



L'actualité sociale est riche avec l'adoption par l'Assemblée Nationale et le Sénat de la loi de sécurisation de l'emploi qui impactera le fonctionnement des instances représentatives du personnel. Nous avons prévu d'ajouter une matinée sur ce thème dans les prochaines semaines afin de vous informer au mieux des conséquences de cette loi dès sa publication et celle des principaux décrets.

Autre confirmation attendue par bon nombre de salariés : la possibilité de déblocage anticipée à compter du 1er juillet et pendant 6 mois d'une somme pouvant aller jusqu'à 20 000 euros au titre de la participation et de l'intéressement sur simple demande du salarié ou après accord du chef d'entreprise si les fonds les fonds ont été investis en titres.

Encore quelques places disponibles ! Inscrivez-vous dès aujourd'hui à la prochaine matinée Club le 11 juin 2013 qui a pour thème Les Risques Psycho Sociaux en partenariat avec ORSEU, expert agréé CHSCT.

Bonne lecture et à très bientôt.

Véronique BERSON

**Encore quelques places disponibles !**

## Rendez-vous

➔ **Le 11 juin 2013**

*Matinée Club*

*Thème : Regards croisés des Risques Psycho Sociaux (RPS) : psychologie et droit.*

*Animée par*

*Jean-Luc Bizeur - ORSEU*

*Chez Jenny – Paris  
Métro : République*

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

## Sommaire du numéro

- Veille jurisprudentielle.
- Les recours au vote électronique
- Le local du CE
- Planifiez votre formation pour l'année 2013 !

## INFORMATION

**CE Services a le souhait d'être au plus près de vos préoccupations !**

**CE Services vous propose de nouvelles prestations.**

En effet, nous avons renforcé notre offre en mettant en place de nouvelles prestations liées à l'abonnement d'assistance des comités d'entreprise.

**Pour en savoir plus :** **CONTACTEZ-NOUS** au 06 30 90 25 89 ou 01 42 77 41 43 ou par courriel [contact@ceservices.fr](mailto:contact@ceservices.fr)

# Veille jurisprudentielle

## CE

### **Consultation du comité d'établissement sur les décisions de la direction générale impactant l'établissement**

A partir du moment où les décisions générales prises au niveau de l'entreprise ont un impact spécifique au niveau de l'établissement, le comité d'établissement doit être consulté. En l'espèce, « les mesures prises par la direction générale, avaient pour effet la disparition de l'établissement concerné et l'élaboration d'un PSE pour les salariés de celui-ci ».

[soc. 23 avril 2013, n° 12-15221 P](#)

## CHSCT

### **Multitude de CHSCT sur un même établissement : la composition du collège désignatif**

Il est possible de constituer plusieurs CHSCT dans un même établissement (au sens du CE). Dans ce cas, le collège désignatif comprend tous les membres du comité d'établissement et tous les délégués du personnel élus sur le périmètre de l'établissement. On ne prend donc pas seulement les délégués du personnel élus sur le périmètre du CHSCT. Les litiges relatifs à la composition du collège désignatif relèvent du tribunal d'instance.

[soc. 17 avril 2013, n° 12-19825 P](#)

### **Présence de l'employeur au sein du bureau de vote**

Si le Code du travail ne rend pas obligatoire la constitution d'un bureau de vote lors de la désignation des membres du CHSCT, il est tout à fait possible d'en créer un pour les élections du CHSCT. Cela ne donne en revanche pas le droit à l'employeur d'y siéger, ni de participer aux opérations de dépouillement, ni de signer le procès-verbal des résultats. En l'espèce, les élections ont dû être annulées.

[soc. 17 avril 2013, n° 12-21876 P](#)

## Vrai/Faux

**C'est à la date du jugement qui prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail que le contrat est rompu.**

**Vrai.** « En cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la date d'effet de la résiliation ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce » ([soc. 24 avril 2013, n° 11-28629 P](#)).

## Agenda

### **Information annuelle et trimestrielle du CE sur le recours aux CDD et à l'intérim**

« L'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial. »

« Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur informe le comité d'entreprise : (...)

3° Des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de la période écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour la période à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ».

[L. 2323-47 et L. 2323-51 du Code du travail](#)

## Mise en place du vote par correspondance

Cette modalité de vote peut être mise en place à l'occasion des élections du CHSCT. Néanmoins, elle doit faire l'objet d'un accord du collège désignatif. L'unanimité en la matière est préférable même si la jurisprudence semble actuellement s'assouplir.

[soc. 17 avril 2013, n° 12-25249 D](#)

## Eligibilité au CHSCT

Il suffit que le contrat de travail du salarié travaillant dans l'établissement soit en cours, peu important qu'il soit suspendu ou que ce dernier n'y exerce plus aucun travail effectif.

[soc. 17 avril 2013, n° 12-21386 D](#)

## Salariés protégés

### Cessation d'activité : l'étendue du contrôle administratif

Lorsque l'autorité administrative est saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé pour motif économique, elle doit vérifier, en présence d'une cessation d'activité, que cette dernière est totale et définitive et « que l'employeur a satisfait, le cas échéant, à l'obligation de reclassement prévue par le code du travail et que la demande ne présente pas de caractère discriminatoire. » En revanche, l'autorité administrative n'a pas à rechercher si la cessation d'activité est due à une faute ou à la légèreté blâmable de l'employeur. Cette recherche relève du conseil de prud'hommes.

[CE, 8 avril 2013, n° 348559, Publié au recueil Lebon](#)

## Droit syndical

### Désignation d'un DS élu sur une autre liste

Dans cet arrêt, la Cour de cassation confirme qu'il est tout à fait possible de désigner au poste de délégué syndical un salarié élu sur une liste d'une étiquette syndicale différente à condition qu'il remplisse les conditions légales pour pouvoir être désigné.

[soc. 17 avril 2013, n° 12-22699 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 2013** : Nouveaux 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 Moins de 50 ans** ([cliquez](#))

**Plus de 50 ans** ([cliquez](#))

# Le recours au vote électronique

De plus en plus utilisé dans les entreprises, le vote électronique permet aux salariés éloignés de la communauté de travail de participer facilement aux élections professionnelles. Afin d'éviter les fraudes, ce dispositif est naturellement très encadré. La possibilité de recourir au vote électronique est prévue aussi bien pour l'élection des délégués du personnel (R. 2314-8 du Code du travail) que celle des membres du comité d'entreprise (R. 2324-4 du Code du travail).

## **La nécessité d'un accord collectif**

Le Code du travail est clair : « la possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe comportant un cahier des charges » (R. 2314-8 et R. 2324-4 du Code du travail). Il s'agit donc d'un accord collectif de droit commun ([soc. 28 septembre 2011, n° 10-27370 P](#)).

Il est impossible de recourir au vote électronique par accord d'établissement ([soc. 10 mars 2010, n° 09-60096 P](#))

Cet accord doit avoir été déposé à la Direccte au jour de la signature du protocole d'accord électoral. A défaut, les élections peuvent être annulées ([soc. 28 septembre 2011, n° 11-60028 P](#)).

Le protocole d'accord électoral doit mentionner l'accord collectif instituant le vote électronique et contenir en annexe la description détaillée du système de vote et du déroulement des opérations électorales (R. 2314-16 et R. 2324-12 du Code du travail). Chaque salarié doit d'ailleurs recevoir une notice d'information à ce sujet (R. 2314-15 et R. 2324-11 du Code du travail).

## Documents joints - téléchargeables :

- [CIRCULAIRE N° DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 relative au régime juridique applicable aux personnes exerçant une profession discontinuée pour l'accès aux prestations en espèces servies au titre de la maladie et de la maternité](#)
- [Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013](#)
- [CIRCULAIRE N° DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 relative au régime juridique applicable aux personnes exerçant une profession discontinuée pour l'accès aux prestations en espèces servies au titre de la maladie et de la maternité](#)
- [Instruction n°2013-45 du 22 avril 2013 sur l'allocation transitoire de solidarité \(ATS\) 2013](#)
- [DIM CNAV n° 2013-3 du 7 mai 2013 sur les activités économiques réduites à fin d'insertion.](#)

***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 !***



## **Les caractéristiques du dispositif de vote électronique**

Le dispositif peut être conçu et mis en place par l'employeur ou par un prestataire mandaté par ses soins (R. 2314-9 et R. 2324-5 du Code du travail). Si les délégués syndicaux veulent participer au choix du prestataire, ils ont intérêt à prévoir une mention spécifique dans l'accord.

« Le système retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes » (mêmes dispositions).

Pendant l'élection, seuls les responsables de la gestion et de la maintenance du système ont accès aux fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne (R. 2314-10 et R. 2324-6 du Code du travail).

Deux fichiers séparés doivent être mis en place : un fichier des électeurs contenant les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales et un fichier sur le contenu de l'urne électronique recensant les votes exprimés par voie électronique (R. 2314-10 et R. 2324-6 du Code du travail). Le premier permet de donner à chaque électeur un moyen d'authentification et d'identifier les votants. Il doit être inscrit sur un support non réinscriptible. Le second doit quant à lui garantir la confidentialité du vote.

« Le système de vote électronique est conçu de manière à pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin » (R. 2314-11 et R. 2324-7 du Code du travail)

**Formalités préalables de contrôle** (R. 2314-12 et R. 2324-8 du Code du travail)

Avant la mise en place ou la modification du système de vote électronique, celui-ci doit faire l'objet d'une expertise indépendante. Le choix de l'expert indépendant devrait a priori relever d'un accord entre l'employeur et les syndicats. Sa rémunération est à la charge de l'employeur.

L'expert doit vérifier l'existence d'un accord collectif, la confidentialité et la sécurité du dispositif, l'accessibilité aux données et la présence de fichier dédié et les scelllements du dispositif. L'analyse de ces éléments doit faire l'objet d'un rapport mis à la disposition par l'employeur à la CNIL. L'employeur aura intérêt à suivre les préconisations du rapport afin d'éviter une annulation des élections. Il paraît préférable qu'il l'envoie aux signataires de l'accord.

En vertu des articles R. 2314-13 et R. 2324-9 du Code du travail, « L'employeur met en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique, comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire ». Une place de choix devra être réservée aux syndicats participant au processus électoral.

Ces derniers devront être informés par l'employeur de sa déclaration du système à la CNIL (R. 2314-13 et R. 2324-9 du Code du travail).

### **Une obligation de formation**

Selon les articles R. 2314-15 et R. 2324-11 du Code du travail, les représentants du personnel, les délégués syndicaux et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

### **Les opérations électorales**

« Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée » (R. 2314-17 et R. 2324-13 du Code du travail). Il peut avoir lieu en dehors du temps de travail ([soc. 5 avril 2011, n° 10-19951 P+B](#)).

Avant l'ouverture du vote, la cellule d'assistance technique et les représentants de liste doivent faire un test du système de vote électronique et de dépouillement, vérifier que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés. A la fin de ces opérations, ils doivent contrôler le scellement du système (R. 2314-18 et R. 2324-14 du Code du travail). Même si cela n'est pas prévu par les textes, il semble utile de prévoir dans l'accord la formation des représentants de liste.

Un dispositif de secours présentant les mêmes garanties doit être prévu en cas de panne du système.

Les élections professionnelles peuvent être annulées si les modalités d'utilisation du vote électronique ne garantissent pas la confidentialité. « L'envoi de leurs codes personnels d'authentification sur la messagerie professionnelle des salariés, sans autre précaution destinée notamment à éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à l'électeur, n'était pas de nature à garantir la confidentialité des données ainsi transmises ([soc. 27 février 2013, n° 12-14415, Peugeot Citroën automobiles, P+B](#)).

« La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle du déroulement du scrutin » (R. 2314-19 et R. 2324-15 du Code du travail). Les mêmes articles disposent qu'aucun résultat partiel ne peut être dévoilé pendant le scrutin.

## **Clôture du scrutin**

« Dès la clôture du scrutin, le contenu de l'urne, les listes d'émargement et les états courants gérés par les serveurs sont figés, horodatés et scellés automatiquement sur l'ensemble des serveurs » ([Arrêté du 25 avril 2007](#)). C'est au président du bureau de vote et à ses deux assesseurs, uniques destinataires des clés de chiffrement, d'organiser le dépouillement. Une fois le dépouillement effectué, le système de vote électronique est scellé.

Les fichiers peuvent être détruits à l'issue du délai de contestation des élections. A noter que lorsque le vote au scrutin secret sous enveloppe est aussi autorisé, « l'ouverture du vote n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique » (R. 2314-19 et R. 2324-15 du Code du travail).

**Antoine SCHMIDT**

# Le local du comité d'entreprise

Aux termes de l'article L 2325-12 « l'employeur met à la disposition du CE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions ».

L'obligation de fournir un local au CE est une règle d'ordre public. L'employeur ne peut s'y soustraire qu'en se prévalant d'un cas de force majeure, c'est-à-dire d'un événement extérieur, imprévisible et irrésistible. A défaut, il encourt une condamnation pour délit d'entrave. [Cass. crim 25 septembre 2007 n° 06-84599 \(P\)](#)

Ni une salle de conférence ([Cass. crim., 17 novembre 1966, n° 66-90425 P](#)), ni le réfectoire (Cass. crim., 29 avril 1980, n° 79-92791) ne peut servir de local au Comité.

Si le **local** peut être commun aux délégués du personnel et au **comité** d'entreprise, il ne saurait en revanche être utilisé par les **sections syndicales**, celles-ci devant disposer, (dans les entreprises de 200 salariés et plus) d'un **local distinct**. [Cass. crim. 23 janvier 1979 n° 78-92407 \(P\)](#)

Une fois mis à disposition du CE, l'employeur ne peut déplacer le local sans l'accord de ce dernier ou sans autorisation judiciaire l'y autorisant. [Cass. soc. 10 janvier 2010 n° 08-19917 \(P\)](#)

## 1) Un local aménagé

Le **local** doit être aménagé, c'est-à-dire **éclairé, chauffé et meublé**, les dépenses correspondantes étant à la charge de l'employeur. Circ. DRT6 mai 1983, 4 : BOMT n° 83/23-24.

Il doit être équipé d'une ligne téléphonique indépendante. En effet, pour l'accomplissement de leur mission légale et la préservation de la confidentialité qui s'y attache, les salariés investis d'un mandat électif ou syndical dans l'entreprise doivent pouvoir y disposer

d'un **matériel** ou procédé **excluant l'interception** de leurs **communications téléphoniques** et **l'identification de leurs correspondants**. » [Cass. soc., 6 avril 2004, n° 02-40498 \(P\)](#)

## 2) Le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions

« La nature et les caractéristiques du matériel (...) devant être mis à la disposition du Comité... **sont fonction, à la fois, de l'évolution technologique de ce matériel et (...) des besoins du Comité.** » Rép. min. QE n° 2207 : JOAN Q 9 janvier 1989 p. 182

En 1983 (Circ. DRT6 mai 1983 n° 3-1 et 4 : BOMT n° 83/23-24), le ministre chargé du travail distinguait le matériel qui devait être mis à disposition et pris en charge directement par l'employeur et celui qui devait être financé par la subvention de fonctionnement :

- **à la charge de l'employeur**, par exemple, l'installation d'une ligne téléphonique, la fourniture de matériel de dactylographie (ordinateur aujourd'hui) et de photocopie.

- **à la charge du comité**, les frais courants de fonctionnement : documentation, papeterie, frais d'abonnement et de communications téléphoniques.

Si l'employeur ne semble pas devoir fournir un local spécifique pour la gestion des activités sociales, il en ira autrement lorsqu'il y a transfert d'activité sociale au CE. Le local et le matériel utilisés pour la gestion de l'activité sociale devront être mis à disposition du CE. [Cass. soc. 2 juin 1993 n° 91-13901 \(P\)](#)

### 3) L'accès au local

Tous les membres du comité ont accès au local, y compris le président.

Les membres élus d'un syndicat commettent donc un abus de pouvoir en se réservant l'accès à ces **locaux** en **changeant les verrous** et en s'appropriant les nouvelles clés. CA Versailles 27 octobre 1988, 1<sup>e</sup> ch., SA Rosi c/ Lecomte

Pour des raisons de sécurité, l'employeur peut refuser d'ouvrir en dehors des horaires d'ouverture de l'entreprise (C.A. Versailles, 3 mai 2002, 14<sup>e</sup> ch. n° 01-02856, Peugeot Citroën de Poissy) et le doter d'un système de badgeage. [Cass. soc.13 janvier 2010 n° 08-19917](#)

Le comité d'entreprise peut organiser dans son local des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité. Sauf accord de la direction, ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des salariés. (Art. L 2325-13)

En ce qui concerne les personnes extérieures à l'entreprise, le code du travail est encore plus restrictif.

Le CE ne pourra faire venir librement dans son local qu'une personnalité syndicale. Pour toute autre personne, l'accord de la direction est requis. (Art. L 2325-13)

Toutefois, lorsque le comité fait appel à un expert (expert-comptable ou expert technique), décision prise en réunion plénière, ce dernier a accès au local. (Art. L 2325-41)

L'employeur qui s'opposerait à ce que le CE, ou l'une de ses commissions, reçoive un expert dans son local commettrait un délit d'entrave. Cass. crim. 12 avril 1983 n° 82-93435 « Unité Hermétique »

Claude ROUAT

## Flash de dernière minute

### Le débloqué exceptionnel de la participation et de l'intéressement en 2013

Pendant 6 mois, les salariés bénéficiant de la participation aux résultats de l'entreprise peuvent accéder à cette épargne, habituellement bloquée pendant 5 ans, en-dehors des conditions restrictives habituelles (mariage, licenciement...).

#### Les sommes débloquées pendant six mois

Les salariés qui souhaitent bénéficier du débloqué exceptionnel de leur participation en 2013 peuvent prendre dans leur épargne salariale (comptes bloqués, PEE, PEI,...) constituée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Seul l'argent placé sur les Perco et les fonds solidaires échappe à cette possibilité. L'épargne constituée à partir de l'intéressement est aussi concernée. Les sommes sont plafonnées à 20 000 euros et doivent être retirées en une seule fois.

La période pendant laquelle le débloqué exceptionnel de la participation est possible est limitée à 6 mois.

#### Le débloqué de la participation doit être utilisé pour la consommation

La proposition de loi prévoyait que les salariés qui optent pour le débloqué exceptionnel de la participation n'aient pas à le justifier. Mais un amendement des députés a restreint cette liberté : désormais la participation ne peut être débloquée que "pour financer l'achat d'un ou plusieurs biens ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de service". Impossible de déplacer les sommes vers d'autres produits d'épargne, elles ne doivent servir qu'à la consommation.

#### La fiscalité des sommes débloquées

Elles ne sont pas assujetties à l'impôt sur le revenu ni aux charges sociales. CSG et CRDS restent dues sur les intérêts.

#### Les cas où le débloqué est possible sans limitation du plafond

En 2013 comme avant, un salarié peut demander le débloqué anticipé de la participation en cas : de mariage ou de pacs ; de naissance ou d'adoption ; de changement d'entreprise ; de création d'entreprise ; d'invalidité ou de surendettement. Dans ces cas-là, les restrictions apportées au débloqué exceptionnel (par exemple le plafond de 20 000 euros) ne s'appliquent évidemment pas.



# 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 7 au vendredi 11 octobre 2013
- ✓ du lundi 9 au vendredi 13 décembre 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
- ✓ du mardi 15 au jeudi 17 octobre 2013
- ✓ du mardi 17 au jeudi 19 décembre 2013

## **Formation CHSCT 5 jours**

- ✓ du lundi 17 juin au vendredi 21 juin 2013
- ✓ du lundi 30 septembre au vendredi 4 octobre 2013
- ✓ du lundi 9 au vendredi 13 décembre 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.



# NOUVEAU

***Je souhaite des informations sur les nouvelles prestations de CE Services***

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Secteur d'activité : \_\_\_\_\_

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

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