



L'emploi au cœur de nos préoccupations !

A l'heure où la courbe du chômage peine à s'inverser, le maintien de l'emploi et des compétences doivent rester une priorité pour les représentants des organisations syndicales et les représentants du personnel.

Assurer l'employabilité des salariés, c'est bien sûr, veiller à ce qu'une formation professionnelle adaptée, leur soit accessible. Il ne s'agit pas d'une simple intention mais d'une véritable obligation : ainsi, l'article L. 1233-4 du code du travail pose pour principe que : « le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient ». La jurisprudence sur ce point est abondante et l'obligation pour l'employeur est réelle. **Le compte personnel de formation (CPF)**, actuellement débattue à l'Assemblée Nationale sera un outil intéressant pour mesurer objectivement les moyens mis à la disposition des salariés.

Autre modification importante issue de la loi de sécurisation de l'emploi, la possibilité pour les organisations syndicales représentatives, de négocier les plans de sauvegardes de l'emploi qui rappelons-le sont obligatoires pour tout projet de licenciement pour motif économique concernant 10 salariés et plus. L'enjeu est essentiel pour les salariés menacés de licenciement et les mesures prévues au plan social devront être efficaces pour permettre à chacun un reclassement rapide. **Le CE pourra voir son rôle amoindri quant au volet social du projet**, mais l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement économique collectif devra, pour autant, toujours le réunir et le consulter. **Les informations que le CE détiendra et les réponses à ses observations seront bien sûr importantes pour les organisations syndicales qui négocieront.**

Si la formation est essentielle pour les salariés, elle doit également rester une de vos priorités afin de défendre au mieux les intérêts des salariés. De nombreux moyens sont mis à la disposition des élus, des organisations syndicales et des salariés mais encore faut-il les utiliser.

Toute l'équipe de CE Services reste mobilisée pour répondre à vos sollicitations en matière de formation avec des programmes sur mesure, mais à vos questions.

Véronique BERSON

Matinée Club des Abonnés

➔ **Mardi 25 mars**

Epargne salariale :

Comment bien négocier les accords ? Répartir les fonds (participation et/ou intéressement) ? Bien choisir son organisme de gestion ? Quelles obligations pour l'employeur ?

Animée par

*Jacques TOUTAIN
CE Services*

*Patricia DOLLE-MONNIER
INTER EXPANSION-
FONGEPAR*

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

Sommaire du numéro

- Veille jurisprudentielle.
- La responsabilité civile du salarié
- La refonte de la procédure de licenciement pour motif économique
- Planifiez votre formation pour l'année 2014 !

**Programme
Matinées Club des
Abonnés**

2014

[Cliquez ici !](#)

Veille jurisprudentielle

CE

RS au CE : l'auteur de la désignation

Un syndicat affilié à la même confédération qu'un autre syndicat, ne peut s'en servir pour désigner un RS au CE à sa place en arguant que les deux élus obtenus par le syndicat lui appartiennent car « un syndicat ne peut exercer les droits conférés à un autre syndicat en l'absence de lien d'affiliation entre eux, peu important qu'ils soient tous deux adhérents à la même union ou confédération syndicale. »

[soc. 14 janvier 2014, n° 13-12281, Eiffage énergie Auvergne, P](#)

CHSCT

Election et répartition des sièges

« L'article R. 4613-1 du code du travail, qui impose de réserver un certain nombre de sièges à la catégorie agents de maîtrise et cadres n'interdit pas que des salariés appartenant à cette catégorie puissent être par ailleurs élus pour pourvoir les sièges auxquels le code du travail n'attribue aucune affectation catégorielle particulière. » En l'espèce, « un salarié cadre avait été élu au titre du siège réservé, et que deux salariés, l'un cadre, l'autre non cadre, avaient été élus pour pourvoir les deux autres sièges », ce qui n'était pas illicite d'après la Cour de cassation.

[soc. 14 janvier 2014, 13-13607, BFC-AG, P](#)

Salarié protégé

Délit d'entrave à l'égard d'un DP

Le fait pour un employeur d'exercer « des manœuvres destinées à empêcher le délégué du personnel titulaire d'exercer sa mission » est constitutif de délit d'entrave (1 an d'emprisonnement, 3750 euros d'amende). En l'espèce, l'employeur reprochait au DP « qu'on ne peut discuter avec lui calmement » et encourageait indirectement les salariés à ne pas présenter leurs réclamations aux DP.

[crim. 17 décembre 2013, 12-85617, D](#)

Bénéfice du statut protecteur

Le statut protecteur commande de vérifier si l'employeur était au courant de la désignation du salarié par le syndicat ou de l'imminence de cette désignation.

[soc. 18 décembre 2013, n° 12-27383, Air France, P](#)

Agenda

Communication au CE du bilan à temps partiel

« L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise. Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise. »

[L. 3123-3 et R. 3123-2 du Code du travail](#)

Vrai/Faux

L'employeur n'est pas en droit de licencier un salarié malade.

Faux. « si l'article L. 1132-1 du code du travail fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, ce texte ne s'oppose pas au licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié ; que ce salarié ne peut toutefois être licencié que si les perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder au **remplacement définitif** par l'engagement d'un autre salarié. »

[soc. 15 janvier 2014, 12-21179, Association Point alcool rencontres informations, P](#)

Elections professionnelles

Répartition en présence d'une liste commune

« Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, il doit être procédé à la répartition entre elles des suffrages exprimés permettant de déterminer leur audience électorale et leur représentativité, sur la base indiquée lors du dépôt de leur liste portée à la connaissance tant de l'employeur qu'à celle des électeurs et à défaut à parts égales entre les organisations concernées » (L. 2122-3 du code du travail). La désignation d'un délégué syndical est nulle si la liste commune a obtenu moins de 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise.

[soc. 14 janvier 2014, 12-28929, Silca, P](#)

Contestation d'élections et pourvoi en cassation

« La décision du tribunal d'instance est susceptible d'un pourvoi en cassation. » L'appel et l'opposition sont donc exclus.

[soc. 14 janvier 2014, n° 12-29253, Caisse d'épargne et de prévoyance d'Ile-de-France, P](#)

Conflit collectif

Entrave au droit de grève

En l'espèce, « la fermeture de l'entreprise était illicite et constitutive d'une entrave à l'exercice du droit de grève justifiant l'octroi de dommages-intérêts. » Cet arrêt s'inscrit dans une jurisprudence constante de la chambre sociale (soc. 27 juin 1989, n° 86-95096, ; soc. 4 juillet 1989, 86-45040 P). En agissant ainsi, l'employeur prive les salariés de l'usage d'un droit ayant une valeur constitutionnel.

[soc. 17 décembre 2013, n° 12-23006, La Manufacture française des pneumatiques Michelin, P](#)

Du côté du droit du travail individuel

Obligation d'organiser la visite de reprise

En vertu de son obligation de sécurité de résultat en matière de santé au travail, l'employeur est tenu d'organiser la visite médicale d'embauche pour tout salarié dont la période d'essai est confirmée ([R. 4624-10 du Code du travail](#)). A défaut, la demande de dommages et intérêts du salarié est recevable.

[soc. 18 décembre 2013, 12-15454, Aptus services, P](#)

Chiffres utiles

Smic depuis le 1^{er} janvier 2014 :

9,53 euros brut/heure
1 445, 38 euros
brut/mois (base 35 h
semaine)

Plafonds de Sécu 2014

Valeurs du plafond	2014 (en euros)
Annuelle	37 548
Trimestrielle	9 387
Mensuelle	3 129

Bons d'achat CE 2014 :
156 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 responsabilité du salarié.

La responsabilité civile du salarié (Partie 2)

La relation de travail suppose un rapport hiérarchique entre le salarié et l'employeur qui interdit de faire reposer le risque d'entreprise sur le salarié. Si le salarié commet un manquement, ce dernier est sanctionnable par la voie du droit disciplinaire ou du licenciement.

1) Principe d'irresponsabilité civile du salarié à l'égard de l'employeur

En principe, le salarié ne peut être déclaré civilement responsable des dommages causés à son employeur à l'occasion du travail. C'est pourquoi, les clauses de responsabilité sont illicites. Par exception, la responsabilité civile du salarié est susceptible d'être engagée lorsqu'il commet une faute lourde.

a) Illicéité des clauses de responsabilité

Les clauses générales de responsabilité sont interdites en raison du risque d'entreprise qu'elles font peser sur le salarié.

Documents joints - téléchargeables :

- [LOI n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites \(1\)](#)
- [Temps partiel : extension du délai de négociation pour les branches](#)
- [LOI n° 2014-1 du 2 janvier 2014 habilitant le Gouvernement à simplifier et sécuriser la vie des entreprises](#)
- [Avantages en nature : barèmes 2014](#)
- [Titres-restaurant : seuil d'exonération](#)

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 !

Exemples de clauses illicites :

- clause contractuelle mettant à la charge d'une salariée la franchise d'assurance sans faire de distinction en fonction du degré de la faute (valable qu'en cas de faute lourde), [soc. 10 novembre 1992, n° 89-40523 P](#) ;
- rémunération variable amputée des compléments de salaire versés aux salariés de l'équipe afin qu'ils bénéficient du salaire minimum garanti ([soc. 1^{er} mars 2000, n° 97-45554 D](#)) ;
- reconnaissance de dette en échange d'une somme d'argent dans la caisse dont il avait la charge ([soc. 12 avril 1995, n° 92-12373 P](#)) ;

Par exception, certaines clauses de responsabilité sont licites. Ainsi, le non-respect par le salarié de la clause de non-concurrence permet à l'employeur d'obtenir l'indemnisation du préjudice subi, voire de réclamer l'indemnité découlant de la clause pénale, réparant l'inexécution ou le retard d'exécution de l'obligation, si elle existe. De même, la clause de dédit-formation impose au salarié de rester dans l'entreprise pendant une certaine durée suivant la formation sous peine de rembourser les frais engagés pour cette dernière.

a) L'exception : la faute lourde

La faute lourde met en cause la responsabilité civile du salarié à l'égard de l'employeur ([soc. 13 février 2013, n° 11-23920 P](#)). Elle est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur ([soc. 13 février 2013, n° 11-23845 D](#)). La charge de la preuve repose sur l'employeur.

Exemples de faute lourde :

- rétention de matériel ([soc. 13 juin 2001, n° 99-42800 D](#)),
- détournement de clientèle ([soc. 30 novembre 1994, n° 94-40465 D](#) ; [soc. 27 février 2013, n° 11-28481 D](#)),
- dénigrement de l'employeur ([soc. 27 février 2001, n° 98-44453 D](#)),
- tromperie ([soc. 12 mars 1992, n° 90-408481 D](#)),
- refus après la rupture du contrat de rendre des fichiers ([soc. 28 septembre 2011, n° 09-67510 P](#)).

A contrario, ces espèces ne relevaient pas de la faute lourde car il n'y avait pas intention de nuire :

- l'élément intentionnel du vol ne suppose pas une intention de nuire à l'égard de l'employeur ([soc. 6 juillet 1999, n° 97-42815 P](#)) ;
- conserver à domicile des documents sur l'entreprise et ses collaborateurs ([soc. 29 juin 2010, n° 09-40702 D](#)) ;
- violences commises sur le patron ([soc. 25 avril 1990, n° 87-45275 P](#)) ;
- abus de biens sociaux ([soc. 24 juin 2009, n° 08-40357 D](#)).

Nous voyons que l'appréciation de l'élément intentionnel ne donne pas une grille de lecture parfaitement cohérente et justifiable. Il serait opportun que la Cour de cassation clarifie sa position sur le sujet.

S'agissant de la grève, trois conditions sont à réunir pour que le salarié voit sa responsabilité engagée :

- une faute lourde (séquestration, violences etc.),
- un préjudice subi par l'employeur (personnel ou économique ou d'image),
- un lien de causalité entre la faute et le préjudice.

La faute lourde expose le salarié à trois situations :

- licenciement pour faute lourde (aucune indemnité sauf indemnité de CP acquis sur la période N-1, droit au chômage),
- engagement de la responsabilité civile,
- engagement de la responsabilité pénale en cas de commission d'infraction pénale.

b) Engagement de la responsabilité civile en l'absence de faute

- Accident de circulation du salarié dans une voiture de l'employeur : ce dernier est fondé à lui demander réparation du préjudice subi sans avoir à invoquer une faute lourde.
- Exécution d'une obligation contractuelle : demande de restitution d'un bien, de fonds appartenant à l'employeur ([soc. 19 novembre 2002, n° 00-46108 P](#)). Cette jurisprudence semble remise en cause depuis un arrêt en date du 21 octobre 2008 ([n° 07-40809 P](#)) qui a exigé l'existence d'une faute lourde.

2) Responsabilité civile à l'égard des autres salariés

Le dommage subi sur le lieu de travail par un salarié constitue un accident du travail (L. 411-1 du Code de la sécurité sociale). La victime est indemnisée par la sécurité sociale sauf dans cinq cas où la responsabilité civile de l'auteur du dommage peut être recherchée :

- faute intentionnelle (rixes, menace de mort, harcèlement moral avec intention de nuire etc.) ;
- accident de trajet provoqué par un collègue ;
- accident de circulation provoqué par un collègue sur la voie publique avec un véhicule terrestre à moteur ;
- délit pénal.

3) Responsabilité civile à l'égard des tiers

En vertu de [l'article 1384 du Code civil](#), l'employeur est responsable des dommages causés par un salarié à l'égard des tiers à l'entreprise.

Trois conditions doivent être réunies pour que la responsabilité civile pèse sur le salarié :

- action du salarié en dehors des fonctions : cela suppose d'avoir utilisé des moyens extérieurs à l'entreprise ; l'employeur est responsable si le salarié a utilisé les moyens de l'entreprise, l'idée étant de faciliter l'indemnisation du tiers-victime ;
- défaut d'autorisation de l'employeur (la charge de la preuve reposant sur l'employeur) ;
- action à des fins étrangères à ses attributions. ([AP, 19 mai 1988, n° 87-82654 P](#))

Le tiers-victime d'un accident de la circulation ne peut se retourner contre le salarié, auteur de l'accident, qu'à la condition que celui-ci ait agi en dehors du cadre de sa mission ([civ. 2 28 mai 2009, n° 08-13310 P](#)).

Antoine SCHMIDT

La refonte de la procédure de licenciement pour motif économique – Loi du 14 juin 2013

A côté de l'évolution des règles en matière d'info-consultation du CE, la loi du 14 juin 2013 a aussi bouleversé le droit du licenciement pour motif économique en cas de licenciement de plus de dix salariés sur trente jours dans les entreprises de plus de cinquante salariés.

En vertu de l'article L. 1233-21 du Code du travail, l'employeur et les syndicats représentatifs peuvent signer un accord collectif afin de mettre en place le plan de sauvegarde de l'emploi. A défaut, ce dernier est mis en place de manière unilatérale par l'employeur. Le choix est donc laissé à l'employeur.

1) La mise en place du PSE

a) Par un accord collectif majoritaire

Avant la première réunion d'information-consultation du CE, l'employeur a la faculté d'ouvrir des négociations avec les organisations syndicales représentatives pour négocier le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (L. 1233-46 du Code du travail). Dans une telle situation, le délit d'entrave au CE ne sera pas constitué. Le Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) doit être informée de l'ouverture de la négociation.

En cas de conclusion d'un accord sur le sujet, le CE n'a pas à être consulté sur ces points :

- opération de restructuration/compression d'effectifs envisagée et ses modalités d'application et
- le projet de licenciement collectif pour motif économique (nombre de licenciements, catégories d'emploi etc.).

Le PSE doit contenir les éléments suivants (L. 1233-60 à L. 1233-63 du Code du travail) :

- plan de reclassement et les modalités de suivi de sa mise en œuvre effective,
- actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

- actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

L'accord « est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité. » L. 1233-24-1 du Code du travail

b) Par un plan unilatéral

Il est élaboré par l'employeur après la dernière réunion de consultation du CE sur le projet de licenciement collectif pour motif économique. Au cours de cette réunion, le CE est consulté sur :

- l'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-15 du Code du travail,
- nombre de suppressions d'emploi,
- catégories professionnelles concernées,
- critères d'ordre de licenciement,
- calendrier prévisionnel,
- mesures sociales du PSE (L. 1233-24-4 du Code du travail).

Le CE rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté sur les 1° et 2° du I, à :

1° **Deux mois** lorsque le nombre des licenciements est inférieur à 100 ;

2° **Trois mois** lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;

3° **Quatre mois** lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 250.

En l'absence d'avis du CE dans ces délais, celui-ci est **réputé avoir été consulté** (L 1233-30 du Code du travail).

Le CE peut au cours de la première réunion désigner un expert-comptable. « L'expert désigné par le comité d'entreprise demande à l'employeur, au plus tard dans les dix jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée. L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30 » (L. 1233-35 du Code du travail, v. nos articles de [janvier 2014](#) et de [novembre/décembre 2013](#) sur la procédure d'information-consultation).

Le plan unilatéral doit comporter les éléments suivants :

- les modalités d'information et de consultation du CE,
- la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements,
- le calendrier des licenciements,
- le nombre d'emplois supprimés et les catégories concernés,
- les mesures d'adaptation et de reclassement.

2) L'intervention de l'autorité administrative (Direccte)

a) Validation de l'accord collectif

Une fois signé, l'accord est adressé à la Direccte qui vérifie les éléments suivants (L. 1233-57-1 du Code du travail) :

- le caractère majoritaire de l'accord,
- la présence des mentions obligatoires,
- la régularité de la procédure d'info-consultation du CE/CHSCT,
- l'existence dans le PSE de mesures destinées à éviter ou diminuer le nombre de licenciements et d'un plan de reclassement.

L'autorité administrative a quinze jours à compter de la notification pour prendre sa décision motivée. Son silence vaut acceptation. L'employeur doit alors envoyer au CE et aux syndicats la copie de la demande de validation (L. 1233-57-2 du Code du travail).

b) Homologation du plan unilatéral

Outre les points ci-dessus (a), elle vérifie dans cette situation :

- le recours au CSP/congé de reclassement,
- appréciation du PSE en fonction des moyens de l'entreprise, des mesures d'accompagnement prévues au vu du nombre de licenciements et des efforts de formation et d'adaptation.

Le juge judiciaire est donc privé au profit du juge administratif du contentieux sur la proportionnalité du PSE.

Le Direccte notifie à l'employeur et au CE sa décision motivée quant à la demande d'homologation dans les vingt et un jours suivant la réception du document élaboré par l'employeur (L. 1233-57-4 du Code du travail). Son silence vaut acceptation. L'employeur doit alors envoyer au CE et aux syndicats la copie de la demande d'homologation (L. 1233-57-4 du Code du travail).

c) Information des salariés

Les salariés doivent être informés par voie d'affichage :

- de la décision de validation/homologation,
- de la copie de la demande de validation/homologation et de l'accusé de réception par le Direccte en cas validation/homologation tacite,
- les voies et délais de recours.

Sans la validation/homologation du Direccte, l'employeur ne peut procéder aux licenciements sous peine de nullité (L. 1233-39 et L. 1235-10 du Code du travail). Le délai de notification des licenciements est de trente jours (L. 1233-39 du Code du travail).

Antoine SCHMIDT

Planifiez votre formation pour 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 31 mars au vendredi 4 avril 2014
 - du lundi 2 au vendredi 6 juin 2014
- Formation CHSCT 5 jours
 - du lundi 17 au vendredi 21 mars 2014
 - du lundi 19 au vendredi 23 mai 2014
- Formation CHSCT 3 jours
 - du mercredi 12 au vendredi 14 mars 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.