012-1510 du 29 décembre 2012 de finances pour 2013](#)

***Vous pouvez les télécharger et les classer ...car ils vous seront utiles !***

CODE DU TRAVAIL

***Besoin de plus d'information sur la jurisprudence...***

***au 01 42 77 41 43 ou à conseil@ceservices.fr !***



## **B – Défense d'un intérêt collectif**

En droit procédural, l'adage « Nul ne plaide par procureur » prévaut. Il faut donc prouver l'existence d'un préjudice certain, personnel et ayant un lien direct avec les infractions commises ou les manquements contractuels ou extracontractuels (articles [2 CPP](#), [1147](#) et [1382 du Code civil](#)).

## **II – La forme de l'action en justice**

### **A – La représentation du CHSCT**

A l'instar des règles entourant l'action en justice du CE, une délégation expresse de la part de la majorité des élus du CHSCT est nécessaire pour donner pouvoir à la personne désignée de représenter valablement le CHSCT en justice ([soc. 7 décembre 2004, n° 02-19076, Pneumatiques Kléber, D](#)).

De facto, le mandat permanent de représentation conféré au secrétaire du CHSCT ne l'autorise pas de représenter automatiquement le comité en justice. Seul un mandat exprès le permet.

En l'absence d'un tel mandat, la saisine n'est pas valable. Il faut donc être très attentif sur ce point car les conséquences sont assez lourdes.

### **B – La question des frais de justice**

Sauf abus, c'est à l'employeur de supporter les frais de justice ainsi que les coûts de l'expertise ([soc.12 janvier 1999, n° 97-12794, EDF, P](#)). A partir du moment où aucun abus n'est démontré, l'employeur doit rembourser les frais de procédure même si l'action du CHSCT a été déclaré irrecevable par le juge ([soc. 2 décembre 2009, n° 08-18409, Air France, P+B](#) ). Il en va de même lorsque le CHSCT est débouté ([soc. 10 mai 2012, EDF, n° 10-24870, D](#)).

Cette jurisprudence se justifie par la lettre de l'article L. 4614-9 du Code du travail :

Par exception, la loi a reconnu aux syndicats la possibilité d'agir au nom des salariés dans le cadre de la défense de l'intérêt collectif. Cette faculté n'a pas été reconnue aux CHSCT. C'est pourquoi, l'action de cette instance est irrecevable lorsqu'elle vise des infractions commises à l'égard de tiers ([crim. 11 octobre 2005, n° 05-82414, Air France, P](#)).

Dans le récent arrêt du 21 novembre 2012 ([n° 10-27452, GDF Suez, D](#)) évoqué lors de l'introduction, la Cour de cassation rappelle que « toutes les décisions du CHSCT doivent être prises à l'issue d'une délibération collective ». En conséquence, le mandat délivré à la personne, qui ira représenter le CHSCT en justice, se matérialise à travers un vote à la majorité des élus. Ainsi, « le mandat de représentation donné au secrétaire du CHSCT résultait d'une simple lettre signée des membres élus de cette institution remise à son président » est irrégulier.

Plus prosaïquement, il faut donc en premier lieu voter sur l'action en justice en tant que telle et, en second lieu, pour le représentant du CHSCT.

*« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections ».*

Dans un arrêt du 25 juin 2002 ([n° 00-13375, EDF, P](#)), la Cour de cassation justifie sa position à l'aune de l'absence du budget du CHSCT et donc, le cas échéant, de moyens financiers.

Naturellement, l'employeur peut contester le montant des honoraires. C'est pourquoi, le CHSCT doit s'attacher à transmettre la note d'honoraires à l'employeur. En outre, si la somme est excessive, le juge est habilité à réduire la prise en charge de l'employeur à une somme raisonnable.

**Antoine SCHMIDT**

# Vers la sécurisation de l'emploi ?

*5 ans jour pour jour après l'accord sur la modernisation du marché du travail, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans le cadre des négociations sur la sécurisation de l'emploi ouvertes début octobre.*

*Une véritable avancée sociale pour certains, des mesures insuffisantes pour d'autres. Cet accord divise mais rappelons que la plupart des mesures, notamment en faveur des salariés, exige pour leur mise en œuvre l'engagement de négociations (interprofessionnelle, de branche ou d'entreprise). D'autres mesures feront l'objet d'une transposition dans le cadre d'un projet de loi promulgué à la fin mai 2013.*

*On peut toutefois se satisfaire de certaines avancées majeures telles que l'instauration d'une mutuelle pour tous, la taxation des CDD, les limites imposées pour le temps partiel, la création de droits rechargeables à l'assurance-chômage, la création d'un compte personnel de formation ou encore la négociation pour les accords de maintien dans l'emploi avec les garanties offertes aux salariés...*

*Les salariés, les institutions représentatives du personnel, les entreprises : tous sont directement impactés par les mesures contenues dans cet accord*

## 1) Pour les salariés

### Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé

Tous les salariés devront au plus tard le 1er janvier 2016, être couverts par une mutuelle prise en charge en partie par l'employeur.

- Avant le 1er avril 2013, les branches professionnelles ouvriront des négociations en vue de permettre à tous les salariés de bénéficier d'une couverture complémentaire des frais de santé. Ces accords devront entrer en vigueur dans les entreprises concernées au plus tard le 1er janvier 2016.
- Le financement de cette couverture en frais de santé sera partagé par moitié entre salariés et employeurs.

### Amélioration de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi

La durée maximale de portabilité de la couverture de frais de santé et de prévoyance est portée **de 9 à 12 mois**.

### Création de droits rechargeables à l'assurance chômage

- Les salariés, qui retrouveront un emploi suite à une période de chômage, pourront conserver le reliquat de tout ou partie de leurs droits aux allocations chômage non utilisés, pour les ajouter, en cas de nouvelle perte d'emploi, aux nouveaux droits acquis.
- Le détail du dispositif sera discuté lors de la prochaine négociation de la convention Unedic.

### Création d'un compte personnel de formation

Ce compte suivra le salarié tout au long de sa carrière professionnelle.

Il sera intégralement transférable d'une entreprise à l'autre, sans possibilité de monétisation. Les droits acquis par les salariés au titre du compte seront de 20 h/an. Les heures non utilisées au titre du DIF seront reportées sur le compte personnel de formation et plafonnées à 120 heures.

### Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée

- Le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 2 ans dans une entreprise de 300 salariés et plus peut, à son initiative et avec l'accord de son employeur, demander une période de mobilité pour découvrir un emploi dans une autre entreprise, avec assurance du retour dans l'entreprise d'origine
- Elle donne lieu à un avenant au contrat de travail

### Mobilité interne

- La mobilité interne permet d'effectuer des réorganisations au sein de l'entreprise sans réduction d'effectifs et avec des changements de poste ou de lieux de travail
- L'organisation de la mobilité interne fait l'objet d'un accord collectif négocié par les délégués syndicaux
- En cas de mobilité envisagée, le salaire et la qualification du salarié concerné ne peuvent être modifiés
- Le refus du salarié d'une mobilité interne entraînera un licenciement pour motif personnel et non pour motif économique

## Accords de maintien dans l'emploi

- En cas de graves difficultés conjoncturelles, et afin de favoriser le maintien dans l'emploi, possibilité est donnée aux entreprises de conclure des accords majoritaires permettant des ajustements sur le temps de travail ou les salaires
- En contrepartie, l'employeur s'engage à préserver l'emploi pendant la durée de l'accord, c'est à dire au moins 2 ans
- En cas de refus du salarié des mesures prévues par l'accord, il sera licencié économique, avec des mesures d'accompagnement définies dans l'accord

## Plans de sauvegarde pour l'emploi (PSE)

- les règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés seront modifiées

La procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) seront fixés soit par accord collectif majoritaire, soit par un document produit par l'employeur et homologué par le Direccte.

L'accord collectif pourra fixer des procédures dérogatoires au code du travail, en particulier, le nombre et le calendrier des réunions avec les instances représentatives du personnel (IRP), les documents à produire, les conditions et délais de recours à l'expert, l'ordre des licenciements, et le contenu du PSE. L'accord devra préciser la date à partir de laquelle peuvent être mis en œuvre les reclassements internes.

L'employeur qui choisira de recourir à la procédure d'homologation, devra transmettre à la Direccte, avec l'avis de CE, un document précisant le nombre et le calendrier des réunions des IRP, les délais de convocation, la liste des documents à produire ainsi que le projet de PSE.

L'administration se prononcera dans un délai de 21 jours (l'homologation sera acquise à défaut de réponse dans ce délai). La mise en œuvre des reclassements internes pourra débuter à compter de l'obtention d'homologation. Les délais de mise en œuvre et de contestation PSE seront de 2 à 4 mois selon la taille de l'entreprise

## 2) Pour les entreprises

### Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée

Le montant de la cotisation chômage pour les employeurs, et concernant CDD, sera modifié comme suit :

- ✓ de 4 à 7% pour les CDD inférieurs à 1 mois
- ✓ de 4 à 5,5% pour les CDD entre 1 et 3 mois
- ✓ de 4 à 4,5% pour les CDD inférieurs à 3 mois conclus dans certains secteurs d'activité

Cet avenant entrera en vigueur au 1er juillet 2013.

- La durée du congé de reclassement passera de 9 à 12 mois
- Pour fixer l'ordre des licenciements, l'employeur pourra privilégier la compétence professionnelle sous réserve de tenir également compte, après consultation du CE, des autres critères fixés par la loi.

### Contrat de travail intermittent

Dans les entreprises de moins de 50 salariés un contrat de travail intermittent expérimental, alternant périodes travaillées et non travaillées, va être mis en place dans certains secteurs.

### Licenciements individuels

Les salariés ne pourront contester leur licenciement auprès de leur ex-employeur au-delà de 24 mois, contre cinq ans aujourd'hui.

### La branche de travail temporaire envisage la mise en place d'un CDI

Sa mise en œuvre est conditionnée à la conclusion d'un accord de branche.

### Un CDI conclu pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans

Sera exonéré de cotisations patronales d'assurance chômage pendant 3 mois après la période d'essai, et pendant 4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Travail à temps partiel

- La durée minimale d'activité sera fixée à 24 heures par semaine, sauf pour les salariés des particuliers employeurs et les étudiants de moins de 26 ans

- Au-delà, les heures effectuées seront majorées de 10% (pour les 2 ou 3 premières heures), puis les heures suivantes de 25%.
- Un accord de branche étendu peut permettre des dérogations, de même qu'une demande motivée du salarié.

### 3) Pour les instances représentatives du personnel (IRP)

#### Information et consultation anticipée des IRP

Afin de favoriser en amont l'information-consultation des institutions représentatives du personnel et des délégués syndicaux, mise en place d'une base de donnée unique dans l'entreprise comprenant des informations sur les :

- ✓ Investissements, fonds propres et endettement
- ✓ Rétribution (salariés et dirigeants) et activités sociales et culturelles
- ✓ Rémunération des financeurs
- ✓ Flux financiers entre la société et l'entreprise
- ✓ Sous-traitance
- ✓ Transferts internes au groupe

Elle aura un caractère prospectif portant sur 3 ans

#### Représentation des salariés au Conseil d'Administration ou Conseil de Surveillance

- Pour les entreprises dont l'effectif à l'échelle mondiale est de 10 000 salariés ou de 5 000 salariés en France, participation des salariés avec voix délibérative
- Les salariés administrateurs auront le même statut que les autres administrateurs. Leur syndical. fonction sera incompatible avec celle des élus au CE, DP, CHSCT et même délégué

Pour certains, l'accord du 13 janvier 2013 n'est pas l'accord historique attendu mais on peut toutefois se satisfaire de bon nombre de ces dispositions qui vont dans le bon sens pour les salariés. Le rôle des représentants du personnel et des délégués syndicaux pour la défense et le maintien de l'emploi dans l'entreprise pourrait s'en trouver renforcé à condition d'être vigilant et d'utiliser les moyens prévus par le législateur.

Véronique BERSON



# Planifiez votre formation pour 2013 !



***Vous êtes élu au CE, au CHSCT, vous bénéficiez d'une formation financée par l'employeur ou le CE. Votre rémunération sera maintenue.***

**Nos prochains stages Inter-entreprises à Paris – N'hésitez pas à nous interroger pour la Province et le premier semestre 2013**

## **Formation CE (de 2 à 5 jours)**

- ✓ du lundi 28 janvier au vendredi 1<sup>er</sup> février 2013
- ✓ du lundi 25 au vendredi 29 mars 2013
- ✓ du lundi 3 juin au vendredi 7 juin 2013

**Participation partielle possible : 2 ou 3 premiers jours ou 2 derniers jours**

## **Formation CHSCT 3 jours**

- ✓ du mercredi 13 au vendredi 15 février 2013
- ✓ du mercredi 22 au vendredi 24 mai 2013

## **Formation CHSCT 5 jours**

- ✓ du lundi 4 au vendredi 8 février 2013
- ✓ du lundi 8 avril au vendredi 12 avril 2013
- ✓ du lundi 17 juin au vendredi 21 juin 2013

**Formations intra-entreprise dans les locaux de votre entreprise (France entière) ou dans des locaux fournis par nos soins.**

- ✓ **Formation sur mesure**, proposée sur la durée de votre choix (de 1 à 5 jours)  
France entière - Le programme personnalisé sera établi selon votre demande et vos besoins...

**CE Services organise régulièrement des formations sur différents thèmes :**

- Préparer les élections professionnelles après la loi du 20 août 2008
- Les Risques Psychosociaux
- Restructuration et licenciements économiques
- La formation professionnelle et les obligations de l'employeur
- Techniques de négociation et conduite de réunion
- La prévoyance-santé dans l'entreprise
- Le droit disciplinaire dans l'entreprise
- Comment négocier la GPEC dans l'entreprise ?
- Epargne salariale-participation-intéressement...

**Mais aussi les formations CE et CHSCT complètes ou en modules de 2 ou 3 jours et tout autre thème en fonction de vos besoins sur la France entière.**

**CE Services forme de nombreux élus chaque année tous secteurs confondus et dispose des agréments nécessaires à l'organisation de ces formations.**

#### **Vous êtes élu(e) au Comité d'entreprise ?**

En application de l'article [L2325-44](#) du code du travail, les membres titulaires du comité bénéficient d'un droit à la formation économique de 5 jours. Ce droit à la formation est renouvelé lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant quatre années, consécutives ou non.

#### **Financement**

- Rémunération maintenue par l'employeur pendant la formation
- Formation à la charge du comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement
- Frais de séjour et de déplacement à la charge du comité sur son budget de fonctionnement (0,2)

#### **Vous êtes membre d'un CHSCT ?**

Les articles [L4614-14](#), [L4614-15](#) et [L4523-10](#) du code du travail disposent que, dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées à l'article [L2325-44](#).

La formation est renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Pour les établissements de moins de 300 salariés, la durée de la formation est fixée à trois jours (sauf disposition conventionnelle plus favorable).

#### **Financement**

- La charge financière de la formation incombe à l'employeur dans les conditions et limites fixées par voie réglementaire.



***Je souhaite des informations sur les prestations de CE Services, voici mes coordonnées :***

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Secteur d'activité : \_\_\_\_\_

Entreprise : \_\_\_\_\_

Courriel personnel : \_\_\_\_\_ Tél personnel : \_\_\_\_\_