



Bonjour à tous,

Les derniers décrets sur la loi de sécurisation de l'emploi sont encore attendus mais le projet nous éclaire déjà sur ce que devraient être les nouvelles règles de consultation dans les prochaines semaines.

Lors de notre première journée de formation sur la LSE, qui a affiché complet, certains ont pu se rendre compte des nombreuses dispositions de cette loi et de la nécessité de mettre à jour ses connaissances : temps partiel, prévoyance santé, CDD taxé, formation professionnelle, élections professionnelles et consultation des représentants du personnel notamment en matière de licenciement économique et PSE, mais aussi de nouvelles obligations d'information avec la base de données et la consultation sur les orientations stratégiques...

Vous êtes nombreux à nous interroger sur ces points et nous vous confirmons qu'une seconde formation sera programmée par CE Services dès la fin janvier.

Nous vous rappelons également que **mardi 10 décembre**, nous vous invitons à une matinée sur un thème important : les discriminations dans l'entreprise animée par un juriste du Défenseur des droits, il reste quelques places, il n'est pas trop tard pour vous inscrire.

Nos bureaux resteront ouverts durant la trêve des confiseurs pour répondre à vos questions. Toute l'équipe de CE Services se joint à moi pour vous souhaiter de joyeuses fêtes de fin d'année.

Véronique BERSON



Encore quelques places !

Matinée Club des Abonnés

➔ **Le 10 décembre 2013**

Le défenseur des droits et la lutte contre les discriminations dans l'entreprise.

*Animée par Sylvie Kern –
DEFENSEUR DES DROITS*

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

Sommaire du numéro

- Veille jurisprudentielle.
- La réforme du temps partiel
- La nouvelle procédure d'information-consultation du CE
- Planifiez votre formation pour l'année 2013-2014 !

**Programme
Matinées Club des
Abonnés**

2013-2014

[Cliquez ici !](#)

Veille jurisprudentielle

CE

Contestation de l'élection du CCE

Les comités d'établissement ont intérêt et qualité à agir pour contester les conditions d'organisation et le déroulement de l'élection du CCE, organisée sur la base d'un protocole d'accord préélectoral.

[soc. 30 octobre 2013, n° 13-12234, Manpower, P](#)

Salarié protégé

Insuffisance du PSE et violation du statut protecteur : les conséquences indemnitaires

« Le salarié licencié à la fois sans autorisation administrative, alors que celle-ci était nécessaire, et en méconnaissance des règles applicables au plan de sauvegarde de l'emploi, a vocation à obtenir, d'une part, une somme correspondant aux salaires qu'il aurait perçus pendant la période comprise entre son éviction et l'expiration de sa période de protection et, d'autre part, soit l'indemnité réparant le préjudice résultant du caractère illicite de son licenciement, au moins égale en toute hypothèse à l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail (NDLR : au moins six mois de salaire), soit l'indemnité due au titre de l'absence ou de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi prévue par l'article L. 1235-11 du même code (NDLR : au moins douze mois de salaire), seule la plus élevée de ces indemnités pouvant être obtenue, le salarié ne pouvant prétendre deux fois à la réparation d'un même préjudice. »

[soc. 15 octobre 2013, n° 12-21746, Soflog Telis, P](#)

Négociation collective

Signature d'un accord collectif subordonnée à la conclusion de transactions individuelles

« La mise en œuvre d'un accord collectif dont les salariés tiennent leur droit ne peut être subordonnée à la conclusion de contrats individuels de transaction de sorte que la nullité de ceux-ci ne prive pas les salariés des avantages qu'ils tiennent de l'accord. »

[soc. 15 octobre 2013, n° 12-22911, Quebecor World France, P](#)

Droit syndical

Désaffiliation et révocation

« En cas de désaffiliation de l'organisation syndicale ayant procédé à la désignation d'un délégué syndical, le mandat de ce délégué peut être révoqué par la confédération syndicale, la fédération ou l'union à laquelle le syndicat désignataire était affilié. »

[soc. 16 octobre 2013, n° 12-60281, Avenance entreprise, P](#)

Agenda

Information - consultation du CE sur le plan de formation de l'année à venir (au plus tard le 31 décembre 2013)

« 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.** »

[L. 2323-34 et D. 2323-7 du Code du travail](#)

Vrai/Faux

Le licenciement d'un salarié en raison d'une attestation produite en faveur d'un de ses collègues est nul.

Vrai. Sauf mauvaise foi, la Cour de cassation protège la liberté de témoigner qui constitue un principe fondamental protégé par les articles 6 (droit à un procès équitable) et 10 (liberté d'expression) de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales (CESDH).

[soc. 29 octobre 2013, n° 12-22447, Etablissement Union mutualiste retraite, P+B](#)

Élections professionnelles

Composition du bureau de vote

Sauf dispositions contraires du protocole d'accord électoral, le bureau de vote se compose « des deux salariés électeurs les plus âgés, et du salarié électeur le plus jeune ».

[soc. 16 octobre 2013, n° 12-21448, Transports Boudon, P](#)

Non représentation d'un collègue

Lorsque les salariés sont répartis dans trois collèges électoraux, le tribunal d'instance peut décider que le personnel soit réparti en deux collèges si au sein d'un collège, aucun candidat ne remplit les conditions d'éligibilité. Dans un tel cas, l'article 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 serait violé.

[soc. 16 octobre 2013, n° 13-11324, Dassault Systèmes, P](#)

Nécessité du mandat du syndicat pour valider une candidature

Pour agir au nom d'un syndicat, il est nécessaire d'avoir un mandat. A défaut, l'employeur peut rejeter les candidatures.

[soc. 30 octobre 2013, n° 13-29952, OPCA Industrie, P](#)

Du côté du droit du travail individuel

Chèques emploi et rupture du contrat de travail

« L'utilisation du chèque emploi pour les très petites entreprises dispense seulement l'employeur d'établir un bulletin de paie, un contrat de travail et un certificat de travail ». Les règles relatives à la rupture du contrat de travail restent applicables. En l'espèce, la procédure de licenciement n'avait pas été respectée.

[soc. 6 novembre 2013, n° 12-24053, 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)

Plafonds de Sécu 2013

Valeurs du plafond	2013 (en euros)
Annuelle	37 032
Trimestrielle	9 258
Mensuelle	3 086

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
[\(cliquez\)](#)

La réforme du temps partiel

La loi [n° 2013-504](#) du 14 juin 2013, dite « Loi de sécurisation de l'emploi », adoptée dans le sillage de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 prévoit le principe d'une **durée minimale de travail** assortie de 3 dérogations (a), elle modifie le régime des **heures complémentaires (b)** et ouvre la possibilité de convenir d'avenants temporaires de **complément d'heures (c)**.

L'ANI prévoit également un assouplissement des conditions de recours au **travail intermittent (d)**.

a) Principe : Une durée minimale de travail hebdomadaire de 24 H.

« La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ». L. 3123-14-1

Cette obligation sera applicable à toute embauche à temps partiel à partir du 1er janvier 2014.

Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1er janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre de l'article L. 3123-14-3 du même code, la durée minimale prévue audit article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, **sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit** compte tenu de l'activité économique de l'entreprise. (L'article 12 VIII de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013)

Exception n° 1 : la dérogation individuelle

« Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de **faire face à des contraintes personnelles**, soit pour lui **permettre de cumuler plusieurs activités** afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette **demande est écrite et motivée** ». L. 3123-14-2

Documents joints - téléchargeables :

- [Arrêté du 7 novembre 2013 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2014](#)
- [LES SYSTÈMES DE TRAITEMENT DES RÉCLAMATIONS LIÉES À LA DISCRIMINATION \(GUIDE\)](#)

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 !



Exception n°2 : la dérogation collective

« Une **convention ou un accord de branche étendu** ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article [L. 3123-14-1](#) que s'il comporte des **garanties** quant à la mise en œuvre **d'horaires réguliers** ou **permettant au salarié de cumuler plusieurs activités** afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article ». L 3123-14-3

Point commun aux exceptions n°1 et n°2 :

« Il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 qu'à la condition de **regrouper les horaires de travail du salarié** sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement ». L 3123-14-4

Exception n°3 : la dérogation estudiantine

« Par dérogation à l'article L. 3123-14-4 une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de **moins de vingt-six ans** poursuivant ses études ». L 3123-14-5

b) Les heures complémentaires

A partir du 1er janvier 2014, « Chacune des heures complémentaires accomplies (...) donne lieu à une majoration de salaire de 10 % » L 3123-17, dernier alinéa.

Aujourd'hui, et donc jusqu'au 31 décembre 2013, seules les heures accomplies au-delà du dixième de la durée prévue au contrat sont majorées de 25 % (elles le seront encore au 1er janvier 2014 sauf accord de branche étendu prévoyant un taux différent ne pouvant être inférieur à 10 %). L 3123-19

c) Les compléments d'heures

Une **convention ou un accord de branche étendu** peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. (...) les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à **25 %**.

La convention ou l'accord :

- 1° Détermine le **nombre maximal d'avenants** pouvant être conclus, dans la **limite de huit par an** et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- 2° Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
- 3° Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures. L 3123-25

En l'absence d'accord de branche étendu, toutes les heures effectuées au-delà du dixième de la durée prévue au contrat, qu'elles soient imposées par l'employeur ou qu'elles soient prévues par avenant au contrat de travail à temps partiel en application d'un accord collectif, sont des heures complémentaires qui doivent être payées avec une majoration de 25 %. Cass. soc. 7 décembre 2010 n° 09-42315 (P)

d) Le travail intermittent facilité dans 3 secteurs

« Les parties signataires conviennent de l'ouverture, à titre expérimental, aux entreprises de moins de 50 salariés, des secteurs mentionnés en annexe au présent accord, d'un recours direct au contrat de travail intermittent (...) après information des délégués du personnel, afin de pourvoir des emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées ». (Art 22 de l'ANI)

Les secteurs mentionnés sont :

les **organismes de formation** (à l'exception des salariés formateurs en langue), **le commerce des articles de sport et équipements de loisirs et les chocolatiers**.

Cette possibilité suppose la modification de l'article L 3123-31 du code du travail qui conditionne le travail intermittent à un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Claude Rouat

La nouvelle procédure d'information-consultation du CE

[La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi](#), issue de [l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés](#), a modifié de larges pans du droit social que ce soit en matière individuelle ou collective.

Les attributions économiques du comité d'entreprise n'ont pas échappé à cette refonte. Le ministère du travail devait publier un décret précisant les modalités d'application de la nouvelle loi quant à la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise (CE). Ce texte, prévu pour la fin du mois d'octobre, se fait attendre. Certains éléments développés ci-dessous s'appuieront donc sur le projet de décret sans pour autant en garantir la présence dans le décret.

1) *L'introduction de délais préfix de consultation du CE*

Si le nouvel article [L. 2323-3 du Code du travail](#) reprend bien l'ancienne formulation « *Il dispose d'un délai d'examen suffisant* » (Ndlr : le CE), ce principe, en lisant la suite de la disposition, semble souffrir d'un grand nombre d'exceptions remplaçant pratiquement le principe à la place de l'exception.

En effet, il dispose : « *Sauf dispositions législatives spéciales, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations prévues aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, ainsi qu'aux articles L. 2281-12, L. 2323-72 et L. 3121-11. Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, doivent permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.* »

Dans la plupart des procédures d'information-consultation obligatoire, un délai minimal de quinze jours doit être respecté entre la remise d'information et la consultation du CE. Cette information peut être transmise en papier, par voie électronique ou par l'intermédiaire de la nouvelle base de données économiques et sociales ([L. 2323-7-2 du Code du travail](#)).

Le projet de décret, publié en octobre 2013, dispose que « *le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois.* »

Ces délais sont applicables si le CE et l'employeur ne sont pas parvenus à un accord sur les délais de consultation. Le moment de cette négociation paraît incertain. Pourrait-on négocier ces délais en début de mandature, chaque année ou à chaque consultation ? Il faudra sûrement attendre la circulaire car le projet de décret est silencieux sur ce point.

Lorsque les deux instances, CE et comité d'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doivent être consultées, la date qui fait courir les délais est toujours la remise de l'information au CE. Dans ce cas, « *Le comité d'entreprise, assisté ou non d'un expert, est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de trois mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de quatre mois si une instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mise en place à cette occasion.* » (Projet d'article R. 2323-1 du Code du travail, projet de décret octobre 2013)

Rappelons que le CHSCT doit être consulté en premier ([soc. 4 juillet 2012, n° 11-19678, Unité réseau électricité de Poitou-Charentes, P](#)).

2) Un recours au juge rendu plus difficile

En cas d'informations insuffisantes délivrées par l'employeur, le CE (la majorité des titulaires) peut saisir le tribunal de grande instance en la forme des référés (procédure au fond avec les délais du référé) afin qu'il oblige l'employeur à transmettre au CE les éléments manquants. Le juge a huit jours à compter de sa saisine pour statuer sur la demande ([L. 2323-4 du Code du travail](#)).

Le même article prévoit que : « *Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du CE, le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3.* »

Cette situation peut poser un certain nombre de problèmes quand on sait les difficultés auxquelles les élus sont confrontés pour obtenir les informations d'une part mais également des réponses à leurs observations. Certains dossiers sont très techniques et pointues et les délais prévus semblent bien courts.

Quand doit-on appliquer les délais préfix ?

Consultations soumises aux délais préfix	Consultations non soumises aux délais préfix
Marche générale de l'entreprise (L. 2323-6)	Règlement intérieur (L. 1321-4)
Orientations stratégiques de l'entreprise (L. 2323-7-1)	Licenciement salarié protégé (L. 2421-3)
Politique de recherche (L. 2323-12)	Refus congé de création d'entreprise en - de 200 (L. 3142-97)
Nouvelles technologies (L. 2323-13)	
Intéressement, Participation ou PEE si CE non signataire (L. 2323-18)	
Modification organisation économique/juridique (L. 2323-19)	
Conditions de travail (L. 2323-27)	
Durée du travail (L. 2323-29)	
Handicap/Accident du travail (L. 2323-30)	
Logement (L. 2323-31)	
Contrôle d'activité (L. 2323-32)	
Formation (L. 2323-33/-34/-37/-38/-40/-41/-42/-43)	
Rapport Annuel Unique	
Droit d'expression (L. 2281-12)	
Heures supplémentaires (L. 3121-11)	
Evolution de l'emploi en + de 300 (L. 2323-56)	
Egalité homme/femme en + de 300 (L. 2323-57)	
Bilan social en + de 300 (L. 2323-72)	

Antoine Schmidt

Compte rendu annuel de gestion obligatoire et des obligations renforcées dès 2014

Aux termes de l'article R 2323-37 du code du travail, le comité d'entreprise doit présenter, à la fin de chaque année, un compte rendu détaillé de sa gestion financière et le porter à la connaissance du personnel de l'entreprise par voie d'affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Ce bilan doit indiquer notamment :

- ▶ Le montant des ressources du comité,
- ▶ Le montant des dépenses soit pour son propre fonctionnement soit pour celui des activités sociales et culturelles (ASC) dépendant de lui ou des comités interentreprises auxquels il participe.

Rappelons qu'il est interdit d'utiliser des ressources relevant du budget de fonctionnement du CE pour les affecter à des ASC et inversement. Il est donc utile de dresser des comptabilités distinctes pour les deux. De même, un reliquat de budget de fonctionnement inutilisé en fin d'année ne peut pas être affecté à des ASC mais doit être reporté sur l'année suivante.

Tous les membres du CE ainsi que l'employeur en sa qualité de président du CE, ont accès aux comptes du CE, aux archives et documents comptables afférents à la gestion des ASC (Cass.soc 19 décembre 1990, n°88) ; il en va de même pour le montant et l'utilisation du budget de fonctionnement.

Tout salarié et tout membre du comité peut mettre en cause la responsabilité du comité ou d'un de ses membres pour une utilisation non conforme des différents budgets du comité.

Des obligations nouvelles dès 2014 ?

Ce que prévoit le projet de loi

De nouvelles obligations devraient voir le jour en tout début d'année 2014. Un seuil de 153 000 euros doit servir de base de différenciation entre une comptabilité ultra-simplifiée et une comptabilité simplifiée visée par un expert qui concernerait 5 % des CE à partir de leur exercice comptable 2015

Les CE cumulant au moins deux des trois éléments suivants : 50 salariés, un bilan de 1,5 millions d'euros, des ressources de 3,1 millions d'euros, devront se soumettre à une comptabilité de droit commun et procéder à la certification de leurs comptes.

D'autres nouveautés

Le texte apporte également des nouveautés :

- La procédure d'alerte déclenchée par le commissaire aux comptes du CE lorsqu'il relève, à l'occasion de l'exercice de sa mission, des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité d'entreprise. Il doit alors en informer le secrétaire et le président ;
- La mise en place d'une commission des marchés chargée de mettre en œuvre les procédures relatives à l'engagement et au paiement des travaux et achats de biens et de services du comité d'entreprise. Ces procédures comprennent la consultation obligatoire de plusieurs cocontractants potentiels, une comparaison de leurs offres fondée sur des éléments objectifs et vérifiables et une conservation des pièces afférentes. La mise en place de cette commission concerne les CE soumis à l'obligation de certifier leurs comptes et doit figurer au règlement intérieur ;
- La communication du rapport de gestion aux membres du CE au plus tard trois jours avant la réunion annuelle de présentation des comptes. Le CE doit également assurer la publication de ses comptes et du rapport de gestion auprès des salariés.

Pour toujours plus de transparence, la proposition de loi prévoit l'application de ces règles à tous types de CE (délégation unique du personnel, comités d'établissement, comité central d'entreprise, comité de groupe, comité d'entreprise européen) mais également aux institutions sociales dédiées au personnel des industries électriques et gazières (caisse mutuelle complémentaire et d'action sociale, caisse centrale d'activités sociales).

L'arrêté et l'approbation des comptes annuels du CE devront être effectués par les membres élus, en réunion plénière portant sur ce seul sujet et faisant par la suite l'objet d'un procès-verbal spécifique (nouvel article L. 2325-49 du code du travail) ;

- Le CCE, quant à lui, devra adopter un règlement intérieur déterminant les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice de ses missions (nouvel article L. 2327-12-1 du code du travail).

Planifiez votre formation pour 2013 - 2014 !



Vous êtes élu(e) au CE, membre du CHSCT

- *Vous bénéficiez d'une formation financée par l'employeur ou le CE
Votre rémunération sera maintenue.*

*Nous intervenons **sur la France entière** : interrogez-nous*

Nos prochains stages Inter-entreprises à Paris

- **Formation CE (de 2 à 5 jours) – Participation partielle possible**

- du lundi 9 au vendredi 13 décembre 2013
- du lundi 3 au vendredi 7 février 2014
- du lundi 31 mars au vendredi 4 avril 2014
- du lundi 2 au vendredi 6 juin 2014

- **Formation CHSCT 5 jours**

- du lundi 9 au vendredi 13 décembre 2013
- du lundi 27 au vendredi 31 janvier 2014
- du lundi 27 au vendredi 31 mars 2014
- du lundi 19 au vendredi 23 mai 2014

- **Formation CHSCT 3 jours**

- du mardi 17 au jeudi 19 décembre 2013
- du mardi 11 au jeudi 13 février 2014
- du mardi 8 au jeudi 10 avril 2014
- du mardi 17 au jeudi 19 juin 2014

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

Formation sur mesure : le programme sera personnalisé en fonction des thèmes définis et des documents propres à votre entreprise et accords internes.

La formation se déroulera dans le lieu de votre choix et la durée pourra varier de un à cinq jours.

CE Services organise régulièrement des formations sur différents thèmes : fonctionnement et attributions du CE, analyse financière, lecture d'un bilan, gestion des ASC, risques psycho sociaux, restructuration et licenciements économiques, Formation professionnelle et obligations de l'employeur, Techniques de négociation et conduite de réunion, Le droit disciplinaire dans l'entreprise, Epargne salariale-participation-intéressement... Mais aussi des formations à destination des délégués du personnel.

Les formations CE et CHSCT : Modules de 2, 3 ou 5 jours avec personnalisation du programme sur la France entière.

CE Services forme des centaines d'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.