



Nous vous avons informé de la mise en ligne de notre nouveau site internet www.ceservices.fr. Ce nouveau site permet aux abonnés de CE Services de bénéficier d'informations pointues et actualisées à l'aide de codes d'accès. Pour obtenir vos codes d'accès personnalisés, il vous suffit de vous rendre sur la page «[nous contacter](#)» du site et compléter le formulaire.

Notre volonté est de vous permettre de disposer de services personnalisés et ce le plus souvent possible, nous vous invitons à noter, d'ores et déjà, sur vos agendas la date du 25 octobre 2012. Ce jour-là, nous organisons une matinée sur le thème du Représentant du Personnel confronté à une situation de harcèlement.

Nous continuons à vous proposer des formations qui sont également l'occasion d'échanger sur vos préoccupations avec les élus des différents secteurs.

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

Véronique BERSON

Sommaire du numéro

- Veille jurisprudentielle.
- Le Droit Individuel à la Formation (DIF)
- Du nouveau du côté des visites médicales
- Planifiez votre formation pour la rentrée 2012 !

Dernière minute

Retraite anticipée

Le décret sur la retraite anticipée vient d'être publié, il permet aux salariés ayant commencé à travailler à 16 ans de partir en retraite de manière anticipée. Le sujet étant vaste et très technique, [vous pouvez contacter nos consultants pour avoir de réponses précises aux cas qui vous concernent.](#)

Harcèlement sexuel

La loi sur le harcèlement sexuel a été publiée au [Journal officiel du 7 août](#). Elle rétablit le délit de harcèlement sexuel dans le Code pénal, lui donne une définition plus précise et le dote de sanctions lourdes.

Heures supplémentaires

[La loi de finance rectificative du 16 août 2012](#) abroge [L. 241-17 du Code de la Sécurité sociale](#). Deux conséquences :

à partir du 1er septembre : suppression des exonérations de cotisations sociales salariales et patronales sur les heures supplémentaires (tempérément pour les entreprises de moins de 20 salariés). *Attention, lorsque le temps de travail n'est pas décompté au mois, les anciennes dispositions restent applicables au plus tard jusqu'au 31 décembre 2012 (ex : si le décompte du temps de travail se termine le 30 novembre, les heures supplémentaires effectuées à partir du 1er décembre ne seront plus exonérées de cotisations sociales) ;*

à partir du 1er août : suppression de l'exonération de l'impôt sur le revenu des rémunérations liées aux heures supplémentaires et complémentaires.

Rendez-vous

➔ **Le 18 septembre 2012**

Table ronde

« **Institutions Représentatives du Personnel : uniques négociateurs des PSE** »

CNIT Paris La Défense

➔ **Le 28 septembre 2012**

Stand et intervention « **La consultation du CE** »

Salon des CE de l'Allier (Moulins)

➔ **Le 11 octobre 2012**

Matinée Club

« **Représentant du personnel confronté à une situation de harcèlement moral** ».

La Marina de Bercy - Paris

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

Veille jurisprudentielle

Comité d'entreprise

Désignation d'un RS au CE dans les entreprises de moins de trois cents salariés

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle que dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au CE. Par conséquent, le syndicat désignataire n'a pas à satisfaire à la condition d'avoir au moins deux élus au CE.

[soc. 20 juin 2012, n° 11-15558 P](#)

Consultation sur les conditions de travail : articulation CE/CHSCT

De façon péremptoire, la Cour de cassation considère que, lorsqu'il est consulté « sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail », le CE doit disposer de l'avis du CHSCT. En conséquence, l'action du CE visant à contester « l'irrégularité de la procédure de consultation préalable du CHSCT » est recevable.

[soc. 4 juillet 2012, n° 11-19678 P](#)

Salarié protégé

Autorisation administrative de l'inspecteur du travail : compétence du conseil des prud'hommes ?

En cas d'autorisation administrative de licenciement (ou d'absence d'autorisation), le juge judiciaire, le conseil des prud'hommes en l'espèce, n'est pas compétent pour apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement en raison du principe de séparation des pouvoirs. Les décisions des membres de la fonction publique, à laquelle appartiennent les inspecteurs du travail, sont contestables devant le tribunal administratif. En l'espèce, l'employeur n'avait pas respecté les préconisations du médecin du travail à l'égard du salarié protégé, ce qui constituait un manquement grave à ses obligations. La rupture s'analysait donc en un licenciement nul.

[soc. 20 juin 2012, n° 10-28516 P](#)

Prise d'acte postérieure au rejet de la demande d'autorisation de licenciement

Un salarié protégé est en droit de prendre acte de la rupture de son contrat de travail postérieurement à la décision de rejet de la demande d'autorisation de licencier « peu important les motifs retenus par l'autorité administrative » (l'inspecteur du travail).

[soc. 4 juillet 2012, n°11-13346 P](#)

Séparation des pouvoirs

Le juge judiciaire (conseil des prud'hommes) ne peut statuer sur la régularité d'une procédure de licenciement postérieurement à l'autorisation de licenciement du salarié protégé, rendu par l'inspecteur du travail. Dans ce cas, seul le tribunal administratif est compétent car l'inspecteur du travail appartient à la fonction publique et ne relève pas du droit privé.

[soc. 4 juillet 2012, n° 10-28799 P](#)

Agenda

Consultation du CE sur les orientations professionnelles et sur la plan de formation de l'année précédente

Orientations professionnelles :

« Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Ces orientations prennent en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle ressort des informations fournies par l'employeur en application des articles L. 2242-2 et L. 2323-57, ainsi que les mesures arrêtées en application de l'article L. 1142-4.

Le comité d'entreprise est saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines ». Cette consultation doit avoir lieu au moins trois semaines avant la consultation de septembre. [L. 2323-33 du Code du travail](#)

Plan de formation de l'année précédente :

« Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir ». Il intervient au plus tard avant le 31 septembre. [L. 2323-34 et D. 2323-7 du Code du travail](#)

Elections professionnelles

Liste électorales et coefficient hiérarchique

Le coefficient hiérarchique des salariés n'a pas à apparaître sur les listes électorales. En effet, selon la Chambre sociale, « si les organisations syndicales peuvent, dans le cadre de la vérification de la régularité des inscriptions sur les listes électorales et de la répartition des salariés dans les collèges, demander communication des coefficients hiérarchiques de ces salariés à l'employeur, il n'appartient pas au tribunal d'instance d'ordonner l'affichage de ces informations, de nature personnelle ».

[soc. 20 juin 2012, n° 11-19643 et n° 11-19658 P](#)

Syndicat catégoriel et collègue unique

Un syndicat catégoriel peut présenter des candidats au sein d'un collègue unique lors des élections professionnelles. « Dans le cas où l'entreprise est divisée en établissements distincts, la représentativité de ce syndicat dans l'entreprise tout entière doit être appréciée sur l'ensemble des suffrages exprimés dans les collèges où il pouvait présenter des candidats, peu important qu'il n'ait pas fait usage de cette faculté dans les établissements comportant un collègue unique et n'ait présenté de candidats que dans ceux en comportant plusieurs ».

[soc. 4 juillet 2012, n° 11-60239 P](#)

Droit syndical

Entreprise de moins de cinquante salariés : délégué syndical et crédit d'heures

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les syndicats peuvent désigner comme délégué syndical un délégué du personnel titulaire (L. 2143-6 du Code du travail). Lorsque le délégué titulaire est absent, il est remplacé par un délégué suppléant qui peut être désigné délégué syndical pour la durée de l'absence (L. 2314-30 du Code du travail). Il ne peut prétendre à un crédit d'heures supplémentaire.

[soc. 20 juin 2012, n° 11-61176 P](#)

Quel cadre de désignation pour le RSS ?

Pour la Chambre sociale, le syndicat non représentatif a le choix entre désigner un RSS au niveau de l'entreprise et des RSS dans chaque établissement. Le cumul est donc impossible.

[soc. 20 juin 2012, n° 11-60202 P](#)

Négociation collective

Concours d'avantages contractuels et conventionnels

Il peut arriver que le contrat de travail et la convention collective traitent des mêmes sujets. Dans ce cas, si les avantages qu'ils instituent ont le même objet et la même cause, ceux-ci ne sont pas cumulables. En l'espèce, le contrat de travail prévoyait une rémunération annuelle payable en 13 fois tandis que la convention collective instituait un treizième mois de salaire. N'ayant ni le même objet, ni la même cause, ces différents avantages pouvaient donc se cumuler.

[soc. 13 juin 2012, n° 10-27395 P](#)

Chiffres utiles

- ✓ **Smic depuis le 1^{er} juillet 2012 :**
9,40 euros bruts/heure – 1 425,67 euros/mois (base 35 h semaine)
- ✓ **Bons d'achat CE 2012 :** 5 % du plafond sécurité sociale 152 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](#))

Du côté du droit du travail individuel

Maladie en période de congés payés : droit au report

La CJUE estime que le salarié, malade durant ses congés payés, a droit au report de ces derniers. Une nouvelle fois, la jurisprudence française devra se conformer à cette exigence prévue par les juges de la CJUE. En effet, à l'heure actuelle, le juge français rejette ce droit au report sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

[CJUE, 21 juin 2012, C- 78/11](#)

CDD : le motif doit être précisé dans le contrat

Dans cet arrêt, la Cour régulatrice rappelle que « le contrat à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ». A défaut, le salarié peut obtenir la requalification du contrat en CDI.

[soc. 13 juin 2012, n° 11-10198 P](#)

Contrôle de l'activité du salarié : mode de preuve

En vertu de l'article 9 du Code de procédure civile : « Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention ». La Cour de cassation rappelle que « si l'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail, il ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle clandestin et à ce titre déloyal ».

Par conséquent, « l'utilisation de lettres piégées à l'insu du personnel constitue un stratagème rendant illicite le moyen de preuve obtenu, la cour d'appel a violé le texte susvisé ». En l'espèce, La poste avait utilisé des lettres banalisées, « ayant la particularité de diffuser une encre bleue si elles sont ouvertes », afin d'éviter leur ouverture par ses agents.

[soc. 4 juillet 2012, n° 11-30266 P](#)

Vrai/Faux

Il fait 38°C, est-ce que j'ai le droit d'arrêter de travailler ?

Faux

Aucun texte ne prévoit la possibilité de s'arrêter de travailler si la température dépasse les 38°C.

- [Travailler par de fortes chaleurs en été – Document de l'INRS](#)
- [Travailler au froid](#)
- [Droit de retrait du salarié – Fiche pratique CE Services](#)

Documents joints - téléchargeables :

- [Circulaire du 31 mai 2012 relatif à l'accès au marché du travail des diplômés étrangers](#)
- [Décret du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse](#)
- [LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel](#)
- [Circulaire du 30 juillet 2012 relative aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés](#)

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 !



Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Crée par l'Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à la formation professionnelle, le droit individuel à la formation (DIF) permet à tout salarié, sous certaines conditions, d'acquérir des heures de formation pouvant être utilisées pendant l'exécution ou après la rupture du contrat de travail.

En 2011, de nombreux salariés ont atteint leur plafond au titre du DIF. Bien qu'ils connaissent de plus en plus ce dispositif, ils ne sont pas souvent au courant de son mode de calcul et des procédures à suivre. Il semble donc important de rappeler les règles en la matière qui pourront aussi intéresser les représentants du personnel, sollicités par les salariés sur ces questions.

Les bénéficiaires du DIF (L. 6323-1 du Code du travail)

- Les salariés liés par un contrat à durée indéterminée à condition d'avoir une ancienneté d'au moins une année ;
- les salariés liés par un contrat à durée déterminée sous réserve d'avoir travaillé au moins quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois ;
- les salariés sous contrat aidé.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage sont exclus du bénéfice du DIF.



Acquisition du DIF

Chaque année, les salariés concernés acquièrent vingt heures de formation. Les salariés à temps partiel ou sous contrat à durée déterminée cumulent des heures de DIF à proportion de leur temps de travail (L. 6323-2 du Code du travail).

Ces 20 heures de formation sont cumulables jusqu'à 120 heures sur six ans (L. 6323-5 du Code du travail).

Les absences pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour congé parental d'éducation sont pris en compte pour le calcul du DIF (D. 6323-3 du Code du travail).

Chaque année, l'employeur doit informer par écrit les salariés des heures acquises au titre du DIF. Il doit aussi prévenir par écrit les salariés sous contrat à durée déterminée, ayant une ancienneté d'au moins 4 mois (v. supra), de leur droit au bénéfice du DIF (D. 6323-1 du Code du travail).

Actions de formation (L. 6323-8 du Code du travail)

Les accords de branche ou d'entreprise peuvent définir des priorités pour les actions de formation. A défaut d'accord, trois types de formation sont envisageables :

- les actions de promotion permettant d'acquérir une qualification plus élevée,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions de qualification soit visant à l'obtention d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,

- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Elles ont lieu en principe en dehors du temps de travail sauf si une convention collective prévoit le contraire (L. 6323-11 du Code du travail).

Mise en œuvre du DIF

Elle relève de l'initiative du salarié et doit se formaliser dans un écrit signé des deux parties (L. 6323-9 du Code du travail). L'employeur a un mois pour répondre à la demande du salarié. A défaut de réponse, l'action de formation demandée est réputée acceptée (L. 6323-10 du Code du travail).

L'employeur a le droit de refuser les actions demandées pendant deux années consécutives (L. 6323-12 du Code du travail). Après, c'est à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF), dont dépend l'entreprise, de prendre en charge la formation à condition qu'elle corresponde aux priorités et critères définis par l'organisme. L'employeur doit alors lui verser l'allocation de formation ainsi que les frais liés à la formation.

Conditions de travail

Si les heures de formation ont lieu en dehors du temps de travail, elles donnent droit à une indemnité spécifique dont le montant est égal à 50 % de sa rémunération nette de référence (L. 6323-14 du Code du travail).

Si les heures de formation ont lieu pendant le temps de travail, elles sont rémunérées comme du temps de travail effectif (L. 6323-13 du Code du travail).

Durant la formation, le salarié est couvert en cas d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

Les frais de formation (transport, hébergement) sont à la charge de l'employeur (L. 6323-16 du Code du travail).

Rupture du contrat de travail (L. 6323-17 et suivants du Code du travail)

Information du salarié

Après la rupture du contrat de travail, l'employeur doit indiquer dans le certificat de travail le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées et la somme correspondant à ce solde (qui permet de participer au financement de la formation suivie) et l'organisme chargé de verser cette somme.

Préavis

Hormis les cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié peut utiliser des heures de DIF pendant le préavis afin de bénéficier d'un bilan de compétences, d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation. L'action a alors lieu pendant le temps de travail. Formellement, le salarié doit en faire la demande avant la fin du préavis.

Chômage

Si le contrat de travail a été rompu à la suite d'un licenciement (sauf s'il est motivé par une faute lourde), d'une rupture conventionnelle, d'une démission légitime ou de l'arrivée à terme d'un CDD, le salarié peut bénéficier d'une action de formation (bilan de compétences, d'une validation des acquis de l'expérience ou de formation) dans le cadre de sa prise en charge par le pôle emploi.

Nouvel emploi

Dans les deux ans suivant le nouvel emploi, le salarié peut avec l'accord de l'employeur se voir financer une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. A défaut d'accord, il peut prétendre à une action de ce type relevant des priorités définies par l'accord de branche ou d'entreprise.

En cas de désaccord, la formation se déroule en dehors du temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due.

Le DIF est donc un dispositif attrayant pour les salariés qui envisagent une reconversion professionnelle ou qui souhaitent tout simplement acquérir des connaissances dans un domaine particulier. A user sans modération mais dans le respect des textes bien sûr !

Antoine SCHMIDT

Du nouveau du côté des visites médicales

Un décret du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail, entrant en vigueur le 1^{er} juillet 2012, vient quelque peu modifier la réglementation au sujet des visites médicales de reprise. Il précise également les modalités de recours contre les avis d'aptitude ou d'inaptitude du médecin du travail.

Les examens médicaux obligatoires après arrêt de travail

En bleu ce qui change au 1^{er} juillet 2012

| Nature de l'absence | Jusqu'au 30 juin 2012 | A partir du 1er juillet 2012 |
|---|------------------------------------|------------------------------------|
| Congé maternité | OUI | OUI |
| Maladie professionnelle | OUI | OUI |
| Accident du travail | OUI si absence d'au moins 8 jours | OUI si absence d'au moins 30 jours |
| Maladie ou accident non professionnel | OUI si absence d'au moins 21 jours | OUI si absence d'au moins 30 jours |
| Absences répétées pour raisons de santé | OUI | NON |

N.B. Rien ne change pour l'examen médical d'embauche. Il doit intervenir avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. (R 4624-10)

Pas d'évolution notable en ce qui concerne les examens périodiques, un examen tous les 24 mois, périodicité plus importante en cas de surveillance médicale renforcée.

Possibilité de bénéficier d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande faite par le salarié ne peut motiver aucune sanction. (R 4624-18 devenant R 4624-17 à partir du 1er juillet 2012)

La contestation des avis d'aptitude ou d'inaptitude du médecin du travail

- Jusqu'au 30 juin 2012

Les dispositions encore en application jusqu'à cette date prévoient uniquement le principe de la contestation des avis du médecin du travail par la saisine de l'inspecteur du travail.

« En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail ». Art. L 4624-1 alinéa 3

En revanche, aucune disposition du code ne fixant de délai, le salarié peut le contester plusieurs mois, voire plusieurs années après son licenciement. Décision du Conseil d'Etat 27 juin 2011 n° 334834



- A partir du 1er juillet 2012

Trois articles font leur apparition dans le code du travail précisant les délais et modalités de contestation de l'avis du médecin ainsi que les voies de recours.

L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude mentionne les délais et voies de recours. (R 4624-34)

En cas de contestation de cet avis médical par le salarié ou l'employeur, le recours est adressé dans un délai de deux mois, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise. La demande énonce les motifs de la contestation. (R 4624-35)

La décision de l'inspecteur du travail peut être contestée dans un **délai de deux mois** devant le ministre chargé du travail. (R 4624-36).

Claude ROUAT

Planifiez votre formation pour 2012- 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 second semestre 2012

Formation CE (de 2 à 5 jours)

- ✓ du lundi 8 au vendredi 12 octobre 2012
- ✓ du lundi 3 au vendredi 7 décembre 2012
- ✓ du lundi 28 janvier au vendredi 1^{er} 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 17 au vendredi 19 octobre 2012
- ✓ du mercredi 18 au vendredi 20 décembre 2012
- ✓ du mercredi 13 au vendredi 15 février 2013
- ✓ du mercredi 22 au vendredi 24 mai 2013

Formation CHSCT 5 jours

- ✓ du lundi 1^{er} au vendredi 5 octobre 2012
- ✓ du lundi 10 au vendredi 14 décembre 2012
- ✓ 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 : _____