



La Covid-19 a bouleversé le rôle des élus du CSE

La pandémie de la [Covid-19](#) a modifié en profondeur les relations sociales entre les élus du [CSE](#) (comité social et économique) et les employeurs.

La succession des règles liée aux normes sanitaires applicables a fortement impacté les prérogatives des élus.

Une surcharge de travail

Il en a résulté une surcharge de travail pour les élus, la nécessité d'augmenter le niveau de compétence et de traiter des problématiques à un rythme accéléré.

Des élus souvent démunis

Les élus se sont souvent retrouvés démunis, face à des Directions qui, elles, disposent de conseils (Expert-comptable, avocat). Le dialogue social s'en trouvant faussé.

Le confinement et le télétravail ont également éloigné nombre d'élus du terrain et amenuisé les contacts directs avec les autres salariés. Les visioconférences n'ayant pas arrangé les choses.

Espérons que l'année 2021 verra le CSE retrouver son rôle « normal ».

**BONNE ET HEUREUSE
ANNEE 2021**



Didier FORNO

Président-Directeur Général

Groupe CEOLIS

Éditorial Des lendemains de fêtes difficiles !

L'année 2021 s'annonce difficile, mais aussi pleine d'espoirs.

Année difficile, car le chômage va fortement augmenter, les dettes de l'État et des organismes sociaux vont exploser, la santé physique et mentale des salariés continuera de se dégrader.

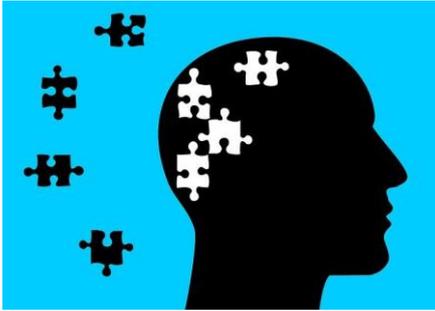
Année pleine d'espoirs, avec l'arrivée du vaccin contre la Covid-19.

2021 sera une année très chargée pour les élus du personnel, entre plan de restructuration, négociation sur le télétravail et la santé au travail.

CEOLIS est à vos côtés, pour vous aider à affronter cette année si délicate...

La santé mentale des salariés au plus bas

Selon une étude réalisée du 2 au 9 décembre 2020 par [Opinionway](#) pour le cabinet [Empreinte Humaine](#), la moitié des salariés sont en détresse psychologique, dont 20 % en détresse élevée, avec des risques importants de développer des troubles mentaux.



La dégradation de la santé mentale des salariés n'a jamais été aussi

élevée depuis le début de la crise sanitaire.

Les jeunes sont les plus atteints

Les moins de 29 ans sont les plus atteints. Ils sont en perte de repère, vivent plus fortement l'effet du confinement, de l'insécurité économique et de l'isolement social. Ils vivent une plus grande incertitude quant à leur avenir et se questionnent sur la viabilité de leur premier choix d'orientation professionnelle.

Les femmes sont en grande détresse

Les femmes ne sont pas non plus épargnées : charge mentale, responsabilité familiale, culpabilité. Elles sont un grand nombre à être en détresse psychologique.



Covid-19 et conduites addictives

Selon une étude menée par l'institut [IPSOS](#) pour la [MILDECA](#) sur la période écoulée depuis le premier confinement, montre que l'isolement au travail, l'augmentation des objectifs en matière de performance ainsi que la charge de travail ont joué un rôle dans l'augmentation des consommations de substances psychoactives.



Près des deux tiers des répondants à l'étude ont consommé de l'alcool sur les 12 derniers mois, 28 % du tabac, 13 % la cigarette

électronique, 13 % des médicaments psychotropes et 5 % du cannabis.

Le portrait « type » du consommateur d'alcool est un homme, entre 35 et 44 ans, travaillant dans le privé et cadre supérieur.

Le tabac est surtout consommé par les jeunes et les ouvriers.

Preuve illicite utilisée dans le cadre d'un licenciement pour faute grave

Une salariée de l'AFP, également [correspondante informatique et liberté](#) (CIL) est licenciée pour faute grave. Elle avait adressé à une entreprise cliente et également concurrente, cinq demandes de renseignements par voie électronique en usurpant l'identité de sociétés clientes. L'employeur réussit à identifier avec l'aide d'un expert informatique l'[adresse IP](#) utilisée pour envoyer les messages litigieux. Un constat d'huissier est dressé. L'adresse IP identifiée est celle de la salariée.



La salariée conteste son licenciement. Selon elle, l'adresse IP est une donnée personnelle. À ce titre, en tant que CIL, elle aurait dû être informée du traitement réalisé

par l'expert informatique et une déclaration préalable aurait dû être adressée à la [CNIL](#) (commission nationale informatique et liberté). Elle estime donc que les preuves obtenues ont fait l'objet d'un traitement illicite.



La Cour de cassation dans son arrêt du 25 novembre 2020 confirme que les adresses IP, qui permettent d'identifier une personne physique sont des données à caractère personnel. Toutefois, la Cour de cassation admet qu'un employeur puisse produire en justice, au

soutien d'un licenciement disciplinaire, ces éléments portant atteinte à la vie personnelle du salarié dès lors que cette production est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte est strictement proportionnée au but poursuivi.

Le juge met donc en balance le droit au respect de la vie privée du salarié et le droit à la preuve.

Précisons que le régime de déclaration préalable à la CNIL a été supprimé suite à la mise en place du [RGPD](#) (règlement général sur la protection des données). Les employeurs doivent désormais procéder à une analyse d'impact relative à la protection des données.

Élections du CSE : la parité ne s'applique qu'aux candidats libres du second tour

Lors des élections des membres du CSE ([comité social et économique](#)), pour chaque collège électoral, les listes présentées qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

La Cour de cassation dans un arrêt du 25 novembre 2020 vient d'apporter une précision, concernant les listes des candidats libres présentées au second tour des élections du CSE. Elle précise que les règles de parité s'appliquent aux organisations syndicales qui doivent, au premier tour pour lequel elles bénéficient du monopole de

présentation des listes de candidats et, par suite, au second tour, constituer des listes qui respectent la représentation équilibrée des femmes et des hommes. En revanche, la Cour de cassation précise que cette parité ne s'applique pas aux candidatures libres présentées au second tour des élections professionnelles.

Entreprises : ce qui change au 1er janvier 2021

Au 1^{er} janvier de chaque année, un certain nombre de modifications sont apportées en matière de droit du travail. 2021 n'échappe pas à cette tradition. Revue des principales évolutions...

Renforcement des mesures en faveur de l'égalité professionnelle

Chaque année, au 1^{er} mars, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer leur [Index de l'égalité professionnelle](#) entre les femmes et hommes, le publier sur leur site internet et le communiquer à l'inspection du travail ainsi qu'à leur [Comité social économique](#) (CSE).

En 2020, les résultats des entreprises de plus de 1000 salariés avaient été rendus publics sur le site du ministère du Travail. En 2021, cette publication devrait être étendue aux entreprises de plus de 250 salariés. Des dispositions devraient également intervenir afin de mieux suivre et rendre compte la question de la parité parmi les cadres dirigeants.

Prolongation de l'assouplissement des conditions d'utilisation des titres restaurants

Pour soutenir le secteur de la restauration, le Gouvernement prolonge jusqu'au 1^{er} septembre 2021 inclus les mesures d'assouplissement des modalités d'utilisation des [titres restaurants](#)

prises en juin dernier dans le contexte de la crise sanitaire. Dans les restaurants uniquement, le plafond d'utilisation quotidien des titres restaurants est doublé, passant de 19 € à 38 €. Ils sont également utilisables les week-ends et les jours fériés.



La durée de validité des titres restaurants 2020, dont l'échéance était initialement prévue pour fin février 2021, est également prolongée jusqu'au 1^{er} septembre 2021 inclus.

Pendant la fermeture des restaurants, l'utilisation des titres restaurants reste possible dans le cadre des livraisons et du « [click and collect](#) ».

Soutien de l'accès à l'apprentissage des personnes en situation de handicap

À compter du 1^{er} janvier 2021, dans la continuité de la réforme sur la formation professionnelle, le coût du contrat d'apprentissage pris en charge par les [Opérateurs de Compétences](#) (OPCO) prend en charge le coût de la compensation du handicap de l'apprenti dans le montant du contrat qui pourra ainsi être majoré jusqu'à 4 000 euros, quelle que soit la branche professionnelle.

Augmentation du SMIC

Au 1^{er} janvier 2021, le montant du [SMIC](#) brut horaire s'établit à 10,25 € (augmentation de 0,99 %), soit 1 554,58 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Proposition de loi santé au travail

Une proposition de loi déposée le 23 décembre 2020 retranscrit les points normatifs de [l'accord national interprofessionnel \(ANI\) sur la santé au travail](#) conclu par les partenaires sociaux en fin d'année. La proposition de loi devrait être examinée par le Parlement à partir de février.

Participation, intéressement et épargne salariale versés par les entreprises en 2018

Comme chaque année, la [DARES](#) (Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques) publie son étude sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale versés aux salariés. Les chiffres concernent l'année 2018.



50,9 % des salariés du secteur privé ont eu accès à l'un de ces dispositifs de rémunération complémentaire, soit une hausse de 1 point par rapport à l'année précédente. Le [PEE](#) (plan d'épargne entreprise) reste le dispositif le plus répandu. Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système collectif d'épargne qui

permet aux salariés (et aux dirigeants dans les petites entreprises) d'acquérir des valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise. Les salariés et les entreprises peuvent effectuer des versements sur le PEE. Les sommes sont indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf cas de déblocages exceptionnels.

Le [PERCO](#) poursuit sa progression et couvre 23,2 % des salariés. Le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) est un système d'épargne mis en place par accord collectif ou par décision de l'employeur. Il permet aux salariés de se constituer, avec l'aide de leur entreprise, une épargne pour la retraite, en complément des régimes de retraite obligatoires par répartition. Il peut être alimenté par différents types de versements qui seront ensuite répartis sur des placements financiers.

Depuis le 1er octobre 2020, le PERCO est fermé à la commercialisation. Toutefois, les versements restent possibles sur les

anciens contrats ainsi que la déduction fiscale liée à ce dispositif.



Une prime moyenne de 2 561 euros par salarié

En 2018, dans les entreprises de 10 salariés et plus, ce complément de rémunération a représenté 2 561 euros en moyenne par salarié. La progression est de 49 euros par rapport à l'année précédente.

Les primes d'intéressement ont progressé de 3,3 % et les primes de participation de 2,2 %. Leurs montants s'établissent respectivement à 1 888 euros et à 1 430 euros par salarié.

L'abondement est en moyenne de 776 euros sur les PEE et 616 euros sur les PERCO.

Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus

Dispositif	2010	2017	2018
Participation			
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	7 380	7 032	7 112
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	5 226	5 029	4 975
Montant moyen par bénéficiaire de la participation (en euros).....	1 412	1 398	1 430
<i>En % de la masse salariale des bénéficiaires.....</i>	<i>4,4</i>	<i>3,6</i>	<i>3,7</i>
Intéressement			
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	7 185	9 144	9 111
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	4 646	5 001	4 826
Montant moyen par bénéficiaire de l'intéressement (en euros).....	1 546	1 828	1 888
<i>En % de la masse salariale des bénéficiaires.....</i>	<i>4,5</i>	<i>4,6</i>	<i>4,6</i>
Plan d'épargne entreprise (PEE)			
Versements totaux nets* sur un PEE (en millions d'euros).....	7 833	9 806	10 437
Nombre de salariés ayant épargné sur un PEE (en milliers).....	3 734	3 993	4 049
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros).....	1 338	1 637	1 815
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers).....	2 256	2 260	2 340
Montant moyen par bénéficiaire de l'abondement (en euros).....	593	724	776
<i>Abondement en % de la masse salariale des bénéficiaires.....</i>	<i>1,6</i>	<i>1,6</i>	<i>1,7</i>
Plan d'épargne retraite collectif (Perco)			
Versements totaux nets* sur un Perco (en millions d'euros).....	803	1 826	1 976
Nombre de salariés ayant épargné sur un Perco (en milliers).....	579	1 173	1 120
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros).....	288	547	553
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers).....	475	983	898
Montant moyen par bénéficiaire de l'abondement (en euros).....	608	556	616
<i>Abondement en % de la masse salariale des bénéficiaires.....</i>	<i>1,4</i>	<i>1,1</i>	<i>1,2</i>
Ensemble : participation, intéressement et abondement du PEE et du Perco			
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	16 194	18 359	18 591
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	7 234	7 309	7 260
Montant moyen par bénéficiaire (en euros).....	2 239	2 512	2 561
<i>En % de la masse salariale des bénéficiaires.....</i>	<i>6,8</i>	<i>6,5</i>	<i>6,5</i>
Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers)	8 412	8 443	8 538
Pour information			
Masse salariale totale (en millions d'euros).....	377 733	480 134	486 094
Nombre total de salariés (en milliers).....	12 327	14 376	14 409

Les années 2020 et 2021 devraient être marquées par une chute très

importante de ces rémunérations complémentaires, dans la plupart

des secteurs d'activité, en raison de la pandémie de la [Covid-19](#).

Les employeurs pourront-ils obliger les salariés à se faire vacciner contre la COVID-19 ?

L'évaluation des [risques professionnels](#) par l'employeur permet d'identifier les salariés pour lesquels des mesures de protection, comme la vaccination, peuvent être nécessaires.

La vaccination en entreprise est (article R 4426-6 du Code du travail) :

- soit obligatoire en vertu d'une disposition du Code de la santé publique,
- soit recommandée par l'employeur, s'il y a lieu et sur proposition du médecin du travail, aux salariés non immunisés contre les agents biologiques pathogènes auxquels ils sont ou peuvent être exposés. La vaccination appropriée est alors à la charge de l'employeur.

Les articles L. 3111-4 et L. 3112-1 du code de la santé publique énoncent les **obligations vaccinales** :

- **contre l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos, la poliomyélite et la grippe*** pour les personnes qui, dans un établissement ou organisme public ou privé de prévention de soins ou hébergeant des personnes âgées, exercent une activité professionnelle l'exposant ou exposant les personnes dont elle est chargée à des risques de contamination et les élèves ou étudiants d'un établissement préparant à l'exercice des professions médicales et des autres professions de santé
- **contre la fièvre typhoïde** pour les personnes qui exercent une

activité professionnelle dans un laboratoire de biologie médicale

- **antituberculeux BCG**



Article L. 3111-4 du code de la santé publique

« Une personne qui, dans un établissement ou organisme public ou privé de prévention de soins ou hébergeant des personnes âgées, exerce une activité professionnelle l'exposant ou exposant les personnes dont elle est chargée à des risques de contamination doit être immunisée contre l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos, la poliomyélite et la grippe*.

Les personnes qui exercent une activité professionnelle dans un laboratoire de biologie médicale doivent être immunisées contre la fièvre typhoïde.

Un arrêté des ministres chargés de la santé et du travail, pris après avis de la Haute Autorité de santé, détermine les catégories d'établissements et organismes concernés.

Tout élève ou étudiant d'un établissement préparant à l'exercice

des professions médicales et des autres professions de santé dont la liste est déterminée par arrêté du ministre chargé de la santé, qui est soumis à l'obligation d'effectuer une part de ses études dans un établissement ou organisme public ou privé de prévention ou de soins, doit être immunisé contre les maladies mentionnées à l'alinéa premier du présent article.

Les établissements ou organismes employeurs ou, pour les élèves et étudiants, les établissements ayant reçu leur inscription, prennent à leur charge les dépenses entraînées par ces vaccinations.

Les conditions de l'immunisation prévue au présent article sont fixées par arrêté du ministre chargé de la santé pris après avis de la Haute Autorité de santé et compte tenu, en particulier, des contre-indications médicales. »

* **L'obligation vaccinale contre la grippe prévue à l'article L. 3111-4 du code de la santé publique est suspendue depuis 2006** par « Décret n°2006-1260 du 14 octobre 2006 pris en application de l'article L. 3111-1 du code de la santé publique et relatif à l'obligation vaccinale contre la grippe des professionnels mentionnés à l'article L. 3111-4 du même code »

Article L. 3112-1 du code de la santé publique

« La vaccination par le vaccin antituberculeux BCG est obligatoire, sauf contre-indications médicales

reconnues, à des âges déterminés et en fonction du milieu de vie ou des risques que font encourir certaines activités.

Les personnes titulaires de l'autorité parentale ou qui ont la charge de la tutelle de mineurs sont tenues personnellement à l'exécution de cette obligation.

Les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'État pris après avis de la Haute Autorité de santé. »

Arrêté du 15 mars 1991 fixant la liste des établissements ou organismes publics ou privés de prévention ou de soins dans lesquels le personnel exposé doit être vacciné

« Article 1

Toute personne exposée à des risques de contamination doit être immunisée contre l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos et la poliomyélite lorsqu'elle exerce une activité professionnelle dans les catégories suivantes d'établissements ou d'organismes publics ou privés de prévention ou de soins:

1. Etablissements ou organismes figurant aux nomenclatures applicables aux établissements sanitaires et sociaux en exécution de l'arrêté du 3 novembre 1980 modifié susvisé:

- établissements relevant de la loi hospitalière;
- dispensaires ou centres de soins;
- établissements de protection maternelle et infantile (P.M.I.) et de planification familiale;
- établissements de soins dentaires;

- établissement sanitaire des prisons;
- laboratoires d'analyses de biologie médicale;
- centres de transfusion sanguine;
- postes de transfusion sanguine;
- établissements de conservation et de stockage de produits humains autres que sanguins;
- établissements et services pour l'enfance et la jeunesse handicapés;
- établissements et services d'hébergement pour adultes handicapés;
- établissements d'hébergement pour personnes âgées;
- services sanitaires de maintien à domicile;
- établissements et services sociaux concourant à la protection de l'enfance;
- établissements de garde d'enfants d'âge préscolaire;
- établissements de formation des personnels sanitaires.

2. Autres établissements et organismes:

- services communaux d'hygiène et de santé;
- entreprises de transport sanitaire;
- services de médecine du travail;
- centres et services de médecine préventive scolaire ;
- services d'incendie et de secours.

Article 2

Modifié par Arrêté du 29 mars 2005 – art. 1, v. init.

Sont assimilés aux établissements et organismes mentionnés à l'article précédent, dans la mesure où ils participent à l'activité de ces derniers:

- les blanchisseries;
- les entreprises de pompes

funèbres;

- les entreprises de transport de corps avant mise en bière.
- services d'incendie et de secours. »

C'est le médecin du travail qui veille, sous la responsabilité du chef d'établissement, à l'application des dispositions du code de la santé publique sur les vaccinations obligatoires (article R4626-25 du Code du travail).



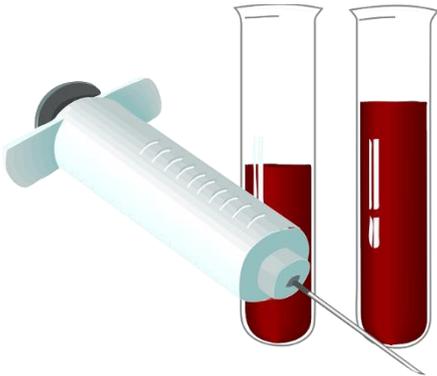
Il procède lui-même ou fait procéder à ces vaccinations ainsi qu'à celles qui seraient imposées par une épidémie. Les agents peuvent les faire pratiquer par le médecin de leur choix. Ils fournissent un certificat détaillé.

Le médecin du travail est habilité à pratiquer les vaccinations qui sont recommandées en cas de risques particuliers de contagion.

Lorsque la réglementation applicable (code de la santé publique, convention collective, arrêté...) à une activité professionnelle, rend obligatoire une vaccination, un salarié ne peut pas refuser d'être vacciné sauf à justifier d'un avis médical de contre-indication.

Un salarié refusant de manière injustifiée une vaccination obligatoire peut être licencié par son employeur, du fait de l'obligation de sécurité de ce dernier

« Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 26 janvier 2010), que M. X..., a été engagé en qualité d'employé des pompes funèbres le 7 janvier 1982 par M. Y... aux droits duquel se trouve la société Les fils de Louis Y... ; que le 7 septembre 2007, le médecin du travail a prescrit sa vaccination obligatoire contre l'hépatite B ; que le salarié licencié le 7 décembre 2007 pour cause réelle et sérieuse à la suite de son refus de se faire vacciner conformément aux dispositions de l'arrêté du 15 mai 1991 et de l'article 211 de la convention collective des pompes funèbres, a saisi la juridiction prud'homale ;



Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif, alors, selon le moyen que ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement le refus du salarié de subir une vaccination obligatoire, dès lors que celle-ci l'expose à un risque de développer une maladie grave, de sorte que le salarié peut s'opposer à cette vaccination en raison des risques qu'elle présente ;

que la cour en énonçant, pour décider que le licenciement de M. X... reposait sur une cause réelle et sérieuse, que l'employeur était tenu d'une obligation de résultat en matière de sécurité des salariés et que le refus opposé par le salarié de subir une vaccination obligatoire contre l'hépatite B constituait une cause réelle et sérieuse, sans que ce dernier ne puisse opposer des controverses sur les effets secondaires possibles de cette vaccination obligatoire et notamment le risque de développer une sclérose en plaques, a ainsi violé l'article L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir justement retenu que la réglementation applicable à l'entreprise de pompes funèbres imposait la vaccination des salariés exerçant des fonctions les exposant au risque de la maladie considérée, la cour d'appel, qui a constaté la prescription de cette vaccination par le médecin du travail et l'absence de contre-indication médicale de nature à justifier le refus du salarié, en a exactement déduit que celui-ci ne pouvait s'y opposer »

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 11 juillet 2012, 10-27.888

Hors les cas de vaccination obligatoire énumérés ci-dessus, la vaccination peut être recommandée par l'employeur, s'il y a lieu et sur proposition du médecin du travail, aux salariés non immunisés contre les agents biologiques pathogènes auxquels ils sont ou peuvent être exposés.

La vaccination appropriée est alors à la charge de l'employeur.

L'obligation vaccinale contre la grippe prévue à l'article L. 3111-4 du code de la santé publique est suspendue par « Décret n°2006-1260 du 14 octobre 2006 pris en application de l'article L. 3111-1 du code de la santé publique et relatif à l'obligation vaccinale contre la grippe des professionnels mentionnés à l'article L. 3111-4 du même code »

Ainsi, la vaccination contre la grippe ne peut qu'être recommandée et non imposée aux salariés.

Il en est de même pour la vaccination contre la coqueluche, l'hépatite A, la leptospirose, la rage, la rougeole, la rubéole, la varicelle...

Ces vaccinations non obligatoires par le Code de la santé publique ne peuvent être imposées aux salariés par leurs employeurs.

Les employeurs ne peuvent que recommander à leurs salariés de se faire vacciner contre la grippe, la coqueluche, l'hépatite A, la leptospirose, la rage, la rougeole, la rubéole, la varicelle..., s'il y a lieu et sur proposition du médecin du travail.

Si la vaccination contre la COVID-19 n'est pas rendue obligatoire par le Code de santé publique, elle ne pourra pas être imposée aux salariés par les employeurs.

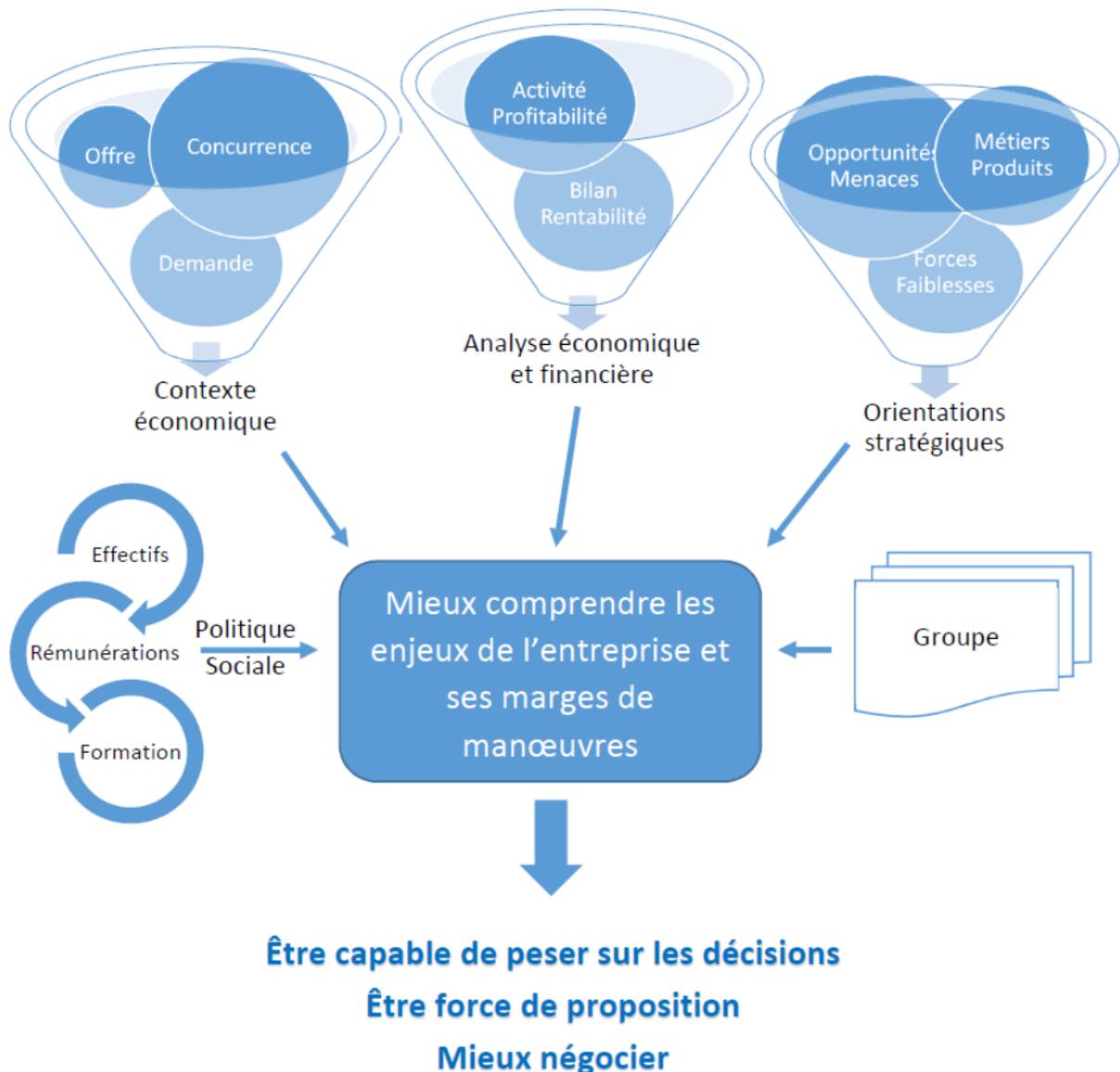
Les employeurs ne pourront que la recommander, s'il y a lieu et sur proposition du médecin du travail.

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

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le CSE,
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

FORMATION :

Céolis

Le comité social et économique (CSE)



CEOLIS est
organisme de
formation agréé



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Formation sur 2
jours

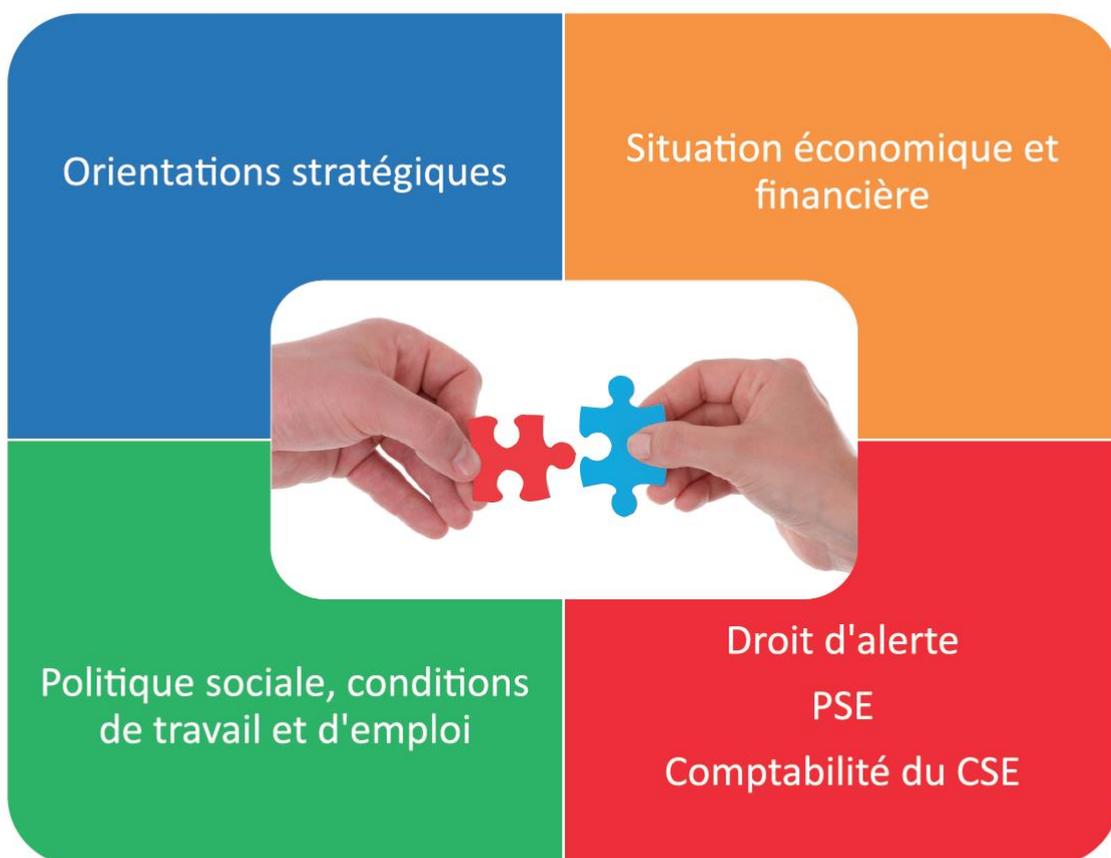
Devis sur simple
demande

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (janvier 2021)

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr / Tél : 09 67 22 32 35