



CE Services Infos N°11



Le nouveau site internet www.ceservices.fr a généré la création de plus de 150 demandes de code d'accès vous permettant de consulter les dossiers juridiques et certains articles accessibles uniquement avec des codes. Pour ceux qui souhaitent encore **obtenir leurs codes d'accès personnalisés**, il vous suffit de vous rendre sur la page [«nous contacter»](#) du site et compléter le formulaire.

Sur le site, vous trouverez également les principaux **programmes de formation** proposé par CE SERVICES. Certains sont proposés en inter - entreprises et permettent aux élus de tous les secteurs d'échanger sur des préoccupations communes. Vous êtes toutefois de plus en plus nombreux à souhaiter des modules plus courts et personnalisés. Ce Services peut vous proposer des modules de formation adaptés : juridique, économique, gestion, communication, sur la France entière. N'hésitez pas à nous interroger.

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

Véronique BERSON

Sommaire du numéro

- Veille jurisprudentielle.
- Le Représentant syndical au CHSCT
- Le règlement intérieur du comité d'entreprise
- Planifiez votre formation pour la rentrée 2012 !

Rendez-vous des abonnés

➔ Le 15 novembre 2012

Matinée Club

« A quel moment et pourquoi saisir le conseil de prud'hommes ».

La Marina de Bercy - Paris

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

Flash

Le représentant du personnel confronté au harcèlement moral.

CE Services a animé une matinée **Club des Abonnés CE Services le 11 octobre dernier** sur le thème « Le représentant du personnel confronté au harcèlement moral.

Cette matinée a réuni près de 40 élus de comité d'entreprise, ce qui démontre d'une réelle préoccupation de la défense de l'intérêt des salariés.

Si vous êtes confronté à cette problématique au sein de votre CE, 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.

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

Veille jurisprudentielle

Comité d'entreprise

Calcul de la subvention socioculturelle dans une UES

L'unité économique et sociale (UES) constitue une entreprise. De facto, la subvention servant au financement des activités sociales doit être « calculée dans le cadre de l'entreprise, c'est à dire de l'UES, et le taux légal de cette contribution ensuite appliqué à chaque établissement en l'absence d'usage plus favorable ».

[soc. 25 septembre 2012, n° 10-26224 P](#)

Salarié protégé

Date limite pour informer l'employeur du mandat de conseiller du salarié ou de conseiller prud'hommes

C'est au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement que le salarié, conseiller du salarié ou conseiller prud'hommes, doit informer l'employeur afin que la protection liée au mandat puisse s'appliquer.

[soc. 14 septembre 2012, n° 11-21307 P](#)

[soc. 14 septembre 2012, n° 11-28269 P](#)

Preuve de la qualité de conseiller du salarié

En l'absence de justification de la qualité de conseiller du salarié, l'employeur peut refuser sa présence lors de l'entretien préalable de licenciement.

[soc. 25 septembre 2012, n° 11-10684 P](#)

Protection des candidats aux élections professionnelles

En tant que salariés protégés, les candidats aux élections professionnelles sont protégés « à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre du syndicat lui notifiant cette candidature, sans que son retrait ultérieur de la liste à l'occasion du report des élections n'ait d'incidence sur cette protection ». La protection oblige

[soc. 26 septembre 2012, n° 11-14339 P](#)

Elections professionnelles

Dépôt de candidatures et mandat syndical

La contestation d'une liste est valide à condition que l'employeur ait au préalable vérifié l'existence d'un mandat syndical pour présenter la liste litigieuse ou contesté le dépôt de cette dernière.

[soc. 26 septembre 2012, n° 11-25544 P, n° 11-25545 P et n° 11-25546 P](#)

Agenda

Remise aux élus de la liste des modifications apportées aux conventions collectives applicables dans l'entreprise.

« L'employeur fournit chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise »

[Article L. 2262-6 du Code du travail](#)

Pratique

Comment calculer l'indemnité de licenciement d'un salarié ayant été occupé à temps plein et à temps partiel ?

Selon l'article L. 3123-13 du Code du travail, « l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées

Protocole d'accord préélectoral : pouvoir du tribunal d'instance

Lorsque le protocole préélectoral ou la décision administrative déterminant le périmètre de l'établissement distinct n'a pas été modifié, ce périmètre demeure pour l'organisation des nouvelles élections. En l'espèce, le tribunal d'instance avait été saisi par les organisations syndicales à la suite d'un blocage du processus électoral tribunal d'instance aurait dû « prendre toutes les mesures nécessaires au bon déroulement des opérations électorales » car l'employeur « n'avait ni saisi l'autorité administrative ni organisé le processus électoral sur la base du périmètre de l'établissement distinct déterminé à l'occasion d'un précédent scrutin, se contentant de reporter la réunion » de négociation du protocole d'accord électoral.

[soc. 26 septembre 2012, 11-26659 P](#)

Protocole d'accord préélectoral : qui a participé à la négociation ?

La Chambre sociale rappelle que « la validité du protocole préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise ». Les syndicats qui étaient présents à la première réunion mais qui se sont ensuite retirés doivent être considérés comme ayant participé à la négociation.

[soc. 26 septembre 2012, 11-60231 P](#)

Protocole d'accord préélectoral : impact de la saisine de la DIRECCTE sur les mandats

« Lorsque le protocole préélectoral n'a pas été conclu à la condition de double majorité susvisée » (v. supra), la décision de la DIRECCTE, ayant pour but de définir les établissements distincts, de fixer la répartition des électeurs ou celle des sièges dans les collèges, suspend le processus électoral et proroge les mandats « jusqu'à la proclamation des résultats du premier tour du scrutin ».

[soc. 26 septembre 2012, 11-60231 P](#)

Absence de protocole d'accord préélectoral valide : mise à l'écart de candidatures par l'employeur

Cette pratique est possible que « si les modalités de dépôt de cette liste portent atteinte au bon déroulement des opérations électorales ».

[soc. 26 septembre 2012, 11-26399 P](#)

Moment d'appréciation de la condition d'ancienneté

« Les conditions d'ancienneté pour qu'un salarié soit électeur ou éligible s'apprécient au jour du premier tour de scrutin ». Si le protocole d'accord préélectoral a la faculté de modifier les conditions d'ancienneté requises pour être électeur ou éligible ne peut revenir sur cette date d'appréciation.

[soc. 26 septembre 2012, 11-25420 P](#)

(suite)

proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise ».

Ces règles sont aussi applicables à l'indemnité conventionnelle (soc. 10 mars 1988, n° 86-41628 P ; soc. 13 mars 1991, n°87-45217 P) et au salarié ayant été occupé d'abord à temps partiel et ensuite à temps plein (soc. 4 janvier 2000, n° 97-44923 P).

De façon prosaïque, il faut calculer par tranche d'ancienneté selon qu'elles ont été occupées à temps plein ou à temps partiel (soc. 16 décembre 1998, n° 95-41413 P).

Salarié ayant travaillé 7 années à temps plein et 3 ans à mi-temps avec un salaire de 1300 euros	
Salaires moyens des 12 derniers mois	$1300 \times 12/12 = 1300$ euros
Salaires moyens perçus s'il avait été à temps plein pendant cette période	$1600 \times 12/12 = 2600$ euros
Calcul de l'indemnité	$(2600 \times 7/10) + (1300 \times 3/10) = 2210$ euros

Droit syndical

Non-consultation du CE : l'action du syndicat est-elle recevable ?

Si le CE n'a pas été consulté, l'action du syndicat est recevable sur le fondement de l'article L. 2132-3 du Code du travail selon lequel ils « peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ». En revanche, il n'est pas fondé à réclamer à l'employeur les documents que ce dernier aurait dû donner en l'espèce au CE.

[soc. 11 septembre 2012, n° 11-22014 P](#)

Désignation d'un délégué syndical dans une UES

« Le champ professionnel tel que déterminé par les statuts d'un syndicat et lui donnant vocation à représenter les salariés d'une UES, doit s'apprécier par référence à l'activité principale de cette UES ».

[soc. 26 septembre 2012, 11-60147 P](#)

Négociation collective

Concours de l'application volontaire d'une convention collective et d'un accord d'entreprise sur un sujet identique

Lorsque l'employeur applique volontairement une convention collective, cette pratique s'assimile à un usage ou à un engagement unilatéral. La signature d'un accord d'entreprise sur le même objet met fin à cet usage ou engagement unilatéral. Il n'y a pas lieu de rechercher quelle norme était la plus avantageuse.

[soc. 26 septembre 2012, n° 10-24529 P](#)

Du côté du droit du travail individuel

Preuve des heures supplémentaires

« En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ». En l'espèce, la Cour régulatrice a estimé qu'un simple chiffrage sans justification établi par le salarié constituait une preuve valable auquel l'employeur pouvait répondre.

[soc. 26 septembre 2012, 10-27508 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](#))

Vrai/Faux

Les heures complémentaires sont majorées comme les heures supplémentaires ?

Faux

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux normal mais elles sont majorées de 25% pour celles qui dépassent la limite du dixième de la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle (article L.3123 du Code du travail). On parle d'heure complémentaire lorsque les salariés à temps partiel accomplissent un horaire supérieur à l'horaire contractuel.

Le Représentant syndical au CHSCT

À l'inverse des textes régissant le Comité d'entreprise, la loi ne prévoit pas l'existence du représentant syndical au sein du CHSCT.

Un espace de désignation limité.

Seul [l'accord-cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail](#) entrevoit la possibilité d'en désigner un dans les établissements de plus de trois cents salariés. Il a été étendu par un arrêté du 12 janvier 1996 ([JO 23 janvier 1996](#)). Par conséquent, l'accord-cadre s'applique dans toutes les entreprises adhérentes au MEDEF, à la CGPME ou à l'UPA et dans celles dont l'activité est représentée au sein d'une des ces organisations patronales ([soc. 26 janvier 2012, n° 10-27644 D](#)) mais ne s'applique pas dans les entreprises du « hors champ », notamment dans les branches de la presse, de l'édition, du spectacle, des professions agricoles, des professions libérales, de l'économie sociale, du secteur sanitaire et social ou du particulier-employeur.

Naturellement, en raison du principe de faveur ([L. 4611-7 du Code du travail](#)), la négociation d'un accord collectif d'entreprise instituant la faculté de désignation de représentants syndicaux au CHSCT reste possible dans les entreprises non couvertes par l'accord-cadre.

Condition d'effectifs

Selon l'article 23 de cet accord, une organisation syndicale a « la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner, parmi le personnel de l'établissement concerné, un représentant qui, s'ajoutant aux personnes désignées à l'article R. 236-6 du Code du travail, - R. 4614-2 nouveau du Code du travail -, assistera avec voix consultative aux réunions du CHSCT ».

L'accord collectif d'entreprise instituant la faculté de désignation de représentants syndicaux au CHSCT reste possible dans les entreprises non couvertes par l'accord-cadre.

Documents joints - téléchargeables :

- [Circulaire du 7 septembre 2012 relative à la mesure d'audience des organisations syndicales dans les très petites entreprises](#)
- [Circulaire n° 2012-63 du 13 septembre 2012 sur la retraite pour pénibilité](#)
- [Décret no 2012-1066 du 18 septembre 2012 relatif à la répétition](#)
- [des prestations indues versées par Pôle emploi](#)

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 !

Lorsque plusieurs CHSCT ont été institués au sein d'un même établissement, la désignation d'un représentant syndical au CHSCT est autorisée dans chaque partie de l'établissement comportant plus de trois cents salariés.

Forme de la désignation

D'un point de vue formel, la désignation se fait par l'envoi d'une lettre au président du CHSCT (le représentant de l'employeur). Le contentieux relatif à la désignation se règle devant le tribunal de grande instance ([soc. 18 juin 1986, n° 85-60645 P](#)).

La Cour de cassation a aussi précisé que la possibilité de désigner un représentant syndical au CHSCT est réservée aux organisations syndicales représentatives ([soc. 29 octobre 2008, n° 07-43578 P+B](#)).

S'il existe trois CHSCT dans un établissement, à savoir un CHSCT par catégorie professionnelle, un syndicat a la faculté de désigner tout salarié comme représentant syndical, peu important sa catégorie professionnelle ([soc. 10 mai 2012, n° 10-23531 D](#)).

La règle, valable pour le CE ([L. 2324-2 du Code du travail](#)), selon laquelle il est nécessaire d'avoir au moins deux élus dans les entreprises de plus de trois cents salariés pour pouvoir désigner un représentant syndical au CE ne semble pas transposable à la désignation du représentant syndical au CHSCT.

Le RS au CHSCT, un salarié protégé ?

Attention, le représentant syndical au CHSCT n'est pas un salarié protégé ([soc. 12 février 2008, n° 06-44121 P](#)). L'employeur n'a donc pas à saisir l'inspection du travail d'une demande d'autorisation de licenciement lorsqu'il souhaite rompre le contrat de travail.

Antoine SCHMIDT.

Le règlement intérieur du comité d'entreprise

Le code du travail fait obligation au comité d'entreprise d'adopter un règlement intérieur. Celui-ci est un outil utile qui permettra au comité d'entreprise de mieux fonctionner. Lors de son élaboration, c'est une véritable opportunité de négociation avec l'employeur qui sera ouverte.

1) Le règlement intérieur : une obligation pour le comité d'entreprise ?

Aux termes de l'article L 2325-2 du code du travail « Le comité d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent titre ».

Le règlement intérieur est adopté si la majorité des membres du comité d'entreprise votent en ce sens. Le Président participe à l'adoption du règlement intérieur et dispose d'une voix comme chaque titulaire. Dans un comité d'entreprise composé de 6 titulaires élus et le président, le règlement intérieur ne sera adopté que si 4 voix s'expriment en ce sens.

Une fois adopté, le règlement intérieur s'impose à tous les membres du comité d'entreprise, y compris le Président.

Les clauses illégales du règlement intérieur peuvent être contestées judiciairement. A titre d'exemple, un règlement intérieur de comité d'établissement ne peut déroger aux dispositions légales relatives à l'élection des membres du comité central d'entreprise. Cass. soc. 4 juin 2003 [n° 01-60909](#)

2) Le règlement intérieur : une occasion de mieux s'organiser

Qui fait quoi et comment ?

Les dispositions du RI s'efforceront donc de préciser les dispositions légales applicables, par exemple les prérogatives du secrétaire, les obligations du trésorier, le fonctionnement des commissions du CE. Le règlement intérieur pourra également comporter une annexe définissant les activités sociales proposées aux salariés et à leur famille et les conditions requises pour y prétendre.

Exemple de clause du règlement intérieur au sujet du trésorier :

« Le trésorier est responsable de la tenue des livres comptables du Comité. Il effectue les encaissements auprès des différents établissements bancaires ; il ne perçoit de fonds en numéraire que contre remise d'un reçu numéroté. Il procède à toutes les opérations décidées par le Comité sous la responsabilité du secrétaire. Il gère la trésorerie, établit le budget prévisionnel des activités sociales et culturelles ainsi que les comptes. Il assure le classement des pièces comptables.

En fin de mandat ainsi qu'en fin d'exercice annuel, il établit un compte rendu détaillé de la gestion financière, activité par activité, qui est soumis à l'approbation du Comité en réunion plénière. Ces comptes sont ensuite affichés sur les panneaux réservés à cet effet. Il met en place, avec le secrétaire, un budget qui est soumis, en fin d'exercice annuel, à l'approbation du Comité en réunion plénière ».

Exemple de clause sur l'adoption du PV :

« Avant chaque réunion plénière, le procès-verbal de la réunion précédente est établi par le secrétaire. Il est communiqué aux membres du Comité au plus tard au moment de l'établissement de l'ordre du jour. En début de séance plénière, président et membres titulaires votent son approbation après débats. Le procès-verbal doit être adopté à la majorité des présents. Le secrétaire modifie sur le champ le contenu du document, si la majorité du Comité le demande, pour pouvoir le soumettre à nouveau au vote pour approbation. Le procès-verbal ne peut en aucun cas contenir de propos injurieux, ni d'allégations diffamatoires.

Si la majorité des membres présents du Comité estime que les propos d'un membre sont erronés ou déformés, le secrétaire doit rectifier la rédaction. Si une modification demandée par un membre du Comité ne recueille pas la majorité, le secrétaire n'est pas tenu de modifier sa rédaction. Néanmoins ses remarques ou observations sur le texte soumis à approbation sont consignées dans le procès-verbal de la réunion au cours de laquelle elles ont été formulées.

En outre sont actés, in extenso, dans le procès-verbal l'identification des présents, les avis, résolutions, décisions, identité des votants et sens de leur vote ».

Au-delà de l'organisation et du fonctionnement du CE, adopter un RI c'est également ouvrir un espace de négociation pour améliorer les moyens et prérogatives du CE.

3) *Le règlement intérieur : une opportunité de négocier*

Rien n'oblige le président à accorder des avantages supplémentaires aux membres du CE, mais, sauf si les relations sociales sont trop dégradées, il sera généralement possible de trouver un terrain d'entente sur certains aspects.

Exemples :

Réunions préparatoires : « Le temps passé à ces réunions est rémunéré comme temps de travail effectif. Il ne s'impute pas sur le crédit d'heures dont disposent les élus par ailleurs ».

Si le comité d'entreprise peut librement organiser des réunions préparatoires, seuls les élus titulaires (disposant donc d'heures de délégation) peuvent y participer pendant leurs temps de travail. Y associer les suppléants suppose, soit que ces réunions aient lieu en dehors du temps de travail des suppléants, soit un accord de la direction. Cet accord ne pose généralement pas de problème lorsque la réunion du CE se déroule l'après-midi. L'employeur accepte souvent de prendre en charge le temps et la rémunération des membres du CE qui y participent sans déduction du crédit d'heures.

Crédit d'heures du secrétaire : « Le secrétaire dispose d'un crédit supplémentaire de 5 heures par mois. Ce temps est payé comme temps de travail effectif ».

Le secrétaire, du fait de ses responsabilités particulières, arrêter l'ordre du jour et surtout établir le procès-verbal de chaque réunion est naturellement amené à consacrer plus de temps à son mandat qu'un élu n'ayant pas de fonction particulière au sein du CE. Un crédit d'heures supplémentaires peut également être négocié pour le trésorier.

Le législateur n'ayant prévu aucune sanction en cas d'absence de règlement intérieur, beaucoup de comités d'entreprise ne prennent pas le temps de le rédiger ou se contentent d'y retranscrire quelques règles basiques de fonctionnement sans trop d'intérêt. La mise en place de ce règlement intérieur est pourtant une occasion de fixer les bases de fonctionnement qui faciliteront ensuite les échanges avec la direction et les autres élus. Cela peut permettre d'assouplir certaines règles, de combler certains vides juridiques, et pourquoi pas, d'obtenir des moyens supplémentaires.

Rappelons toutefois que le règlement intérieur devra être négocié : aucun moyen supplémentaire ne peut être imposé à l'employeur par un vote majoritaire... Il devra être d'accord.

Interrogez nous et consulter le modèle de règlement intérieur sur ceservices.fr

Véronique BERSON.

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 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 9 au vendredi 11 janvier 2013
- ✓ du mercredi 13 au vendredi 15 février 2013
- ✓ du mercredi 22 au vendredi 24 mai 2013

Formation CHSCT 5 jours

- ✓ 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.

L'article [R4614-35](#) du code du travail précise que « le temps consacré à la formation des



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

Nom : _____ Prénom : _____

Secteur d'activité : _____

Entreprise : _____

Courriel personnel : _____ Tél personnel : _____