

Le mauvais film de la loi sur la « protection du pouvoir d'achat »

Le 3 août 2022, l'Assemblée nationale puis le Sénat ont définitivement voté la [loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat](#). De même, la [loi de finances rectificative pour 2022](#) a été définitivement adoptée.

Face à la grogne des salariés, ces lois ont pour ambition de renforcer le [partage de la valeur ajoutée des entreprises](#), pour une société plus équitable.

Ce pari est-il tenu ?

Pérennisation de la prime « Macron »

La [prime exceptionnelle de pouvoir d'achat](#) (PEPA ou prime Macron) est pérennisée. Elle change de nom et s'appelle désormais « [prime de partage de la valeur](#) ». Pour être intégralement exonérée de cotisations, elle ne doit pas dépasser **3 000 euros par année civile et par bénéficiaire**. Cette limite est portée à 6 000 euros lorsqu'un dispositif d'intéressement est mis en œuvre.

Le montant attribué à chaque salarié pourra varier en fonction de sa

rémunération, de son niveau de classification, de son ancienneté dans l'entreprise, de sa durée de présence effective ou de la durée de travail prévue au contrat.

Une exonération fiscale est instaurée à titre temporaire jusqu'au 31 décembre 2023. Les salariés dont la rémunération est inférieure à trois fois la valeur du SMIC bénéficieront d'une exonération d'impôt sur le revenu et de CSG/RDS.

Comme le dit Bugs Bunny : « quoi de neuf docteur ? »... Rien !

Ce dispositif apporte quelques ajustements à la marge qui ne bouleverse en rien la situation actuelle des salariés.

Cette prime de « partage de la valeur ajoutée » peut même avoir un effet bloquant sur les augmentations de salaire, un employeur préférant bénéficier des exonérations de cotisations liées à la prime, plutôt que de négocier sur les salaires !

Le montant moyen de la prime Macron versée en 2021 a été en moyenne 506 euros ! La faiblesse de

Éditorial

Quelles augmentations de salaires en 2023 ?

La forte inflation (mondiale) de ces derniers mois constitue le principal sujet d'inquiétude des Français.

Selon une enquête Inflation & Reward, l'augmentation des salaires en France a été de 2,3 % en 2021.

Elle devrait être de 3,1 % en 2022.

Les premières prévisions pour 2023 indiquent une augmentation de 3,3 % en moyenne.

D'ici là, l'inflation continuera de grignoter le pouvoir d'achat des ménages...



Bonne reprise à tous

la somme relativise tout ce dispositif législatif.

Favoriser la mise en place de l'intéressement

Pour faciliter la diffusion de l'intéressement, la loi sur le pouvoir d'achat prévoit la possibilité de négoier un accord pour 5 ans (actuellement cette durée est comprise entre 1 et 3 ans).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la mise en place de l'intéressement peut être décidée de façon unilatérale par l'employeur.

Une procédure dématérialisée de rédaction des accords d'intéressement sera mise en place.

La loi supprime le contrôle préalable de la légalité de l'accord d'intéressement par l'Administration.

On ne voit pas, dans ces modifications symboliques, ce qui pourrait faciliter le développement de l'intéressement ! **Aucune disposition contraignante n'ayant été adoptée.**

Déblocage exceptionnel de l'épargne salariale

L'épargne salariale (intéressement et participation) est normalement bloquée cinq ans. La loi sur le pouvoir d'achat autorise le salarié à débloquent les sommes, jusqu'au 31 décembre 2022, en une seule fois, dans la limite d'un plafond global de 10 000 euros. Ce déblocage doit être réalisé pour financer l'achat d'un ou

plusieurs biens ou prestations de services.

Cette évolution de la loi n'apporte aucun pouvoir d'achat supplémentaire, puisqu'elle concerne des sommes déjà acquises...



Monétisation des jours de RTT

Le salarié d'une entreprise peut désormais monétiser, avec l'accord de l'employeur, des jours ou demi-journées de RTT non pris, acquis au titre des périodes postérieures au 1er janvier 2022. Ce dispositif s'applique jusqu'au 31 décembre 2025.

Le paiement de ces RTT sera majoré d'un montant au moins égal au taux de majoration de la première heure supplémentaire, soit 25 % en l'absence d'accord collectif. De plus, les sommes seraient exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 7 500 euros.

Cette disposition ouvre la porte à une remise en cause des 35 heures. Elle va concerner essentiellement les Cadres et va générer de la fatigue en plus pour les salariés. Un paradoxe, à une époque où l'on a jamais autant parlé de santé au travail !

Défiscalisation des heures supplémentaires

Le plafond annuel d'exonération d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires et complémentaires est relevé de 5 000 euros à 7 500 euros.

Il s'agit là aussi, d'une mesurette.

Revalorisation du seuil d'exonération des titres restaurants

À compter du 1^{er} septembre 2022, pour les titres émis, le seuil d'exonération fiscal et social est relevé de 5,69 euros à 5,92 euros.

D'autres mesurètes tout aussi symboliques ne méritent même pas que l'on s'y attache...

Tromperie sur la marchandise !

La loi sur le pouvoir d'achat a été « vendue » comme un tournant dans le **partage de la valeur ajoutée créée dans les entreprises**. Ce partage devant être plus équitable. Les salariés devant augmenter leur pouvoir d'achat, pour atténuer les effets de l'inflation. On nous annonçait un monde différent, plus juste.

Le même discours a été tenu au moment du mouvement des gilets jaunes...

Suite aux élections présidentielles et législatives, la NUPES et le RN (Rassemblement National) annonçaient une offensive, façon « Volfoni », pour la défense du

pouvoir d'achat des Français, dans un contexte d'absence de majorité pour le [groupe Renaissance](#).

Comme dans le cultissime film « Les tontons flingueurs » : « J'm'en vais lui faire une ordonnance ! Et une sévère !... J'vais lui montrer qui c'est Raoul ! Aux quatre coins d'Paris qu'on va l'retrouver éparpillé par petits bouts, façon puzzle. Moi, quand on m'en fait trop, j'correctionne plus : j'dynamite, j'disperse, j'ventile... » (*Bernard Blier alias Raoul Volfoni*).

Au final, il n'en est rien, la montagne a, encore une fois, accouché d'une souris.

Il faut que tout change pour que rien de change !

Cette célébissime réplique est extraite de l'un des chefs-d'œuvre de la littérature mondiale, ayant donné lieu, en 1963, à une célèbre adaptation cinématographique du réalisateur Luchino Visconti, "Le Guépard".

J'aime citer cette phrase, car elle s'applique depuis 40 ans au monde politique. Les têtes changent, les majorités changent, les discours se veulent pro-salariés, mais au final, rien ne bouge.

Depuis la loi sur les 35 heures, les acquis sociaux des salariés subissent des attaques incessantes, masquées

par des mesurette qui font croire que...

Les Français ne sont plus dupes de cette situation, mais semblent totalement apathiques, absorbés par les difficultés de la vie quotidienne.

La loi sur le « pouvoir d'achat » démontre une fois de plus cet état de fait. **Encore un mauvais film de « série B », pour calmer l'opinion publique.**



Le barème « Macron » est contraire à la Charte sociale européenne et pourtant, il s'appliquera !

On croyait le sujet définitivement clos (voir notre article : [LA COUR DE CASSATION VALIDE DÉFINITIVEMENT LE BARÈME « MACRON »](#)). Et voilà qu'un énième rebondissement intervient suite à une décision du [Comité européen des droits sociaux](#) (CEDS).

Depuis plusieurs années, les juridictions se déchirent sur l'application du **barème « Macron »** en matière de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Un barème qui viole le droit européen...

Le CEDS estime que le barème Macron **viole** l'article 24 de la [Charte sociale européenne](#) qui garantit le droit à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée en cas de licenciement injustifié.

Le Comité considère que ce droit n'est pas garanti par le barème Macron. Il souligne le risque d'un effet contreproductif du barème qui pourrait inciter certains employeurs à procéder à des licenciements illégaux, après avoir réalisé une **analyse coûts-avantages** sur la base des plafonds d'indemnisation prévus.

L'argument de la sécurité juridique n'a pas convaincu le Comité.

Le CEDS fait trois constats :

- Les plafonds d'indemnisations sont trop bas,
- La marge de manœuvre du juge, pour fixer l'indemnité, est insuffisante,
- Les différentes alternatives au barème sont trop limitées.

En synthèse, selon le CEDS, les indemnités prévues par le barème français ne sont pas en rapport avec le préjudice subi et ne sont pas suffisamment dissuasives.

... mais validé par la Cour de cassation !



La Cour de cassation a validé définitivement le barème Macron

dans un arrêt du 11 mai 2022. Elle a pris soin de préciser : « **les décisions que prendra (le CEDS) ne produiront aucun effet contraignant en droit français** ».

Un gouvernement qui se dit « pro-européen » quand cela l'arrange...

Le plus drôle dans cette histoire, c'est que personne dans le parti

présidentiel et au gouvernement ne semble s'émouvoir de cette violation du droit européen. A croire que les grandes déclarations « pro-européennes » de nos hommes et femmes politiques ne sont qu'un affichage de façade.

L'absentéisme en entreprise poursuit sa progression

Le courtier en assurances VERLINGUE vient de publier son [baromètre 2021 sur l'absentéisme](#) en entreprise. Premier constat, **l'absentéisme en 2021 a fortement progressé**, par rapport aux années antérieures à la crise sanitaire (2018 et 2019).

Forte hausse de l'absentéisme depuis 2020

En 2021, le taux d'absentéisme s'établit à 5,5 %, en progression de 14,7 % par rapport à 2019. Sans effet COVID-19, ce taux se serait établi à 5,1 %. **L'impact de la crise sanitaire est donc marginal.**

38 % des salariés ont été arrêtés au moins une fois au cours de l'année, pour une durée d'absence cumulée moyenne de 38,8 jours.

Le taux d'absentéisme des salariés progresse avec l'âge et l'ancienneté. Le taux d'absentéisme des salariés

de plus de 60 ans est de 9 %. Celui des moins de 25 ans est de 4,5 %. Plus un salarié est âgé et plus il est absent. De plus, la durée d'absence des plus de 55 ans est doublée par rapport aux moins de 30 ans. De même, un salarié en CDI, avec une forte ancienneté est plus absent qu'un salarié en CDD.

La catégorie socioprofessionnelle (CSP) a également un impact important sur le niveau d'absentéisme. **Les employés-ouvriers sont plus absents (7,1 %) que les cadres (3,1 %).**

Les femmes sont plus absentes que les hommes (6,8 % contre 4,6 %).

Le secteur d'activité joue également un rôle important. Le taux d'absentéisme le plus élevé se retrouve dans la santé (7,7 %) et l'agroalimentaire (7,1 %). A l'opposé, les taux d'absentéisme sont plus faibles dans les services

(3,9 %), le BTP (4,2 %) et l'industrie (5 %).



Rôle de vigilance du CSE

Dans le cadre de la [consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, le comité social et économique \(CSE\)](#) doit être particulièrement vigilant sur l'analyse du **taux d'absentéisme** dans l'entreprise. En effet, un fort taux d'absentéisme ou une augmentation forte de ce taux peuvent être le signe d'un climat social dégradé (harcèlement moral, stress, etc.), pouvant avoir de graves conséquences sur la santé des salariés.

Comment valider un accord collectif d'entreprise sur le pouvoir d'achat ?

La pandémie de la Covid-19, puis la guerre en Ukraine, ont réactivé les **revendications des salariés**, déjà fortement présentes lors du mouvement des gilets jaunes.

La forte hausse de l'inflation grignote le pouvoir d'achat des salariés. Les prix à la consommation ont augmenté de 5,8 % en juin 2022 sur un an. Il s'agit du plus haut niveau de l'inflation depuis novembre 1985. Selon toute vraisemblance, l'évolution à la hausse de l'inflation devrait encore se confirmer dans les mois à venir.

Comment dans ces conditions, les représentants des salariés peuvent-ils négocier des avantages sociaux, pour améliorer le pouvoir d'achat ?

En négociant un accord collectif.

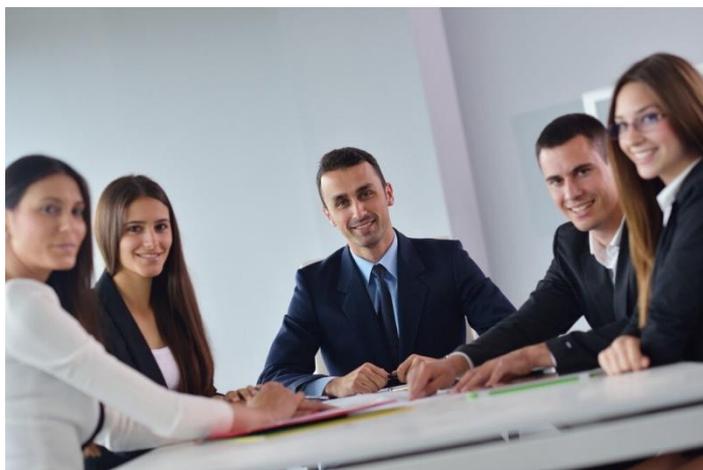
Définition d'un accord collectif

C'est un accord conclu entre un employeur ou des représentants d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales ou des représentants de salariés, ou dans certains cas, à la suite de la consultation des salariés, en respectant des règles de validité issues du Code du travail.

Il peut être conclu à plusieurs niveaux : branche professionnelle, groupe, entreprise, établissement...

L'accord collectif concerne un ou plusieurs thèmes contrairement à la convention collective qui traite de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle et des garanties sociales des salariés.

De nombreux sujets peuvent faire l'objet d'un accord collectif. En 2020, au sein des entreprises (étude DARES du 12 juillet 2022), les négociations sur les salaires et primes arrivent largement en tête. Le niveau d'inflation devrait rendre ce sujet encore plus présent : salaires, primes, rattrapage salarial, PEPA, partage de la valeur ajoutée, etc. Le périmètre de négociation est très large.



Le principe de l'accord majoritaire...

La loi travail du 8 août 2016 et l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 ont défini le système actuel de validation des accords collectifs, à savoir, **l'accord majoritaire**.

Pour être valide, l'accord d'entreprise (mais aussi au niveau

de l'établissement ou du groupe) doit être signé par l'employeur et par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des membres titulaires du comité social et économique (CSE), quel que soit le nombre de votants.

Un syndicat est représentatif s'il a obtenu au moins 10 % des suffrages aux dernières élections du CSE.

... Avec possibilité d'un accord minoritaire validé par référendum

Si la signature de l'accord collectif n'est pas possible, faute d'atteindre les 50 %, il est possible qu'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés aux dernières élections du CSE, demande **l'organisation d'un référendum**, pour faire valider l'accord par les salariés.

Les salariés consultés sont ceux des établissements couverts par l'accord collectif envisagé.

L'accord est valide s'il est approuvé par la majorité des suffrages exprimés.

Attention, certains accords majoritaires ne peuvent pas faire l'objet d'un référendum (PSE,

nombre et périmètre des établissements, représentants de proximité, mise en place de la CSSCT, aménagements des consultations récurrentes, contenu de la BDESE).

Le danger du référendum

Dans un précédent article, nous avons attiré l'attention sur le danger que peut représenter le recours au référendum : [COMMENT UN RÉFÉRENDUM D'ENTREPRISE PEUT DÉTRUIRE LES SYNDICATS ET LA SOLIDARITÉ DES SALARIÉS.](#)

Dans l'affaire en question, le syndicat très largement majoritaire de l'entreprise s'était retrouvé désavoué massivement par les salariés de l'entreprise. Pas très agréable...

De même, l'employeur pourrait être tenté de faire pression sur les salariés pour orienter le vote.

A utiliser avec précaution !



Tenue vestimentaire au travail, quelle liberté ?

Cela fait maintenant plusieurs années que le traditionnel « costume-cravate » est en voie de [disparition](#). La pandémie de la Covid-19 semble avoir accentué le changement vestimentaire au travail. Le jean est devenu la norme. Le survêtement y est de plus en plus présent.

Agnès Ceccarelli, professeure associée, enseignante-chercheuse (département RH) à [l'ICN Business school](#), confirme ces « nouvelles habitudes vestimentaires professionnelles post-Covid. **Elles sont à la fois plus décontractées et plus confortables** ».

Nous n'aborderons pas ici, les tenues vestimentaires liées à la pratique religieuse. Sur ce sujet, voir notre article : [la-pratique-religieuse-en-entreprise-publication-de-un-guide-pratique.html](#)

Quelle liberté en matière vestimentaire ?

Le Code du travail ([art. L 1121-1](#)) et la Cour de cassation reconnaissent depuis longtemps le principe du libre choix du salarié dans sa tenue vestimentaire. C'est une liberté individuelle. Toutefois, la Cour de cassation précise qu'il ne s'agit pas d'une liberté fondamentale. L'employeur est donc en droit d'apporter certaines limitations à cette liberté.

Des limitations justifiées et proportionnées

Le Code du travail précise dans son article L 1121-1 : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature*

de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». **Et la Cour de cassation d'ajouter que l'employeur peut ajouter des restrictions à la liberté vestimentaire du salarié, dès lors qu'elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.**

L'employeur ne peut donc pas imposer des restrictions vestimentaires pour des raisons purement esthétiques.

Quelles restrictions sont admises ?

Dans la plupart des cas, les restrictions que peut imposer l'employeur tiennent à l'hygiène, la sécurité, à l'image de l'entreprise auprès de la clientèle et à la décence.

L'employeur peut imposer aux salariés en contact avec la clientèle, une tenue correcte et soignée, adaptée à leur poste et à l'image de marque de l'entreprise. En cas de refus du salarié, celui-ci peut être sanctionné.

Quelques cas bien connus : le port d'un bermuda par un salarié en contact avec la clientèle, le port d'un survêtement par la secrétaire d'une agence immobilière, en contact avec la clientèle.



L'employeur peut-il imposer le port d'un uniforme ?

Oui, cette possibilité est prévue par le Code du travail dans son [article L 1321-3](#). L'employeur peut inscrire dans le règlement intérieur l'obligation pour le salarié de porter un uniforme ou une tenue spécifique (gardiens, ambulanciers).

Toutefois, deux conditions cumulatives doivent être remplies :

- L'obligation doit être **justifiée** par la nature de la tâche à accomplir ou des nécessités en matière d'hygiène et de sécurité,
- L'obligation doit être **proportionnée** au but recherché.

Cette même contrainte vestimentaire peut être inscrite dans le contrat de travail.

Un salarié qui refuse de porter une tenue obligatoire peut être sanctionné. Sanction pouvant aboutir à un licenciement pour faute grave.

Tenue obligatoire et contreparties de l'employeur

Lorsque les salariés ont l'obligation de porter une tenue de travail, l'employeur doit fournir les tenues ou en assurer le coût. L'employeur doit également prendre en charge les frais d'entretien.

Evolution du « dress code » en entreprise

Le dress code (code vestimentaire) en entreprise est en pleine mutation. Avec l'émergence des nouvelles technologies, du high-tech, des startups, ainsi que le rajeunissement des salariés, les Génération Y sont devenues le porte-drapeau d'un dress code décontracté.

Toutefois, cette évolution ne doit pas masquer les **messages « cachés » de notre tenue vestimentaire au travail**, qui sont toujours d'actualité. La tenue au travail permet d'incarner et véhiculer les valeurs et la culture de l'entreprise.

Selon le poste occupé, certains salariés seront « les représentants » de l'identité de l'entreprise. **Le vêtement reste donc un moyen de communication.** Il donne du poids et de la crédibilité à la personne et la situe dans la hiérarchie de l'entreprise.

L'habit ne « fait pas le moine », mais il reste un marqueur identitaire puissant.

Les « tracances » : (télé)travailler pendant ses vacances, est-ce légal ou pas ?

Le néologisme « tracances » formé de la contraction entre les mots « travail » et « vacances » désigne le fait de (télé)travailler pendant ses vacances.

Est-ce légal ou pas ?

Non, ce n'est pas légal : c'est interdit par le Code du travail !

Un salarié n'a pas le droit de travailler pendant ses vacances.

« Le salarié qui accomplit pendant sa période de congés payés des travaux

rétribués, privant de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge du tribunal judiciaire en dommages et intérêts envers le régime d'assurance chômage. Les dommages et intérêts ne

peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé.

L'action en dommages et intérêts est exercée à la diligence soit du maire de la commune intéressée, soit du préfet.

L'employeur qui a occupé sciemment un salarié bénéficiaire d'un congé payé peut être également l'objet, dans les mêmes conditions, de l'action en dommages et intérêts prévue par le présent article. » (Article D3141-2 du Code du travail).



La Cour de Cassation a jugé[1] que « la cour d'appel d'Orléans, ayant retenu que la salariée, qui occupait le poste de chef d'équipe et avait une fonction de référente à l'égard de ses collègues, avait exercé pendant ses congés payés des fonctions identiques à celles occupées au sein de la société AVC Intervention, pour le compte d'une société directement concurrente qui intervenait dans le même secteur d'activité et dans la même zone géographique, et avait ainsi manqué à son obligation de loyauté en fournissant à cette société, par son travail, les moyens de concurrencer son employeur, a pu en déduire, sans avoir à caractériser l'existence d'un préjudice particulier subi par l'employeur, que ces agissements étaient d'une gravité telle qu'ils rendaient impossible le maintien de l'intéressée dans l'entreprise ».

Un employeur n'a pas le droit de faire travailler un salarié pendant ses vacances.

« L'employeur qui emploie pendant la période fixée pour son congé légal un salarié à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, est considéré comme ne donnant pas le congé légal, sans préjudice des dommages et intérêts auxquels il peut être condamné en application de l'article D. 3141-2. » (Article D3141-1 du Code du travail).

« Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 3141-1 à L. 3141-33 et L. 3164-9, relatives aux congés payés, ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du Code pénal. » (Article R3143-1 du Code du travail).

La Cour d'appel de Paris a jugé[2] que « le fait de faire travailler pendant la période de ses congés de maladie, de maternité ou au titre du congé parental un salarié, même avec son consentement, est réputé travail dissimulé justifiant de l'allocation de 6 mois de salaires ».



La Cour d'appel de Nîmes a jugé[3] « sur les dommages et

intérêts pour le travail pendant les congés payés (...) l'acceptation de la salariée ne saurait exonérer l'employeur de sa responsabilité à ce titre tenant le lien de subordination (...) » « Tenant les nombreux emails et SMS adressés par l'employeur pendant pratiquement toute la durée des congés de la salariée, cette dernière a incontestablement subi un préjudice moral qui a été correctement évalué par les premiers juges à la somme de 500 euros. ».



La Cour d'appel de Besançon a condamné[4] un employeur à verser à un salarié « une somme de 1.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le travail pendant les congés payés ».

La Cour d'appel de Paris a condamné[5] un employeur à verser à un salarié la somme de « 300 euros à titre de dommages intérêt pour le travail effectué pendant les congés payés ».

La Cour d'appel d'Orléans a condamné[6] un employeur à verser à une salariée la somme de « 2.000 € de dommages-intérêts en réparation du préjudice constitué par le travail pendant les congés de maladie et de maternité ».

[1] Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 5 juillet 2017, 16-15.623

[2] Cour d'appel de de Paris – ch. 22 C 8 février 2007 / n° 05/04073

[3] Cour d'appel de Nîmes – 5ème chambre sociale PH 31 mai 2022 / n° 19/02309

[4] Cour d'appel de Besançon 23 juin 2017 / n° 16/00841

[5] Cour d'appel de de Paris – Pôle 06 ch. 08 18 février 2016 / n° 15/01764

[6] Cour d'appel de d'Orléans – ch. sociale ch. des Prud'Hommes 21 avril 2016 / n° 14/03987

Eric ROCHEBLAVE

Avocat Spécialiste en Droit du Travail
et Droit de la Sécurité Sociale

Barreau de Montpellier

<https://www.rocheblave.com/>

FORMATION :

Le comité social et économique (CSE)



CEOLIS est
organisme de
formation agréé



Formation sur 2, 3
ou 5 jours

Devis sur simple
demande

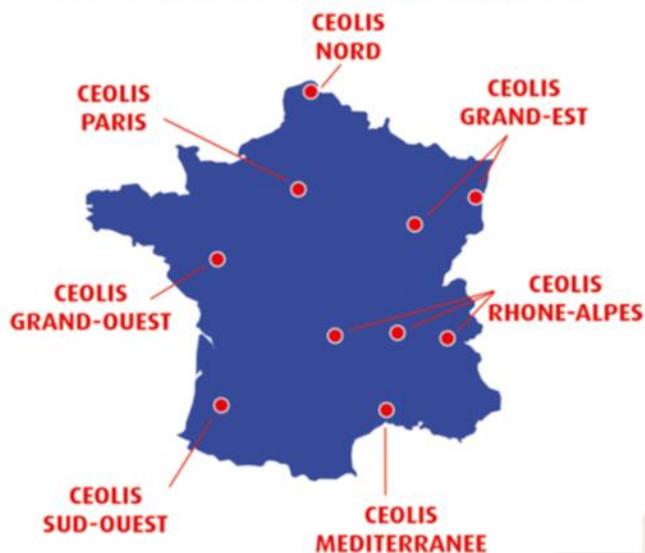
Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (septembre 2022)

Céolis

Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Orientations stratégiques
Situation économique et financière
Politique sociale
PSE / licenciements
Droit d'alerte
Comptabilité du CSE
Assistance juridique
Formation

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (septembre 2022)