



L'année a démarré avec une actualité sociale très riche notamment par la signature de l'Accord National Interprofessionnel le 11 janvier 2013. Un avant-projet de loi a déjà été présenté il y a quelques jours par le ministère du travail aux partenaires sociaux. Nous ne manquerons pas de revenir dans le détail sur cette future loi. Une matinée supplémentaire vous sera proposée sur ce thème d'ici peu.

Autre sujet d'actualité, le constat fait par une étude récente du DARES : « La part des salariés qui travaillent à temps partiel a légèrement progressé sur la dernière décennie, après avoir fortement augmenté dans les années 1980 et 1990 puis diminué au début des années 2000 ». Deux arrêts de la Cour de cassation du 9 janvier 2013 nous ont amenés à rappeler certains principes en matière de répartition de la durée du travail pour les temps partiel.

Enfin et toujours dans l'objectif d'apporter des éléments de réflexion à toutes les instances représentatives du personnel, nous vous proposons de faire un focus sur le cadre légal du droit d'alerte du délégué du personnel souvent méconnu. A très bientôt donc, et ensemble nous répondrons aux attentes des salariés de vos entreprises.

Véronique BERSON

Rendez-vous

➔ **Le 26 mars 2013**

Matinée Club

Thème : Assister un salarié à un entretien préalable au licenciement.

**Jenny – Paris
Métro : République**

Pour vous inscrire, vous pouvez nous contacter au 01 42 77 41 43 ou contact@ceservices.fr

Sommaire du numéro

- Veille jurisprudentielle.
- Temps partiel : rappel des obligations en matière de répartition de temps de travail.
- Le droit d'alerte du délégué du personnel.
- Planifiez votre formation pour l'année 2013 !

Flash

La discrimination syndicale

CE Services a animé une matinée **Club des Abonnés CE Services** le 07 février dernier sur le thème « La discrimination syndicale »

Cette matinée a réuni un peu plus d'une trentaine d'élus de comité d'entreprise.

Si vous êtes confronté à cette problématique, notre équipe de consultants est à votre disposition pour répondre à vos questions et vous accompagner pour mettre en place la démarche et trouver les solutions adéquates.

Contactez-nous au 01 42 77 41 43 ou par courriel contact@ceservices.fr

Veille jurisprudentielle

Comité d'entreprise

Date de réunion du CE

En vertu de l'article L. 2325-14 du Code du travail, « Dans les entreprises d'au moins cent cinquante salariés, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant. » La convocation des membres du CE constitue donc une prérogative de l'employeur. Par conséquent, en l'absence d'accord entre le CE et l'employeur, le règlement intérieur du CE ne peut fixer les dates de réunion du CE. « Le pouvoir de convoquer inclut nécessairement le pouvoir de fixer la date de la réunion du comité d'entreprise. »

[soc. 15 janvier 2013, n° 11-28324, Saint-Gobain, P](#)

CHSCT

Expertise au CHSCT

L'accord de principe sur la rémunération de l'expertise entre un expert non agréé et l'employeur n'empêche pas ce dernier saisir le juge qui pourra procéder « à une réduction du montant des honoraires de l'expert au vu du travail effectivement réalisé par ce dernier ».

[soc. 15 janvier 2013, n° 11-19640, SCNF, P](#)

Les frais de procédure

N'ayant pas de budget, c'est à l'employeur de payer les frais d'avocat du CHSCT à condition qu'il n'y ait pas d'abus.

[soc. 15 janvier 2013, n° 11-27679, Lyondell, P](#)

Action en justice : demande de tenue d'une réunion extraordinaire

Devant le refus de l'employeur d'organiser une réunion extraordinaire, sollicitée par trois membres du CHSCT, sur une consultation au sujet d'une réorganisation, un des trois membres a agi en justice pour obtenir la tenue de cette réunion. Selon la cour d'appel, il aurait dû être mandaté par le CHSCT pour pouvoir agir. La Cour de cassation a en revanche estimé que cela n'était pas nécessaire. Il était donc recevable à agir sans mandat du CHSCT puisque sa demande de réunion extraordinaire était légitime.

[soc. 15 janvier 2013, n° 11-27651, Pages jaunes, P](#)

Salarié protégé

Mandat et rémunération

« L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical ». En l'espèce, le salarié protégé aurait dû bénéficier de l'indemnité de grand déplacement et de l'indemnité d'éloignement, prévues dans l'accord d'entreprise, même si le déplacement concernait le mandat.

[soc. 17 janvier 2013, n° 11-17745, Eiffage, P](#)

Agenda

Communication du bilan des volumes et de l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires

« Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés par l'employeur des volumes et de l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Un bilan annuel est transmis à cet effet. »

[Art 14 loi n° 2007-1223 et L. 3121-11-1 du Code du travail](#)

Vrai/Faux

Lorsque deux jours fériés chômés coïncident, le salarié a nécessairement le droit à l'attribution ou au paiement de ces deux jours.

Faux. Il existe une condition : la convention collective doit garantir un nombre déterminé de jours chômés correspondant aux jours de fêtes légales ou prévoir le paiement d'un nombre déterminé de jours fériés dans l'année.

[soc. 17 janvier 2013, n° 11-17745, Eiffage, P](#)

Négociation collective

Compétence du juge judiciaire

En matière d'application, d'interprétation, de dénonciation ou de licéité des conventions collectives, le juge judiciaire est compétent. En première instance cela relève du tribunal de grande instance sauf dans les cas où la solution du litige individuel dépend de l'interprétation ou de l'application de la convention collective. C'est alors le conseil de prud'hommes qui est en charge de cette tâche.

[soc. 6 février 2013, n° 11-26.604, 11-26.605, 11-26.606, 11-26.607, 11-26.608, 11-26.609, 11-26.610, La Poste, P](#)

Du côté du droit individuel

Contrôle d'activité des salariés par vidéosurveillance

Un syndicat de copropriétaires avait placé dans le locale de sécurité des caméras qui surveillaient en permanence les agents de sécurité. Après une mise en demeure restée sans effet de la présidente de la commission nationale informatique et libertés (CNIL) retirer le dispositif, la CNIL a décidé de sanctionner le syndicat. « Le dispositif a été jugé disproportionné en ce qu'il ne participait pas à la protection des occupants de l'immeuble mais témoignait en réalité de la volonté du responsable de traitement de contrôler le travail du personnel de surveillance. La formation restreinte a également précisé que l'acceptation du dispositif litigieux par les agents de surveillance nouvellement en poste ne lui ôtait pas son caractère illicite. »

[Délib. CNIL. 3 janvier 2013, n° 2012-475](#)

Contestation de l'avis d'inaptitude : le moment du licenciement

Lorsque le salarié conteste l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail, le ministre du travail recommande d'attendre la décision de l'inspection du travail avant de licencier le salarié. La jurisprudence l'autorise à licencier sans avoir la décision de l'inspection du travail. Si l'avis d'inaptitude est annulé par l'inspecteur du travail, le licenciement sera alors sans cause réelle et sérieuse et le salarié pourra prétendre à une indemnité au moins égale aux salaires des six derniers mois (douze mois en cas d'indemnité d'origine professionnelle).

[JOAN Q. 22 janvier 2013, p. 874](#)

Période d'essai : sanction du non-respect du délai de prévenance

La loi du 25 juin 2008 a institué un délai de prévenance en cas de rupture de l'essai mais n'a pas prévu les sanctions de son non-respect notamment dans le cas où l'employeur rompt le contrat moins d'un mois avant la fin de la période d'essai lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins trois mois. La Cour de cassation considère que la rupture ne n'analyse pas en un licenciement. En conséquence, le salarié pourra seulement prétendre à une indemnité compensatrice.

[soc. 23 janvier 2013, n° 11-23428, Performance marketing, P](#)

Chiffres utiles

Smic depuis le 1^{er} 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
[\(cliquez\)](#)

Temps partiel : rappel des obligations en matière de répartition de temps de travail

Si le contrat à temps plein ayant durée indéterminée, ne nécessite pas de contrat écrit, il en va bien différemment en matière de travail à temps partiel. En effet, l'article L. 3123-14 du Code du travail dispose : « Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. »

Outre un certain nombre de mentions obligatoires telles que la qualification, la rémunération, la durée de travail ou encore les limites en matière d'heures complémentaires, le contrat de travail du salarié à temps partiel doit prévoir « la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ... [et] ... les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ».

Ainsi, un contrat de travail qui stipule que cent vingt heures seront réparties sur les lundis, mardis, jeudis et vendredis, ainsi que sur le week-end d'astreinte mensuelle ne respecte pas les prescriptions légales car il aurait dû définir les week-ends travaillés ([soc. 8 avril 2009, n° 07-44267, Lagrange, D](#)).

De même, une répartition permettant à l'employeur de répartir comme bon lui semble les horaires de travail est évidemment illicite car elle rend le salarié à la disposition permanente de l'employeur ([soc. 21 mai 2002, n° 99-45890, Etchéberry, P](#)).

Par ailleurs, une clause permettant à l'employeur de modifier cette répartition pour des nécessités de services est nécessairement illicite ([soc. 6 avril 1999, n° 96-45790, n° 96-45791, Sylveric Intermarché, P](#)).

Documents joints - téléchargeables :

- [Instruction n°2012-168 du 18 décembre 2012 sur l'aide exceptionnelle de fin d'année 2012](#)
- [Décret n° 2013-6 du 3 janvier 2013 modifiant les modalités d'application de l'article L. 162-1-14 du code de la sécurité sociale relatif aux pénalités financières](#)
- [Circulaire DGT n°1 du 18 janvier 2013 concernant le renforcement de l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle et salariale](#)
- [Décret n° 2013-123 du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du salaire minimum de croissance](#)

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 !



A défaut de mention explicite de cette répartition, le salarié pourra obtenir la requalification de son contrat de travail à temps plein. Ce principe est rappelé dans un récent arrêt de la Cour de cassation en date du 9 janvier 2013 ([n° 11-16433, France 3, P](#)) : « l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet ». En conséquence, l'employeur doit prouver la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue s'il souhaite combattre la présomption.

Dans un autre arrêt de la même date ([n° 11-11808, France 3, P](#)), la demande du salarié est rejetée car « l'employeur démontrait la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, du travail convenue ».

En outre, il doit aussi apporter la preuve que « le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ».

Si le salarié n'est pas en mesure de prévoir quand il va travailler, il se trouve par là même à la disposition permanente de son employeur. Il est donc présumé être à temps plein.

Les conditions de la modification de la répartition doivent aussi être stipulées dans le contrat (L. 3123-14 du Code du travail).

A défaut, le changement d'horaire constitue une modification du contrat de travail que le salarié peut refuser ([soc. 28 juin 2005, n° 04-40752, FFC, D](#)).

En vertu de l'article L. 3123-14 du Code du travail, la modification peut être refusée en cas d'incompatibilité avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur, ou avec une activité professionnelle non salariée. Le refus du salarié n'est donc dans ce cas ni une faute, ni une cause de licenciement. La modification de la répartition doit intervenir au moins sept jours avant la date où elle doit avoir lieu (L. 3123-21 du Code du travail). Cette durée peut être abaissée jusqu'à trois jours ouvrés par « *une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement* » (L. 3123-22 du Code du travail).

Le manquement à cette obligation rend l'employeur responsable de la rupture qui s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ([soc. 4 avril 2006, n° 04-42672, Schumacher, P](#)).

Antoine SCHMIDT

Le droit d'alerte du délégué du personnel

Issu d'une loi du 31 décembre 1992, l'article [L. 2313-2](#) du Code du travail reste méconnu des DP alors qu'il leur offre un large champ d'intervention et des moyens efficaces de régler une situation grave affectant les droits et libertés des salariés.

Cet article prévoit une action qui peut comporter quatre temps :

- *Le constat de l'atteinte aux droits*
- *La saisine de l'employeur*
- *L'enquête conjointe*
- *Le recours au juge*

1) Le constat

Un DP constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur **santé physique et mentale** ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché.

Le texte précise que cette atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de **toute mesure discriminatoire** en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

Illustrations :

Le DP peut exercer son droit d'alerte pour « **réclamer le retrait d'éléments de preuve** obtenus par l'employeur par des moyens **frauduleux** qui constituent une atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles ». Il s'agissait en l'occurrence de vidéos réalisées à l'insu des salariés et dont l'employeur se prévalait pour justifier leur licenciement. [Cass. soc. 10 décembre 1997, n° 95-42661\(P\)](#)

Un DP a également pu mettre en œuvre son droit d'alerte pour s'assurer que suite à une demande d'enquête confiée à l'administrateur des systèmes informatiques, la **confidentialité des messages personnels** des salariés avait été respectée. [Cass. soc. 17 juin 2009 n° 08-40274 \(P\)](#).

Le retrait d'une **grille de notation** comportant des critères d'appréciation discriminatoires a également été obtenu par un DP dans un établissement de la SNCF. [Cass. soc. 9 mai 2006 n° 04-43455](#)

De même, un juge a-t-il pu ordonner une enquête obligeant l'employeur à fournir des éléments de comparaison avec d'autres salariés de l'entreprise après avoir constaté que les DP produisaient des **éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination liée à l'appartenance syndicale**. Interpellé par les DP, l'employeur n'avait pas pu justifier que la différence de traitement en matière de rémunération et de déroulement de carrière reposait sur des éléments objectifs et étrangers à toute discrimination. [Cass. soc. 19 mai 2010 n° 09-40713](#)

Le DP peut exercer le droit d'alerte à son profit comme il en a été jugé dans une affaire de discrimination syndicale. Il a fait valoir qu'il était le seul salarié au sein de son atelier à ne pas percevoir de prime de salissure et que cette mesure ne pouvait être dictée que par son appartenance syndicale.

A cette occasion, la Cour juge que même lorsque le DP exerce son droit d'alerte pour son propre compte, les heures qu'il consacre à cette action s'imputent sur son crédit d'heures. [Cass. soc. 26 mai 1999 n° 97-40966 \(P\)](#)

On est amené à déduire de cette décision que **le droit d'alerte** ne peut être exercé que par un DP titulaire, les suppléants, sauf lorsqu'ils remplacent un titulaire, ne disposant pas d'heures de délégation.

En revanche, rappelant que le droit d'alerte ne concerne que les actions ayant pour objet de veiller à la protection des personnes et des libertés individuelles et collectives, la Cour de cassation juge que ce droit ne pouvait être mis en œuvre à propos d'un litige concernant, semble-t-il, une indemnité congés payés. [Cass. soc. 3 février 1998 n° 96-42062 \(P\)](#)

2) La saisine de l'employeur

Dès que le DP fait le constat d'une situation visée par le texte « il en saisit immédiatement l'employeur ». L'accord du salarié pour lequel le DP intervient n'est pas requis. Il appartiendra à chaque DP d'apprécier la gravité de la situation, de peser les intérêts en présence, et parfois d'intervenir même si le salarié ne le souhaite pas.

Toutefois, une certaine prudence s'impose dans la manière de saisir l'employeur. Des DP ont ainsi été **condamnés** pénalement pour **diffamation** après avoir affiché un message imputant des faits de harcèlement sexuel à un cadre de l'entreprise. Pour la Chambre criminelle de la Cour de cassation, « aucune disposition législative ou réglementaire n'autorise un salarié, fût-il titulaire d'un mandat syndical ou délégué du personnel, à dénoncer dans un écrit dont il sait qu'il sera diffusé par voie d'affichage, des faits de harcèlement sexuel imputés à un cadre de l'entreprise ». [Cass. crim. 3 avril 2002 n° 01-86730](#)

Si le code du travail n'impose pas de forme particulière à la saisine de l'employeur, il nous apparaît important de le faire par écrit en précisant que l'on intervient dans le cadre de l'article L 2313-2 du code du travail. De même, informer l'inspecteur du travail de la démarche semble judicieux. Le cas échéant, si la situation relève de ses attributions, il faudra également informer le CHSCT.

3) L'enquête conjointe

« L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation ».

Il faudra également faire en sorte que les salariés interrogés puissent s'exprimer de la manière la plus libre qui soit. En matière de harcèlement par exemple, le code du travail garantit l'impunité du salarié qui témoigne en prévoyant qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. (Article L 1152-2 pour le harcèlement moral et L 1153-3 pour le harcèlement sexuel).

Cette enquête doit permettre de se faire une idée exacte sur la situation et de prendre les mesures qui s'imposent. Si l'employeur ne partage pas l'analyse du DP sur la gravité de la situation ou s'il ne fait rien pour la régler, le DP a la possibilité de saisir le juge.

Un compte rendu sera établi qui recensera les différents témoignages et éléments factuels collectés au cours de l'enquête.

Il s'agit de la **phase clé de la procédure**. Trop souvent le DP signale sans se préoccuper suffisamment de la suite et laisse le champ libre à l'employeur qui peut mener l'enquête à sa guise. Le DP doit donc être très vigilant sur ce qui se passe après la saisine de l'employeur et saura rappeler que le code prévoit une enquête conjointe. Si l'enquête doit se dérouler sans délai, un minimum d'organisation s'impose. Qui interroge-t-on ? Dans quel ordre ? En quel lieu ? Etc. Autant de questions auxquelles il faut avoir pensé avant de saisir l'employeur.

4) Le recours au juge

« En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor ».

Cette possibilité donnée au DP d'agir en justice pour un salarié, à partir du moment où ce dernier ne s'y oppose pas, constitue une prérogative exceptionnelle justifiée par la nature de la situation à régler.

C'est le **bureau de jugement** du Conseil de prud'hommes qui est directement saisi. Il n'y a pas de phase de conciliation. Lors de l'audience, ce sont donc 4 juges qui siègent et non 2 comme dans la procédure classique de référé.

Lorsque le DP saisit le Conseil il saura rappeler, le cas échéant, si le greffier n'est pas au fait de toutes les subtilités du droit d'alerte, que la procédure d'urgence qu'il met en œuvre lui permet d'obtenir l'inscription de son affaire dans le même délai de celui applicable à la procédure classique de référé. Ce délai avoisine souvent le mois, plus ou moins selon l'encombrement du Conseil saisi.

Pouvant « ordonner **toutes mesures** propres à faire cesser cette atteinte », les pouvoirs du juge prud'homal apparaissent considérables, mais encore une fois justifiés par la nature de la situation à traiter.

Dans un cas de mutation abusive d'une salariée de Salons de Provence (13) à Lieusaint (77) suivi d'un licenciement consécutif à ce refus, le droit d'alerte initié par un DP suivi de la saisine du Conseil de prud'hommes avait permis d'obtenir la **réintégration de la salariée** dans l'établissement initial.

Malheureusement, la Cour de cassation estime que le juge ne peut imposer une telle mesure à l'employeur faute d'une atteinte à une liberté fondamentale. Pour la Cour de cassation, une mutation géographique ne constitue pas en elle-même une atteinte à la liberté fondamentale du salarié quant au libre choix de son domicile [Cass. soc. 28 mars 2006 n° 04-41016 \(P\)](#)

Une limite est néanmoins fixée par la Cour de cassation, l'impossibilité pour le Conseil de prud'hommes d'ordonner la modification ou la rupture du contrat de travail. [Cass. soc. 1er juillet 2009 n° 07-44482 \(P\)](#)

L'employeur a néanmoins tout à craindre de l'intervention du juge. Cette « épée de Damoclès » suspendue au-dessus de la tête ne peut que l'inciter à prendre au sérieux la démarche du DP et surtout à régler de manière satisfaisante la situation sur laquelle il est alerté.

Claude ROUAT

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 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 22 au vendredi 24 mai 2013

Formation CHSCT 5 jours

- ✓ 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 : _____