

Mesures de prévention liées au froid : obligations des employeurs

Avec l'arrivée du froid, il est utile de rappeler les obligations de l'employeur en matière de **prévention** et de gestion des impacts sanitaires et sociaux liés au froid.

En effet, le froid accentue les difficultés du travail : pénibilité plus importante, fatigue accrue, perte de dextérité, moindre sensibilité tactile, risque accru de troubles musculosquelettiques (TMS), gelures, hypothermie.

Quels sont les effets du froid sur le corps et le mental ?

La baisse des températures a des conséquences tant pour l'organisme que pour le mental.

Pour faire face au froid, le corps déclenche des mécanismes dits « endogènes thermorégulateurs ». Ce terme désigne des défenses instinctives de l'organisme, pour tenter de limiter la perte de chaleur et protéger nos fonctions vitales.

Pour lutter contre le froid et maintenir une température corporelle à un niveau stable, **l'organisme doit mobiliser davantage d'énergie**. Le cœur bat

donc plus vite et consomme plus d'oxygène. Les risques d'accident cardio-vasculaires sont donc plus élevés.

Le cerveau commande au sang d'abandonner les extrémités du corps pour se focaliser sur les zones où se trouvent les organes vitaux. La dextérité des doigts est donc réduite.

La baisse des températures est parfois synonyme de moindre luminosité et donc d'un manque de vitamine D. Résultat : l'humeur peut être affectée. Les personnes sont plus fatiguées et moins concentrées. Les risques d'accident au travail sont donc plus élevés.

Évaluation des risques liés au froid

L'employeur a une obligation générale d'évaluation des risques professionnels. L'évaluation des risques liés au froid en fait partie. Plusieurs facteurs doivent être analysés :

- Climatiques ou ambiants : selon l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité), la vigilance s'impose dès que la température, à l'abri du vent, est

Éditorial

Bonne année !

Que nous réserve l'année 2024 ?

Au niveau international, l'année 2024 sera assurément compliquée et périlleuse, entre guerre en Ukraine, tensions au Proche-Orient et recomposition de « l'ordre international ».

Ce sera aussi l'année de l'Euro de foot et des Jeux Olympiques.

Meilleurs vœux pour cette nouvelle année



inférieure à 5 degrés. Le vent et l'humidité de l'air aggravant la situation,

- Inhérents au poste de travail : l'exposition prolongée au froid en extérieur accentue les difficultés pour les salariés,
- Individuels : l'âge, le sexe, l'état de santé du salarié doivent inciter l'employeur à être encore plus vigilant.

Différents outils existent pour évaluer l'exposition des salariés au froid : l'indice de refroidissement éolien, d'indice d'isolement vestimentaire, l'évaluation de la contrainte thermique, l'évaluation de la dépense énergétique.

L'importance du document unique d'évaluation des risques

Après avoir procédé à l'inventaire des risques identifiés pour chaque unité de travail, l'employeur transcrire dans le **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**, les résultats de ces investigations et les mesures mises en œuvre.



Le **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** est obligatoire dans toutes les

entreprises dès l'embauche du 1er salarié.

Les 9 principes généraux de prévention qui régissent l'organisation de la prévention sont les suivants :

- Éviter les risques, c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger,
- Évaluer les risques, c'est-à-dire apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque pour prioriser les actions de prévention à mener,
- Combattre les risques à la source, c'est-à-dire intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires,
- Adapter le travail à l'homme, en tenant compte des différences individuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé,
- Tenir compte de l'évolution de la technique, c'est-à-dire adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles,
- Remplacer un produit ou un procédé dangereux par ce qui l'est moins, lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une solution présentant des dangers moindres,
- Planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement,
- Donner la priorité aux mesures de protection collective et utiliser les équipements de

protection individuelle en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes,

- Donner les instructions appropriées aux salariés, c'est-à-dire les former et les informer pour qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention

La prévention des risques liés au froid

Après avoir évalué les risques liés au froid, l'employeur doit mettre en œuvre des actions de prévention et prendre toutes mesures utiles pour protéger les salariés et assurer leur sécurité. Ces mesures sont prises, après avis du médecin du travail et information /consultation du [comité social et économique](#) (CSE).

Aménagement des postes de travail

Dans les locaux de travail fermés, l'employeur doit maintenir une température convenable. Pour les locaux annexes (locaux de restauration, de repos, de permanence, etc.), l'employeur doit s'assurer que la température est adaptée à leur destination.

Pour les postes de travail directement exposés au froid, l'employeur doit les aménager pour que les salariés soient protégés des conditions atmosphériques difficiles.

Réorganisation du travail

C'est l'un des éléments « clé » de la prévention des risques liés au froid. L'employeur doit prendre des

mesures de réorganisation du travail :

- Planifier le travail en extérieur, en tenant compte de la météo,
- Limiter le temps de travail au froid,
- Limiter le travail intense et le port de charges lourdes,
- Prévoir des pauses plus nombreuses.

Vêtements et équipements de travail adaptés

Les équipements de travail doivent être adaptés à la situation : chaussures antidérapantes, protection thermique de la tête, etc. Selon l'INRS, pour se protéger du froid, il est préférable de porter plusieurs couches de vêtements, plutôt qu'un seul vêtement épais.



Information et formation des salariés

La prévention ne saurait se concevoir, sans sensibilisation des salariés. Les actions d'informations et formations sont indispensables. Tout travailleur doit être informé des risques qu'il encourt et des moyens de prévention existants. Il doit recevoir une formation pratique et appropriée à la sécurité.

Le droit de retrait du salarié

S'il estime que sa situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé, le salarié peut exercer son droit de retrait.

Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ? En vertu des articles [L. 4131-1](#) et suivants du Code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

Pour aller plus loin

- INRS : dossier « [Travail au froid](#) »,
- Circulaire ministérielle : [GUIDE NATIONAL RELATIF A LA PREVENTION ET A LA GESTION DES IMPACTS SANITAIRES ET SOCIAUX LIES AUX VAGUES DE FROID](#).

Niveau alarmant de la détresse psychologique des salariés

La santé mentale des salariés se dégrade à nouveau. Selon le dernier baromètre (publié le 23 novembre 2023) sur la santé psychologique des salariés, du cabinet [EMPREINTE HUMAINE](#), la situation est alarmante.

Risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ?

Les [risques psychosociaux](#) (RPS) correspondent à des situations de

travail où sont présents, combinés ou non :

- Du **stress** : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- Des **violences internes** commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement

moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;

- Des **violences externes** commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

L'exposition à ces situations de travail peut avoir des **conséquences sur la santé des salariés**, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxiodépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide.



Une détérioration des indicateurs

Selon le cabinet EMPREINTE HUMAINE, la détérioration de la santé mentale des salariés n'a jamais été aussi prononcée.

Un salarié sur deux est en situation de détresse psychologique. Ce niveau est trois fois supérieur à celui observé avant la Covid-19. Ces chiffres expliquent la forte hausse de l'absentéisme dans les entreprises. Pour la première fois en 2022, la première cause des arrêts maladie longue durée sont les troubles psychologiques.

Les jeunes de moins de 29 ans sont les plus touchés par cette détresse psychologique, suivi les femmes des plus de 60 ans. La forte hausse chez les seniors s'expliquerait par l'allongement de l'âge de départ à la retraite.

Le baromètre confirme le haut niveau de détresse psychologie chez les télétravailleurs. 47 % de ceux qui travaillent uniquement à distance connaissent des problèmes

psychologiques aigus, contre 36 % pour les salariés qui travaillent en mode hybride et 30 % pour ceux qui travaillent dans des locaux professionnels.

Un risque d'explosion des burn-out

Cette situation catastrophique pourrait engendrer une véritable « épidémie » de **burn-out**. 33 % des salariés présentent aujourd'hui ce risque.

Le syndrome d'épuisement professionnel, ou burn-out est un ensemble de réactions consécutives à des situations de stress professionnel chronique dans lesquelles la dimension de l'engagement est prédominante. Il se caractérise par 3 dimensions :

- **L'épuisement émotionnel** : sentiment d'être vidé de ses ressources émotionnelles,
- **La dépersonnalisation ou le cynisme** : insensibilité au monde environnant, déshumanisation de la relation à l'autre (les usagers, clients ou patients deviennent des objets), vision négative des autres et du travail,
- **Le sentiment de non-accomplissement personnel au travail** : sentiment de ne pas parvenir à répondre correctement aux attentes de l'entourage, dépréciation de ses résultats, sentiment de gâchis...

Une intensification de la charge de travail

Cette situation difficile des salariés pourrait s'expliquer par une **intensification de la charge de travail**, depuis la pandémie de la Covid-19. Cette pandémie nous a fait changer de monde. La généralisation

du télétravail a bouleversé les relations sociales.

Ce basculement dans un « nouveau » Monde n'a pas été assez accompagné d'actions de prévention des risques psychosociaux, de la part des entreprises. Pour 70 % des salariés, une politique de prévention efficace nécessiterait une remise en question du mode de fonctionnement de l'entreprise.

Les trois quarts des salariés pensent que les objectifs stratégiques de l'entreprise sont opposés au bien être des salariés.



Rôle des élus du personnel en matière de RPS

Le CSE (**comité social et économique**) et la CSSCT (**commission santé, sécurité et conditions de travail**) disposent de prérogatives spécifiques dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Ils sont donc directement concernés par l'état psychologique des salariés.

À ce titre, ils peuvent :

- Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs,
- Susciter toute initiative qu'ils estiment nécessaire en matière de lutte contre les RPS.

Mise en place du forfait-jours, un exercice délicat

De plus en plus de salariés à temps complet travaillent en **forfait-jours**. Selon la [DARES](#) (étude n° 51 du 22 septembre 2023), ils représentent plus de 16 % de l'ensemble des salariés.

La mise en place du forfait-jours est un exercice délicat, en raison de règles complexes et d'une jurisprudence exigeante, notamment, sur la **préservation de la santé des salariés**.

Le forfait jours, de quoi parle-t-on ?

Le **forfait-jours** consiste à décompter le temps de travail selon le **nombre de jours travaillés sur l'année**. Ne sont donc pas applicables aux salariés concernés, les dispositions du Code du travail relatives à la durée légale hebdomadaire, aux heures supplémentaires, à la durée quotidienne maximale du travail et aux durées maximales hebdomadaires du travail.



En revanche, les dispositions du Code du travail relatives au repos quotidien minimum de 11 heures, au repos hebdomadaire minimum de 24 heures, aux jours fériés et aux congés s'appliquent.

Qui est concerné par le forfait-jours ?

Une convention de forfait-jours peut être conclue avec un salarié :

- **Cadre**, qui dispose d'une **autonomie** dans l'organisation de son emploi du temps et dont la nature des fonctions ne lui permet pas de suivre l'horaire collectif de l'entreprise,
- **Dont la durée du travail ne peut pas être prédéterminée** et qui dispose d'une **autonomie** dans l'organisation de son emploi du temps.

Précision : le salarié en forfait-jours reste soumis au pouvoir de direction de l'employeur : autonomie ne signifie pas totale indépendance.

Attention ! Un salarié n'est éligible au forfait-jours que s'il relève d'une des catégories définies par l'accord collectif applicable dans l'entreprise (accord d'établissement ou d'entreprise, convention collective, accord de branche).

Le forfait-jours ne peut pas être imposé par l'employeur

La convention individuelle de forfait-jours doit être **formalisée par écrit** entre l'employeur et le salarié. **La convention ne peut pas être imposée au salarié**. Il s'agit en effet, d'une **modification du contrat de travail**, que le salarié peut refuser.

La mise en place du forfait-jours

Pour que les conventions individuelles de forfait-jours soient valables, l'accord collectif de référence doit comporter un certain nombre de clauses dont :

- Les catégories de salariés pouvant conclure une convention individuelle de forfait-jours,
- La période de référence du forfait,
- Le nombre de jours de travail compris dans le forfait (limité à 218 jours),
- Les modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail par l'employeur,
- Les modalités de suivi de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- Les modalités du droit à la déconnexion.



Une **jurisprudence particulièrement exigeante**, pour préserver la santé des salariés

Ces dernières années, la **Cour de cassation a invalidé de nombreux accords sur les forfaits-jours**. Elle exige que les accords comportent des dispositions qui assurent « **la garantie du respect des durées** »

maximales de travail, ainsi que les repos journaliers et hebdomadaires ».

Elle exige également **« une amplitude et une charge de travail raisonnables ainsi qu'une bonne répartition du travail dans le temps ».**

Le respect du droit à la santé et au repos est fondamental.

Les conventions de forfaits-jours doivent donc comprendre des **mécanismes de contrôle et de suivi régulier de la charge de travail** permettant à l'employeur de remédier à une charge de travail excessive.

À ce jour, la Cour de cassation n'a validé que trois accords de branche sur les forfaits-jours : ceux de la métallurgie, de la banque et celui des ETAM du bâtiment.

La convention individuelle de forfait-jours

Comme nous l'avons vu, l'accord collectif n'est pas suffisant, pour mettre en place un forfait-jours, **la signature d'une convention individuelle est nécessaire.**

Cette convention peut prendre la forme d'une clause du contrat de travail ou d'une convention dédiée annexée au contrat de travail.

La convention de forfait doit préciser :

- Le nombre de jours travaillés compris dans le forfait,
- Les modalités de décompte des jours de travail et l'absence,
- La rémunération,
- Les modalités de suivi de la charge de travail, l'organisation du travail et l'articulation entre vie professionnelle et vie privée.



Rôle du CSE dans le suivi du forfait-jours

Le CSE doit donc être **informé et consulté** sur le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés.

La consultation annuelle du comité social et économique (CSE) sur la **politique sociale de l'entreprise**, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de

santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

Dans le cadre de cette consultation du CSE, l'employeur doit mettre à la disposition des élus du personnel, dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), de très nombreuses informations, **dont celles relatives aux forfaits-jours.**

Conclusion

Le contrat de travail en forfait-jours est en pleine progression. Il correspond aux souhaits de nombreux salariés d'être plus autonomes, aux évolutions des métiers et de notre société.

Toutefois, la mise en place du forfait-jours est un **exercice délicat**, le respect de la santé et du repos du salarié étant difficile à cadrer dans ce mode de fonctionnement.

L'employeur a le devoir de se conformer à la loi et à la jurisprudence, afin d'éviter tout risque de contentieux.

Entretien préalable avant licenciement et congé maternité

Une protection renforcée de la femme en congé de maternité

Une salariée en [congé de maternité](#) bénéficie d'une « **protection particulière** » liée à son contrat de travail. Cette protection dite « **absolue** » interdit un licenciement jusqu'à la fin du congé, et le cas échéant des congés payés pris immédiatement derrière.



Durant cette période, aucun licenciement ne peut lui être notifié ou prendre effet sous peine de nullité.

Mais, qu'en est-il de la lettre de convocation à un entretien préalable au licenciement ?

Un arrêt de la Cour de cassation du 29 novembre 2023 nous apporte la réponse (*Cass. Soc., 29 nov. 2023, n° 22-15.794 FS-PB*).

Rappel des faits

Une salariée est en congé maternité puis en congés payés du 8 septembre 2017 au 24 janvier 2018. Le 16 janvier 2023, l'employeur lui adresse une [convocation à un entretien préalable](#) à son éventuel licenciement, pour motif économique. L'entretien préalable étant fixé le 10 avril 2018, soit après la période de « protection particulière ».

La salariée signe un contrat de sécurisation professionnel (CSP) et quitte l'entreprise.

La salariée saisit la justice pour demander la **reconnaissance d'un licenciement nul**, en raison de la violation de la période « particulière de protection ».



La Cour de cassation donne raison à la salariée

La Cour de cassation précise dans son arrêt du 29 novembre 2023 que « *l'employeur ne peut engager la procédure de licenciement pendant la période de protection, notamment en envoyant la lettre de convocation à l'entretien préalable. Un tel envoi constitue une **mesure préparatoire au licenciement**, peu importe que l'entretien ait lieu à l'issue de cette période* ».

« *La lettre de convocation doit contenir l'indication **non équivoque** qu'un licenciement est envisagé. **Dès lors, c'est un véritable acte ayant des conséquences juridique** ».*

Le malaise d'un salarié lors d'un entretien avec son employeur est un accident du travail

Il résulte de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale que l'accident survenu au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail.

Pour débouter un salarié de sa demande, un arrêt de la cour d'appel de Versailles a énoncé que « pour qu'une présomption d'imputabilité au travail d'un accident trouve à s'appliquer, il convient que la victime démontre la matérialité d'un fait soudain survenu au temps et au lieu de travail. Il retient que si les circonstances de temps et de lieu invoquées par la victime se situent sur le lieu de travail de l'intéressée, celle-ci n'apporte aucun élément, en dehors de ses propres déclarations, qu'un événement brusque et soudain serait survenu lors d'un entretien dans le bureau de la responsable des ressources humaines, le questionnaire rempli par l'employeur décrivant un entretien se déroulant dans des conditions normales. Il ajoute que le compte rendu du service des urgences conclu à un malaise vagal sans signe de gravité, et que si le certificat médical initial fait état d'un malaise vagal avec chute, cette indication de chute est en contradiction avec les constatations du service des urgences qui a noté que la victime s'était allongée et que son état s'était amélioré. Il en déduit que la victime ne rapporte pas la preuve de l'existence d'un fait soudain survenu au temps et au lieu de travail et dont il est résulté une lésion, le léger malaise dont elle a été victime le 9 octobre 2018, sans perte de connaissance et alors qu'elle faisait l'objet d'un traitement

médical, en raison de son état dépressif, ne pouvant répondre à cette définition. »

La Cour de cassation a cassé cet arrêt.

Pour la Cour de cassation « en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que le malaise de la victime était survenu aux temps et lieu de travail, ce dont il résultait que l'accident litigieux était présumé revêtir un caractère professionnel, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »[1]



Pour débouter un salarié de sa demande tendant à la prise en charge, au titre de la législation professionnelle, de l'accident litigieux, un arrêt de la Cour d'appel de Paris énonce que « l'intéressé a été convoqué pour un entretien préalable en vue de son licenciement fixé au 15 novembre 2011, avec le directeur de l'établissement de et la responsable des ressources humaines, en présence d'un délégué du personnel. Il relève que selon le délégué du personnel qui assistait l'intéressé, celui-ci a préféré rester debout durant l'entretien, que pendant quinze minutes, les raisons du licenciement et l'impossibilité d'un reclassement ont été exposées au salarié qui, ne se sentant pas

bien, a quitté le bureau et a eu ensuite un malaise.

L'arrêt retient que ces déclarations confirment tout à fait la version de l'employeur qui figure dans la description détaillée des faits jointe à la déclaration d'accident du travail, et qu'au cours de cet entretien, aucun incident, aucun fait brutal, aucun comportement anormal de la part de la hiérarchie du salarié n'est établi. L'arrêt ajoute que si l'intéressé évoque dans ses écritures un harcèlement, il ne prouve pas qu'il aurait été victime d'actions malveillantes et répétées de la part de son employeur dont la conséquence directe aurait été le malaise du 15 novembre 2011 ; qu'en droit, l'employeur détient un pouvoir de direction et de sanction à l'égard de ses employés dont le seul exercice, en l'absence d'abus ou d'excès établi, ne saurait constituer le fait accidentel caractérisant l'accident du travail ; qu'en ce qui concerne les lésions, le certificat médical initial du 15 novembre 2011 décrit un « choc émotionnel » au cours de l'entretien avec la hiérarchie, mais qu'un choc émotionnel n'est pas une lésion au sens de la législation professionnelle ; qu'enfin, l'hôpital de [Localité 1] retient pour motif de la consultation un malaise vagal, qui n'est pas davantage une lésion au sens de la législation professionnelle, que le salarié bénéficie d'un suivi psychiatrique depuis cinq ans et que le conflit avec l'employeur est ancien.



L'arrêt en déduit qu'il n'est démontré aucune altération brutale de l'état mental de la victime résultant directement et exclusivement de l'entretien du 15 novembre 2011, et que la preuve de la matérialité d'un accident aux temps et lieux du travail, à la date du 15 novembre 2011, n'est pas rapportée, pas plus que la preuve d'un lien de causalité entre cet accident et les lésions constatées le même jour. »



La Cour de cassation a cassé cet arrêt.

Pour la Cour de cassation, « en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que le malaise de la victime était survenu aux temps et lieu de travail, ce dont il résultait que l'accident litigieux était présumé revêtir un caractère professionnel, la cour d'appel a violé le texte susvisé »[2]

Pour déclarer la décision de prise en charge inopposable à l'employeur, un arrêt de la Cour d'appel de Versailles « constate que l'incident, connu de l'employeur dès 10 h 30, s'est produit le 16 janvier 2014, à la suite d'un échange de courriels avec le service marketing. Il ajoute qu'un témoin ayant croisé la victime « qui était très pâle et totalement désorientée », celle-ci a été conduite à l'hôpital où un médecin généraliste a, le jour même, établi un certificat médical mentionnant une douleur thoracique sur « stress professionnel ». L'arrêt retient que rien ne démontre que les observations du service marketing auraient dépassé les limites d'une discussion entre collègues de différents services et qu'il n'est fait état ni d'un ton déplacé, ni de propos dénigrants ou insultants, ni que les demandes faites à la victime auraient présenté un caractère excessif. Il précise que le désaccord est né dès le 13 janvier 2014, soit trois jours avant l'accident allégué et que rien ne caractérise la soudaineté nécessaire pour établir l'existence d'un accident au jour du 16 janvier 2014. »

La Cour de cassation a cassé cet arrêt.



Pour la Cour de cassation, « en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés du caractère normal de l'incident ayant précédé le malaise, alors qu'il ressortait de ses constatations que la victime a ressenti des douleurs thoraciques survenues aux temps et lieu de travail, ce dont il résultait que l'accident litigieux était présumé être d'origine professionnelle, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »[3]

[1] Cour de cassation 19 octobre 2023 n° 22-13.275

[2] Cour de cassation – Deuxième chambre civile 9 septembre 2021 n° 19-25.418

[3] Cour de cassation – Deuxième chambre civile 7 avril 2022 n° 20-17.656

Eric ROCHEBLAVE

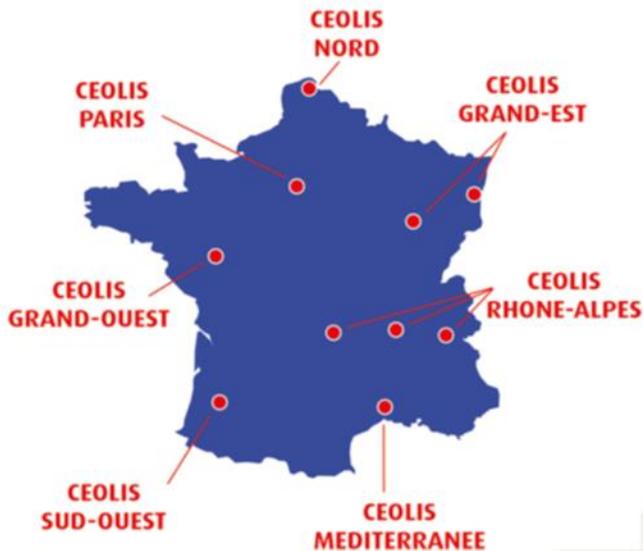
Avocat Spécialiste en Droit du
Travail
et Droit de la Sécurité Sociale
Barreau de Montpellier
<https://www.rocheblave.com/>

Céolis



Expert-comptable spécialisé dans les CSE

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



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

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

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (janvier 2024)