CEolis
Le souffle d'excellence

BULLETIN D'INFORMATION DU GROUPE CEOLIS

SEPTEMBRE 2015

Loi Rebsamen : quels changements pour les élus du personnel ?

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi « Rebsamen » vise à rénover et moderniser le dialogue social. Toute une série de mesures nouvelles vont s'appliquer, sans remettre en cause fondamentalement le fonctionnement actuel du dialogue social dans l'entreprise.

Une représentation des salariés des très petites entreprises (TPE) :

A compter du 1er janvier 2017, des commissions paritaires régionales seront créées. Elles seront chargées, de donner aux salariés toutes informations sur les dispositions légales ou conventionnelles applicables, de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles, de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs.

Les salariés membres des commissions bénéficieront d'autorisations d'absences et d'heures de délégation. Ils bénéficieront du statut de salarié protégé.

La valorisation du parcours professionnels des élus :

Les élus du personnel titulaires, les délégués syndicaux et les titulaires d'un mandat syndical pourront demander à bénéficier d'un entretien individuel avec leur employeur, en début de mandat, pour aborder les modalités pratiques de l'exercice de leurs fonctions.

L'exercice d'un mandat pourra faire l'objet d'une certification, utilisable dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience.

Vers la parité homme/femme

Modification de la représentation homme/femme dans les instances représentatives du personnel :

Les listes électorales devront être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Le non-respect de cette disposition entraînera l'annulation de l'élection du ou des élus ne respectant pas la parité.

Didier FORNO

Président-Directeur Général

Groupe CEOLIS

Editorial

Comptabilité des CE : plus que quelques mois pour se mettre aux normes !

La comptabilité des comités d'entreprises a été réformée. Les nouvelles dispositions sont applicables à l'exercice 2015.

Il est donc grand temps, pour les CE qui n'auraient pas encore travaillés sur le sujet, de mettre en place un plan d'actions.

Les experts-comptables sont à votre disposition pour vous accompagner dans ce nouveau cadre juridique.

CEolis
Le souffle d'excellence

Extension du champ d'application de la délégation unique du personnel (DUP) :

L'employeur peut décider de mettre en place une DUP, regroupant le comité d'entreprise, le CHSCT et les délégués du personnel, dans les entreprises ne dépassant pas 300 salariés.

Une généralisation des DUP

Chaque instance conserve ses propres prérogatives. La délégation se réunie au moins une fois tous les 2 mois, avec, au moins, 4 réunions annuelles consacrées aux attributions du CHSCT. L'ordre du jour de la délégation est transmis aux membres, au moins 8 jours avant la séance. Lorsqu'une expertise est diligentée sur un sujet qui concerne à la fois les attributions du CE et du CHSCT, celle-ci doit être une expertise commune. Les membres suppléants participent aux réunions avec voix consultative.

Le nombre d'heures de délégation sera fixé par décret. Les heures pourront être réparties entre les membres titulaires et suppléants, sans pouvoir dépasser une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie chaque membre.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la délégation unique sera possible, sous réserve d'accord majoritaire.

Règlement intérieur du CHSCT :

Celui-ci devient obligatoire.

L'articulation des consultations du comité d'entreprise :

L'objectif de la loi Rebsamen est de simplifier les consultations obligatoires du comité d'entreprise. Trois grandes consultations sont identifiées :

- Sur les orientations stratégiques : cette consultation doit inclure la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences) et la formation professionnelle,
- Sur la situation économique et financière de l'entreprise : cette consultation s'appuiera sur la base de données unique (BDU). Elle devra englober la politique de recherche et développement et le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE),
- Sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi.

Les autres consultations du comité d'entreprise ne sont pas modifiées : restructuration, compression d'effectifs, etc …

Toutes ces dispositions entreront en application au 1er janvier 2016.

Modification des négociations annuelles obligatoires (NAO) :

Les NAO sont divisées en 2 parties :

-Une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée,

- Une négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Réforme de la pénibilité au travail :

La loi supprime l'obligation d'établir des fiches de prévention de la pénibilité pour les salariés exposés. L'employeur doit juste informer la CARSAT, qui se chargera d'informer les salariés concernés.

Le burn out reconnu comme maladie professionnelle

Autres dispositions de la loi Rebsamen :

- Possibilité pour le « burn out » d'être reconnu comme maladie professionnelle,
- Possibilité d'un 2ème renouvellement d'un CDD, dans la limite d'une durée totale de 18 mois,
- Création d'un CDI intérimaire.

Délai de consultation du CE – La justice apporte des précisions.

Le code du travail défini le délai maximal accordé au comité d'entreprise pour rendre son avis dans le cas d'une procédure d'information/consultation. Le juge ne peut pas proroger ce délai une fois que celui-ci a expiré.

Le 1er octobre 2014, la direction d'une entreprise réunit les membres du CCE pour démarrer la procédure d'information/consultation sur un projet de fusion/absorption. Au cours de cette réunion elle leur remet un document.
Au cours de cette même réunion, le CCE mandate un expert-comptable chargé de l'assister.

Le 16 décembre, la direction réunit de nouveau le CCE pour recueillir son avis. Celui-ci refuse, s'estimant insuffisamment informé. L'employeur considère que le CCE, par son refus, a donné un avis négatif et met en œuvre son projet.

Le CCE, associé à deux syndicats, saisi le TGI et lui demande de fixer un nouveau point de départ du processus d'information/consultation.

Le TGI rejette l'action du CCE et des syndicats, jugement confirmé en appel (Cour d'appel Basse-Terre, 13 avril 2015, n° 15/00220).

Fondements du jugement

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 (loi LSE), le délai accordé au CE/CCE pour rendre un avis est encadré :

- soit il est fixé par accord entre l'employeur et la majorité des élus titulaires (et ne peut être inférieur à 15 jours) ;
- soit ce sont des délais réglementaires qui s'appliquent (un mois à compter de la communication des informations, deux mois en cas d'intervention d'un expert et 3 mois en cas de saisine du CHSCT).

Et la loi précise que si le CE refuse de donner un avis à l'expiration du délai, il est présumé avoir rendu un avis négatif.

Dans cette affaire, le CCE n'avait pas conclu d'accord avec l'employeur, c'était donc le délai de deux mois qui courrait du fait de l'intervention de l'expert-comptable. Mais le CCE considère que ce délai ne pouvait être tenu du fait du manque d'informations.

Le TGI ne suit pas l'argumentation du CCE. En effet, dans le cas d'une procédure d'information/consultation, le CCE doit, s'il estime que l'information communiquée par la direction est insuffisante, saisir le TGI pour contraindre l'employeur à lui fournir les informations manquantes. Il peut également demander au président du TGI une prolongation du délai initial.

Mais cette demande doit être faite avant que le délai dont dispose le CCE pour rendre son avis n'expire car le juge ne peut pas modifier ce délai une fois que celui-ci a expiré.

Il faut donc faire très attention à ne pas attendre le dernier moment lorsque des difficultés apparaissent !

L'utilisation de dispositif de géolocalisation par les entreprises est strictement encadrée.

Tout d'abord, le dispositif de géolocalisation doit répondre à l'une de ces finalités :

- Le respect d'une obligation légale ou réglementaire en raison du type de transport ou de la nature des biens transportés
- Le suivi et la facturation ou la justification d'une prestation auprès d'un client ou d'un donneur d'ordre
- La sûreté ou la sécurité de l'employé lui-même ou des marchandises ou des véhicules dont il a la charge ; en particulier la lutte contre le vol du véhicule
- Une meilleure allocation des moyens pour des prestations à accomplir dans des lieux dispersés (interventions d'urgence, taxis, flotte de dépannage)
- Le contrôle du respect des règles d'utilisation du véhicule édictées par l'employeur
- Le suivi du temps de travail mais uniquement si celui-ci ne peut être réalisé par aucun autre moyen (y compris déclaratif)

De plus, la collecte des données de géolocalisation ne doit pas être activée en dehors du temps de travail et le dispositif doit pouvoir être désactivé par l'employé.

Par ailleurs, les données pouvant être collectées sont les suivantes :

- Identification de l'employé (nom, prénom, numéro de matricule, numéro de plaque minéralogique)
- Données relatives aux déplacements (données de localisation)
- Données complémentaires liées à l'utilisation du véhicule (vitesse de circulation, nombre de kilomètres parcourus, durée d'utilisation, temps de conduite, nombre d'arrêts)
- Date et heure des désactivations et activations du dispositif de géolocalisation pendant le temps de travail

De plus, le contrôle des infractions relevant des pouvoirs publics, un employeur ne peut pas utiliser les données issues du dispositif de géolocalisation à ces fins.

<u>Durée de conservation et sécurité des données</u>

Le principe général édicté par la CNIL stipule que « *les données relatives à la localisation d'un employé ne peuvent ainsi être conservées que pour une durée pertinente au regard de la finalité du traitement qui a justifié la collecte* » et que « *une durée de deux mois est considérée comme adéquate* ».

Toutefois, cette durée peut être supérieure

- si une disposition légale le prévoit ;
- si une telle conservation est rendue nécessaire à des fins de preuve de l'exécution d'une prestation. Dans ce cas, la durée de conservation est fixée à un an, cette durée ne faisant pas obstacle à une conservation supérieure en cas de contestation des prestations effectuées ;

- si la conservation est effectuée pour conserver un historique des déplacements à des fins d'optimisation des tournées, pour une durée maximale d'un an.

Dans le cadre du suivi du temps de travail, seules les données relatives aux horaires effectués peuvent être conservées pendant une durée de cinq ans.

Enfin, toutes les précautions utiles au regard des risques présentés par le traitement des données doivent être prises pour préserver la sécurité des données à caractère personnel et, notamment au moment de leur collecte, durant leur transmission et leur conservation, empêcher qu'elles soient déformées, endommagées ou que des tiers non autorisés y aient accès.

Réunion du CE pendant la période de congés : comment faire en pratique ?

Les mois de juillet et août voient souvent partir bon nombre de salariés en congés, y compris les membres du CE. Que devient l'impératif de tenue périodique des réunions du comité d'entreprise pendant cette période ?

Le code du travail, dans son article L2325-14 défini la périodicité des réunions du comité d'entreprise :

- Une fois par mois dans les entreprises de plus de 150 salariés
- Une fois tous les deux mois (au minimum) dans les entreprises de moins de 150 salariés

Lorsque vient la période de congés, la fermeture de l'entreprise ou le départ en congés des élus peut compliquer le respect de cette obligation. En effet, il n'est pas possible de prévoir la suppression d'une réunion périodique, les règles édictées par le code du travail étant d'ordre public.

Toutefois, deux points permettent au CE de maintenir son calendrier :

- Il n'y a pas de quorum fixé pour la validité d'une réunion de CE, quand bien même plus de la moitié des élus seraient absents.
  Il faudra veiller toutefois lors de la rédaction de l'ordre du jour à éviter les questions les plus importantes.

- En cas de fermeture de l'entreprise un mois complet (par exemple en août), la réunion de CE correspondante peut se tenir juste avant ou juste après, le délai entre deux réunions pouvant être supérieur (ou inférieur) à un mois.

Enfin, même lorsqu'ils sont en congés, les élus doivent être invités à la réunion du CE. En effet, même en période de congés, les membres du CE continuent d'exercer leur mandat et peut donc assister aux réunions ordinaires ou extraordinaires.

Ces dispositions s'appliquent également lorsque l'entreprise a une Délégation Unique du Personnel.

.

Successions de CDD requalifiés en CDI

Une salariée, technicienne montage vidéo, a enchainé 589 CDD d'usage, sous le statut d'intermittent du spectacle, sur une période de 9 ans. Elle saisit le tribunal des Prud'hommes pour demander la requalification de son contrat en CDI.

Celui-ci fait gré à sa demande, qui est confirmée par la cour d'appel. L'employeur saisit donc la cour de cassation qui, elle-même, confirme la requalification dans son arrêt du 24 juin 2015.

Que prévoit la loi ?

L'article L. 1242-2 du Code du travail précise quels sont les cas où l'on peut recourir à un contrat de travail à durée déterminée.

Un tel contrat peut être signé pour le remplacement d'un salarié, l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, mais également pour les emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Dans ce dernier cas, l'article D. 1242-1 du Code du travail dresse la liste des secteurs d'activité où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée. Parmi ceux-ci figure les secteurs de l'audiovisuel et de la production cinématographique.

Pour autant, si la signature de CDD dits « d'usage » est autorisée dans ces secteurs, ils ne doivent pas avoir pour finalité de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise comme l'ont estimé les différentes juridictions qui se sont prononcées sur ce dossier.

Cass. Soc., 24 juin 2015, n° 13-26631

Salariés mis à disposition et calcul de l'effectif

Le calcul des effectifs est régi par les articles L. 1111-1 et suivants du Code du Travail. Ceux-ci précisent que « *les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise* ».

Qu'en est-il des salariés travaillant pour des entreprises sous-traitantes ?

Une entreprise de Bâtiment et de Travaux Publics doit élire les représentants du personnel et convoque les syndicats pour négocier le protocole d'accord préélectoral. Le syndicat majoritaire, en désaccord sur le mode de calcul de l'effectif, refuse de le signer. Il demande à la direction de communiquer les informations concernant les salariés des entreprises sous-traitantes intervenant pour son compte sur différents chantiers et saisit donc le tribunal d'instance à cet effet.

En se fondant sur l'article L. 1111-2, le tribunal d'instance déboute le syndicat en considérant que les salariés des entreprises sous-traitantes ne sont pas « mis à disposition de l'entreprise » et que de surcroit ils ne sont pas « présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice » car intervenant exclusivement sur les chantiers.

La Cour de Cassation a une autre interprétation. Elle explique que la nature juridique des liens qui lient l'entreprise mettant à disposition du personnel et l'entreprise utilisatrice n'a pas à être prise en compte. Dès lors que les salariés remplissent les conditions de l'article L. 1111-2 du Code du Travail, ceux-ci doivent être comptabilisés dans les effectifs.

Elle rappelle également « *que sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail … les travailleurs … présents depuis au moins un an et qui travaillent sur les mêmes lieux que les salariés de l'entreprise utilisatrice, partageant ainsi avec ces derniers des conditions de travail en partie communes, susceptibles de générer des intérêts communs* »

Cass. Soc., 15 avril 2015, n° 14-20200

Est-il possible pour l'employeur de modifier les dates de départ en congés payés de ses salariés ?

Une fois les dates de départ fixées, l'employeur et les salariés doivent les respecter. Toutefois, et en la présence de circonstances exceptionnelles, il est possible de modifier l'ordre et les dates de départs.

Le code du travail indique que l'ordre et les dates de départs ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ (Art. L3141-16).

Ce délai d'un mois commence à la date ou le salarié a été informé du report et non pas à la date ou l'employeur a envoyé la lettre recommandée avec accusé de réception l'informant de ce report.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, il est possible de modifier l'ordre et les dates de départ sans respecter ce délai. Ce sera le cas, par exemple, pour assurer une commande de nature à sauver une entreprise en difficulté ou pour remplacer un salarié décédé brutalement.

Dans ce cas, le salarié qui voit sa date de départ en congés modifiée doit être indemnisé pour les frais occasionnés par ce changement.

En cas de refus du salarié, une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement peut être prise. Toutefois, les motifs empêchant le salarié d'accepter cette modification doivent être pris en compte pour mesurer la gravité de la faute. Par ailleurs, en cas de contestation, les juges rechercheront en premier lieu si l'employeur a bien respecté ses obligations d'informations sur l'ordre et les dates de départs en congés payés et si les circonstances invoquées justifient la modification tardive de ces dates.

Mutation géographique refusée : quelles conséquences ?

Votre employeur vient de vous informer qu'il envisage pour vous une mutation géographique. Quelles seraient les conséquences d'un refus ?

Les conséquences du refus d'une mutation géographique seront différentes suivant que l'employeur est, ou non, en mesure de vous l'imposer. A ce titre, la présence ou l'absence d'une clause de mobilité inscrite dans le contrat de travail est primordiale.

<u>En l'absence de clause de mobilité</u>

En l'absence de clause de mobilité dans votre contrat de travail, l'employeur ne peut pas vous imposer une mutation géographique sauf si une clause de mobilité a été instituée par la convention collective qui vous est applicable. Toutefois, vous devez avoir été informé de l'existence d'une telle disposition au moment de votre embauche et devez avoir été en mesure d'en prendre connaissance (Cass. Soc. 27 juin 2002, n°00-42646).

Néanmoins, tout changement de lieu de travail n'implique pas nécessairement une mutation géographique. En effet, si celui-ci se fait dans le même secteur géographique que votre lieu de travail actuel, le refus d'un tel changement sera constitutif d'une faute susceptible d'entrainer un licenciement. La notion de secteur géographique n'est pas précisément définie et est appréciée au cas-par-cas par les juges. Celle-ci fait intervenir la distance entre l'actuel et le nouveau lieu de travail, le temps de trajet et les facilités de transport.

<u>En présence d'une clause de mobilité</u>

En présence d'une clause de mobilité, et dans la mesure où l'employeur en respecte les termes, vous ne pouvez pas refuser une mutation géographique. Un tel refus sera considéré comme une faute constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. Soc. 21 juillet 1986, n°83-45368), voire en cas de refus réitéré, d'une faute grave (Cass. Soc. 5 décembre 2012, n°11-21365).

Néanmoins, si vous êtes représentant du personnel, et donc salarié protégé, il n'en va pas de même.

En effet, en tant que représentant du personnel, aucun changement de vos conditions de travail ne peut vous être imposé. De ce fait, avant de vous muter dans un autre lieu, votre employeur doit solliciter votre accord.

Infos express

Le temps de pause en tenue de travail doit-il être rémunéré ?

Le fait d'être obligé de garder sa tenue de travail durant la pause justifie-t-il le paiement de celle-ci ?

Le temps de pause n'a pas à être rémunéré ni entrer dans le décompte de la durée du temps de travail sauf si le salarié, pendant sa pause, doit rester à la disposition de son employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Dans ce cas-là, le temps de pause est considéré comme un temps de travail effectif. C'est le cas, par exemple, des salariés travaillant en cycle continu et qui en raison de la spécificité de leurs fonctions ne peuvent s'éloigner de leur poste de travail.

La simple obligation pour les salariés de garder leur tenue de travail durant la pause ne constitue pas un motif suffisant pour considérer celle-ci comme un temps de travail effectif.

Comment remplacer un délégué syndical absent ?

Dans les petites et moyennes entreprises, il arrive souvent qu'un seul délégué syndical par organisation soit présent. Comment le remplacer lorsque celui-ci est absent pour une longue durée ?

Représentant son organisation syndicale et appeler à négocier des accords avec son employeur, le délégué syndical est un élément indispensable au dialogue social. Sa présence est donc nécessaire et une absence prolongée est préjudiciable. Comment une organisation syndicale peut mettre en place un remplacement temporaire ou définitif ?

La loi n'a rien prévu pour le remplacement temporaire d'un délégué syndical ; en effet, il n'est pas possible pour une organisation syndicale de nommer un délégué suppléant (sauf disposition conventionnelle plus favorable).

Toutefois, il est possible de procéder à un remplacement provisoire du titulaire du mandat, quelle que soit la durée de son absence, en réalisant les formalités obligatoires de nomination : information de l'employeur, de l'inspecteur du travail et des salariés ; choix d'un délégué ayant recueilli au moins 10% des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles (CE ou DP ou DUP).

Lors du retour d'absence du délégué remplacé, une nouvelle procédure de nomination devra être effectuée pour que celui-ci retrouve son mandat.

Attention, ces changements/ remplacements ne peuvent pas être trop fréquents car cela pourrait être considéré comme abusif par les juges.

Loi Macron – Censure du plafonnement des indemnités de licenciement aux prud'hommes

La loi Macron prévoyait, dans son article 266, un plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse attribuées par les prud'hommes. Le plafond dépendait de deux critères, l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise.

Dans sa décision n°2015-715 DC du 5 août 2015 le Conseil Constitutionnel a invalidé ce plafonnement. Sa décision est motivée par le fait que le critère lié à la taille de l'entreprise est contraire au principe constitutionnel d'égalité devant la loi.

En effet, cette indemnité devant compenser un préjudice (le licenciement sans cause réelle ni sérieuse), celle-ci ne peut tenir compte de la taille de l'entreprise. De fait, pour le salarié, le préjudice (la perte d'emploi) aura les mêmes conséquences qu'il travaillait pour une TPE ou un grand groupe.

Toutefois, le premier critère, l'ancienneté du salarié, n'a pas été

jugé inconstitutionnelle et pourra donc figurer dans une nouvelle version de cet article.

Loi Macron – Création d'un nouveau représentant des salariés devant les juridictions prud'homales : le défenseur syndical

La loi Macron (n°2015-990) publiée le 6 août 2015 a, dans son article 258 alinéas 19 et 20, créé un nouveau représentant des salariés appelé « défenseur syndical ».

Désigné par les organisations syndicales, il exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale.

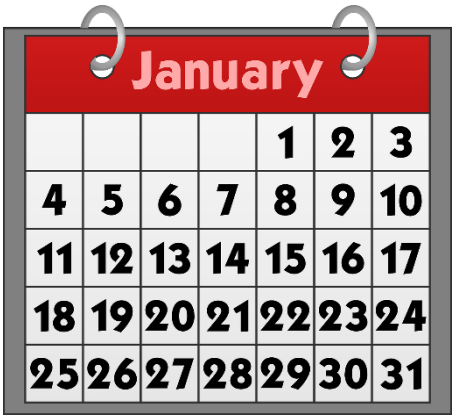
Dans les entreprises de plus de 11 salariés, il bénéficie d'au maximum 10 heures pour l'exercice de ses fonctions. Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif et est rémunéré par l'employeur qui est remboursé par l'Etat.

Par ailleurs, le défenseur syndical peut s'absenter pour se former dans la limite de deux semaines par période de quatre ans. Les absences pour formation seront-elles aussi rémunérées par l'employeur au titre du financement de la formation professionnelle.

Tenu à une obligation de discrétion concernant les informations confidentielles dont il pourrait avoir connaissance, le défenseur syndical est considéré comme un salarié protégé (art. L2411-1 et suivants du Code du Travail).

Loi Rebsamen – Un CDD peut maintenant être renouvelé 2 fois

La loi n°2015-994 relative au dialogue social et à l'emploi (loi Rebsamen) publiée le 17 août 2015 a modifié la réglementation concernant le renouvellement d'un CDD.



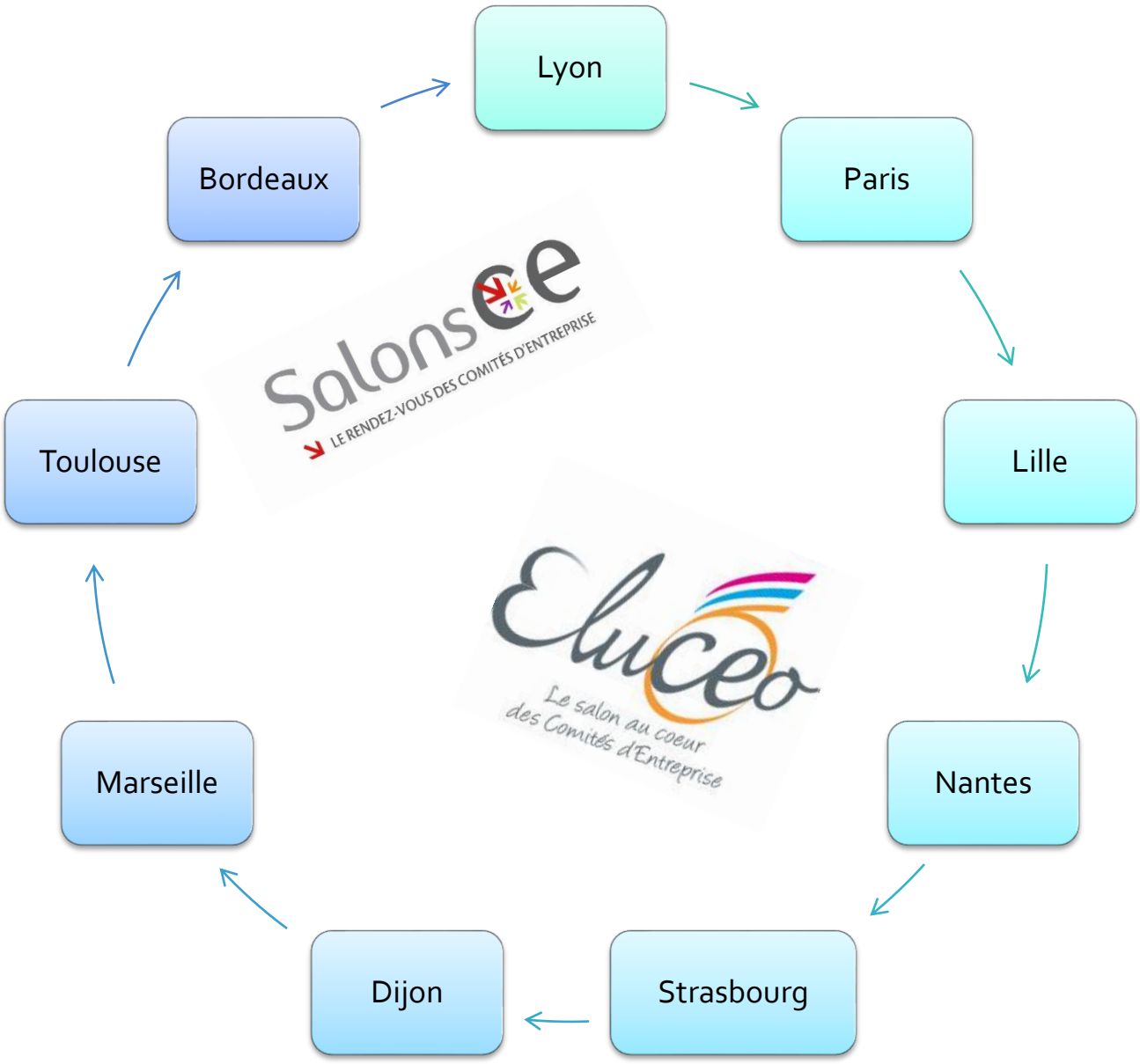
Cette modification, instituée par son article 55, porte à deux le nombre de renouvellements possibles d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim. Ceux-ci peuvent avoir une durée différente de celle du contrat initial.

Toutefois, la durée maximale cumulée du contrat n'est pas modifiée (18 mois pour un CDD classique lié à l'accroissement temporaire d'activité ou le remplacement d'un salarié absent) et, lors du ou des renouvellements, le motif invoqué dans le contrat initial doit toujours être d'actualité.

CEOLIS participe aux salons des CE

Venez nous retrouver nombreux sur notre stand !

(Toutes les infos et les dates sur notre site internet)



CEolis
Le souffle d'excellence

Découvrez notre catalogue de formations destiné aux élus du personnel

CEOLIS propose un catalogue complet de formations pour les CE, les CHSCT et les délégués du personnel. Plus de 30 modules de formations.

- Rôle et fonctionnement du CE
- Rôle du trésorier / réforme de la comptabilité des CE
- Rôle des délégués du personnel
- Comprendre les comptes de l'entreprise
- Rôle et fonctionnement du CHSCT

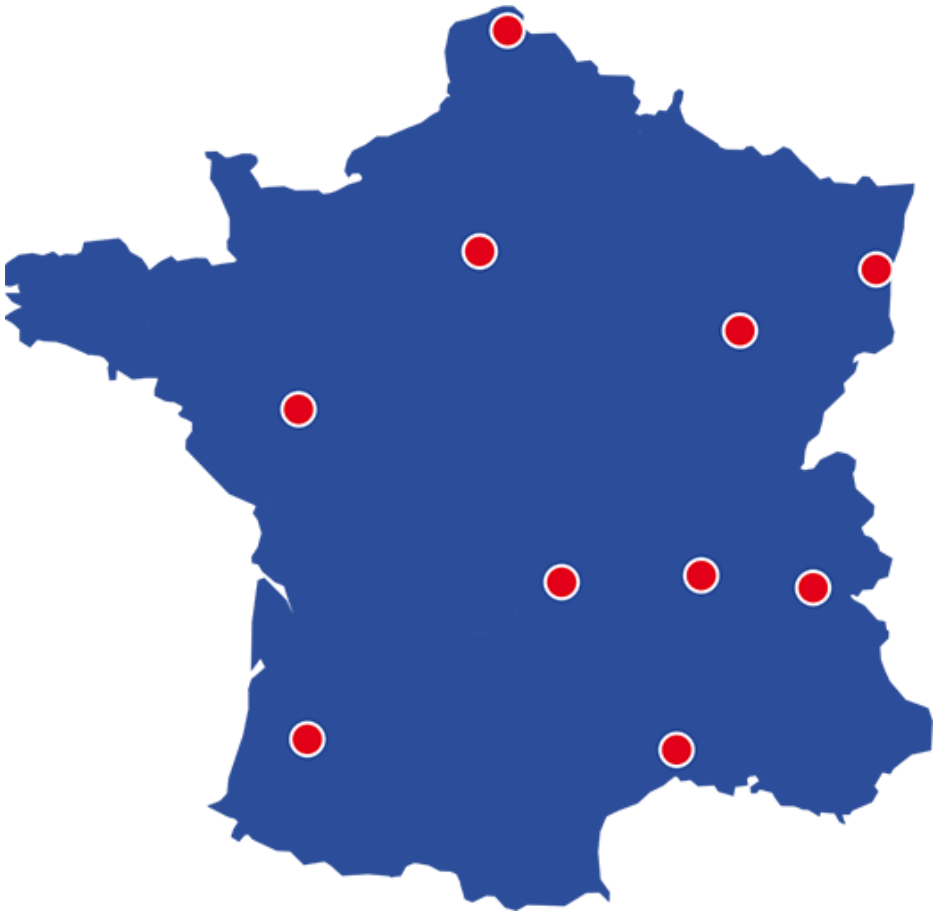
Téléchargement du catalogue sur notre site internet,

Devis sur simple demande

CEOLIS est organisme agréé de formation

CEolis
Le souffle d'excellence

Groupe CEOLIS : implantations géographiques



Groupe CEOLIS

Expertise-comptable des comités d'entreprises

Expertise-comptable des Syndicats

Commissariat aux comptes

Expertises CHSCT

Formation des Instances Représentatives du Personnel

Assistance juridique

Tél : 09 67 22 32 35

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Site internet : groupe-ceolis.fr

CEolis
Le souffle d'excellence