



Les patrons du CAC 40 sont-ils écolos-responsables ?

La préservation de l'environnement est devenue un enjeu majeur de notre société. Le **réchauffement climatique** lié aux activités humaines met en péril notre modèle économique et social. L'industrialisation et la mondialisation dégradent notre environnement (disparition de certaines zones habitables et migrations, hausse de la pollution atmosphérique et problématiques de santé humaine, perturbation du cycle de l'eau et hausse des catastrophes naturelles, baisse des rendements agricoles...).

Une prise de conscience tardive !

Malgré les alertes répétées des scientifiques, la prise de conscience des politiques a été très tardive et reste actuellement timide. L'effet de serre que menace la vie sur Terre est aujourd'hui reconnu par la majorité des scientifiques et des politiques. Seuls quelques financiers « vautours » persistent à nier cette réalité, par appât du gain à court terme.

La RSE, une exigence de transparence extra financière

Au début des années 2000, dans les groupes français, la notion de **RSE**

(responsabilité sociale des entreprises) est apparue.

Ce concept a émergé au sein du dialogue social. Aux côtés des prérogatives économiques, financières et sociales historiques des instances représentatives du personnel, apparaissent ainsi de nouvelles prérogatives environnementales.

La réglementation des entreprises en matière de RSE a fortement évolué ces dix dernières années (**lois Grenelle de 2010, loi sur la transition énergétique pour la croissance verte de 2015, loi Pacte de 2019**), poussant les entreprises vers un comportement plus responsable.

L'**ordonnance du 19 juillet 2017** (Ord. no 2017-1180, 19 juill. 2017, JO 21 juill.) qui transpose la directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 crée la « **déclaration de performance extra-financière** ». Cette nouvelle obligation réglementaire consiste à publier une déclaration comprenant les principaux risques liés à l'activité et se structure autour de 4 thématiques social-sociétal, environnement, lutte contre la corruption et droits de l'homme.



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Éditorial

Gestes des premiers secours

Afin de développer l'apprentissage des gestes de premiers secours, les entreprises doivent désormais faire bénéficier certains salariés, d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque.

Cette sensibilisation concerne tous les salariés, avant leur départ à la retraite.

Elle se déroule pendant l'horaire de travail.

Cette action doit permettre aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires pour assurer leur propre sécurité et aider les autres.

Des patrons loin d'être exemplaires !

OXFAM France vient de publier une étude, qui montre comment les rémunérations des Dirigeants du CAC 40 sont très loin des problématiques liées au climat et comment le raisonnement à court terme reste la norme.

Pourquoi les entreprises mettent-elles en place de telles stratégies incompatibles avec l'Accord de Paris sur le climat ? Pourquoi privilégient-elles des actions rentables de court terme dans l'intérêt de gros actionnaires au détriment d'investissements de long terme

dans la transition écologique et sociale ?

Cette situation s'explique, selon OXFAM, en grande partie par la structure des rémunérations des Dirigeants de nos grandes sociétés.

En 2019, un PDG du CAC 40 gagnait en moyenne 5,5 millions d'euros. Plus de 67 % de cette rémunération était basée sur l'atteinte d'objectifs financiers à court terme. A contrario, seulement 9 % de cette rémunération était lié à un objectif non financier de long terme. Par ailleurs, la plupart de ces objectifs non financiers restent vagues, ainsi, à peine 5 % de la rémunération des PDG du CAC 40 est liée à des

objectifs de long terme mesurables. La majorité des entreprises étudiées n'ont pas de critère climatique dédié.

Ces Dirigeants n'ont pas la volonté de modifier le système en profondeur. La rentabilité à court terme reste de mise... au détriment de la protection de la planète. Et ils entraînent dans leur sillage, tout le système social et économique.

En 2019, sur **100 EUROS DE RÉMUNÉRATION**, un patron du CAC40 gagne en moyenne :



Une réforme des rémunérations des Dirigeants

OXFAM France propose des pistes pour réformer les rémunérations des « grands » Dirigeants :

- Réduire la part variable des rémunérations,
- Limiter la part de rémunération des PDG et des cadres dirigeants indexée sur des critères financiers,

pour qu'elle ne représente pas plus que la moitié de la rémunération totale,

- Réguler les critères non financiers utilisés pour la rémunération des PDG. Ces critères doivent être alignés avec la stratégie de durabilité de l'entreprise dans un objectif de réalignement vers un horizon long-terme,

- Diversifier les compétences et profils au sein des Conseils afin de prendre en compte les intérêts de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise. Une représentation plus importante doit être accordée aux profils experts en droits humains, social, climat et environnement,

- Encadrer la part des bénéfices distribués aux actionnaires. Les

fonds non distribués doivent abonder une réserve d'entreprise finançant la transition écologique et sociale.

Le rôle des représentants du personnel en matière environnementale

Il est utile de rappeler ici, le rôle important du [comité social et économique](#) (CSE) sur la question environnementale. Le CSE a pour mission de porter la voix des salariés auprès de leur direction en matière économique, financière, sociale et écologique.

Le CSE analyse la stratégie économique, financière et sociale de l'entreprise au regard de la contrainte de transition écologique imposée au secteur, par la réglementation ou l'évolution de la demande des consommateurs vis-à-vis de produits ou services respectueux de l'environnement.

Dans le cadre de la [consultation sur la situation économique et financière](#) de l'entreprise (C. trav.,

art. L. 2312-26), Le CSE peut analyser et rendre un avis sur le rapport extra financier (ancien rapport RSE), le placement des actifs financiers, l'implication de l'entreprise dans la transition écologique au regard du secteur et la compétitivité de l'entreprise en matière de biens ou services durables.



Dans le cadre de la [consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise](#) (C. trav., art. L. 2312-17), le CSE peut analyser et rendre un avis sur la stratégie RSE de l'entreprise en matière d'environnement en vue de définir les impacts qu'elle pourrait avoir en matière économique, financière ou sociale.

Dans le cadre de la [consultation sur la politique sociale de l'entreprise](#), les conditions de travail et l'emploi (C. trav., art. L. 2312-17), le CSE peut analyser et rendre un avis sur les mesures prises par l'entreprise pour l'évolution nécessaire des métiers et compétences (plan de développement des compétences et évolution de l'emploi) au regard des besoins de transition écologique qui touchent son activité.

Un décalage entre la communication et la réalité !

On le constate, les patrons des grandes entreprises tiennent de beaux discours écologiques, mais sont loin de tous être exemplaires. L'appât du gain étant souvent plus fort que la raison.

Le comité social et économique dispose de moyens d'action lui permettant de mettre les Dirigeants devant leurs contradictions. Le CSE doit contribuer à un dialogue social « écolo-responsable ».

Tickets restaurant et télétravailleurs : deux décisions de justice contraires en quelques semaines !

Les titres-restaurant sont des titres de paiement remis par les employeurs à leur personnel salarié pour lui permettre d'acquitter en tout ou partie le prix de leurs repas (C. trav., [art. L. 3262-1](#) et s. et C. trav., art. [R. 3262-1](#) et s.).

L'attribution de titres-restaurant au personnel est facultative pour les employeurs, la loi ne faisant que les

inciter à accorder de tels avantages par un système d'exonération de cotisations de leur contribution à l'acquisition de titres.

Les titres-restaurant sont utilisables dans la limite d'un montant maximum de 19 euros par jour (C. trav., art. [R. 3262-10](#)) et ne sont pas utilisables les dimanches et jours fériés, sauf décision contraire de

l'employeur au bénéfice exclusif des salariés travaillant pendant ces mêmes jours (C. trav., art. [R. 3262-8](#)).

Nota : [En raison de la pandémie de la Covid-19, un régime temporaire exceptionnel d'utilisation des Tickets restaurant a été institué.](#)

Avec la montée en puissance, du télétravail, lié à la pandémie de la Covid-19, se pose une question : le télétravailleur peut-il bénéficier des Tickets restaurant ?

Selon l'article [R3262-7](#) du Code du travail, la situation est très claire : « Un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier. Ce titre ne peut être utilisé que par le salarié auquel l'employeur l'a remis ».

A priori, comme tous les autres salariés, les télétravailleurs peuvent donc bénéficier des Tickets restaurant. Deux décisions récentes des tribunaux viennent jeter le trouble sur une situation qui semblait limpide...

Selon le TJ de Nanterre, les télétravailleurs peuvent être exclus du bénéfice des Tickets restaurant...

Les télétravailleurs doivent bénéficier des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que les salariés en situation comparable travaillant sur site. Il résulte de ce principe, issu de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail du 19 juillet 2005 et repris à l'article [L. 1222-9](#) du Code du travail, qu'à partir du moment où les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, les télétravailleurs doivent également en recevoir si leurs conditions de travail sont équivalentes.

Le tribunal judiciaire de Nanterre considère à cet égard que la

situation des télétravailleurs et celle des salariés travaillant sur site qui n'ont pas accès à un restaurant d'entreprise ne sont pas comparables. Les seconds font face à un surcoût lié à la restauration en dehors de leur domicile, qui justifie l'octroi de titres-restaurant par l'employeur.

Il en conclut que l'employeur est en droit de ne pas octroyer de Tickets restaurant aux télétravailleurs.



Selon le TJ de Paris, les télétravailleurs ne peuvent pas être exclus du bénéfice des Tickets restaurant...

Pour une situation identique, le tribunal judiciaire de Paris rend une décision totalement inverse à celui de Nanterre ! Selon lui, les télétravailleurs se trouvent dans une situation équivalente aux salariés sur site. En refusant d'attribuer des Tickets restaurant aux salariés en télétravail, l'employeur viole le principe d'égalité de traitement des salariés.

Le tribunal condamne, sous astreinte, l'employeur à régulariser la situation.

Selon le Ministère du travail, les télétravailleurs ont droit aux Tickets restaurant...

Le tribunal judiciaire de Paris s'appuie d'ailleurs expressément sur la position adoptée par le ministère du Travail dans son questions-réponses « [Télétravail en période de Covid](#) », du 20 mars 2020, le ministère du Travail précise : « **dès lors que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si leurs conditions de travail sont équivalentes** ».

Et d'ajouter que le fait que l'ANI sur le télétravail du 26 novembre 2020 « ne comporte aucune mention expresse quant à la restauration des salariés en télétravail ne saurait permettre de conclure que l'employeur ne dispose d'aucune obligation d'attribuer des Tickets-restaurant aux salariés en télétravail ».

On le voit, la situation est loin d'être clarifiée. D'autres contentieux devraient naître dans les prochains mois. Affaire à suivre !



Le barème d'indemnités pour licenciement abusif à nouveau censuré

Depuis l'[ordonnance du 22 septembre 2017](#), l'[article L 1235-3](#) du Code du travail fixe un barème de l'indemnité à la charge de l'employeur en cas de [licenciement sans cause réelle et sérieuse](#). Le montant est compris entre un minimum et un maximum, variant en fonction de l'ancienneté du salarié.

Un barème injuste...

Ce barème soulevé depuis la polémique. En effet, celui-ci aboutit à traiter tous les litiges aux prud'hommes de la même façon (sans tenir compte des spécificités de chaque affaire) et à déposséder les juges de leur pouvoir d'appréciation.



Censuré par plusieurs tribunaux...

Le conseil de prud'hommes du Mans puis celui de Troyes se sont prononcés sur ce nouveau dispositif, en s'appuyant sur :

- l'[article 10 de la convention 158 de l'OIT](#), selon lequel, si les juges « arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration

du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée » ;

- l'[article 24 de la charte sociale européenne](#) qui prévoit que, « en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs licenciés sans motifs valables à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée ».

Le conseil de prud'hommes de Troyes a jugé que le barème d'indemnités est contraire à la convention précitée de l'OIT et ajoute qu'il viole, par ailleurs, la charte sociale européenne.

Il retient deux arguments à l'appui de cette décision :

- d'une part, le juge considère que l'[article L 1235-3](#) du Code du travail, en introduisant un plafonnement limitatif des indemnités prud'homales, ne permet pas aux juges d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice qu'ils ont subi ;
- d'autre part, il estime que ce barème ne permet pas non plus d'être dissuasif pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié et qu'il est donc en porte-à-faux avec une décision du comité européen

des droits sociaux (CEDS), organe en charge de l'interprétation de la charte.

Le conseil de prud'hommes en a conclu que ce barème sécurise davantage les fautifs que les victimes et est inéquitable.

Dans l'espèce jugée par le conseil de prud'hommes de Troyes, l'application du barème est donc écartée. Le salarié ayant obtenu la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur s'est vu accorder 9 mois de salaire à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ayant 2 ans d'ancienneté, il n'aurait pu prétendre au maximum, en application de ce barème, qu'à une indemnité de 3,5 mois de salaire.



Les conseils de prud'hommes d'Amiens et de Lyon ont ensuite écarté à leur tour l'application du barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans une décision du 19 décembre 2018, le juge d'Amiens a estimé que l'indemnité de 0,5 mois de salaire à laquelle le salarié pouvait prétendre en application de ce barème, compte tenu de sa faible ancienneté et de l'effectif de l'entreprise inférieur à 11 salariés, ne pouvait

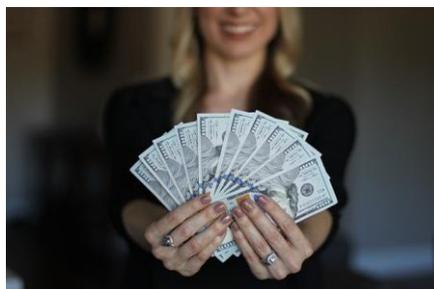
être considérée comme étant appropriée et réparatrice de son licenciement abusif. Il en concluait que notre droit est contraire à l'article 10 de la convention 158 de l'OIT signée par la France.

Dans une décision rendue 2 jours plus tard, le conseil de prud'hommes de Lyon, sans même faire expressément référence au barème, accordait à un salarié, dont le contrat avait été abusivement rompu au bout d'un seul jour, une indemnité égale à 3 mois de salaire. Il jugeait en effet que l'indemnisation devait être évaluée à la hauteur du préjudice subi conformément à l'article 24 de la charte sociale européenne.

Une indemnisation inadéquate du préjudice subi

La Cour d'appel de Paris ([CA Paris, pôle 6, ch. 11, 16 mars 2021, n° 19/08721](#)) vient à nouveau d'écarter l'application du barème « Macron »

dans une affaire, estimant que la situation de la salariée ne permettait pas, en appliquant le barème « Macron », une indemnisation adéquate et appropriée du préjudice subi.



Une salariée comptant un peu moins de 4 ans d'ancienneté et dont le licenciement est intervenu le 13 octobre 2017 a été jugée sans cause réelle et sérieuse. À ce titre, elle réclamait 39 636 euros d'indemnisation du préjudice, soit 9 mois de salaires. La somme calculée d'après le barème « Macron » n'étant que de 3 à 4 mois de salaires. Elle demande que ce barème soit écarté, estimant l'indemnisation inadéquate à sa situation.

La Cour d'appel de Paris lui donne raison. Elle estime que compte tenu de son âge (56 ans), de son ancienneté, de ses difficultés à trouver un nouvel emploi, de son expérience professionnelle et des conséquences financières du licenciement, que le barème « Macron » est inadéquate. La Cour d'appel octroie à la salariée une indemnité de 32 000 euros.

Le barème « Macron » est une fois de plus remis en cause par la justice. Ce texte mal né et injuste et une fois de plus, le symptôme d'une haute administration déconnectée de la réalité du monde. À n'en pas douter, ce barème sera encore censuré par les tribunaux.

On ne peut être que choqué par l'existence de ce barème, quand on voit le montant des indemnités versées aux dirigeants des grandes entreprises lors de leur départ, alors même, que leur gestion a été souvent catastrophique.

Barème « Macron » :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise En années complètes	Indemnité minimale En mois de salaire brut		Indemnité maximale En mois de salaire brut
	Si moins de 11 salariés	À partir de 11 salariés	
0	0	0	1
1	0,5	3	2
2	0,5	3	3,5
3	1	3	4
4	1	3	5
5	1,5	3	6
10	2,5	3	10
15	3	3	13
20	3	3	15,5
25	3	3	18
30 et au-delà	3	3	20

DELIVEROO : salarié ou pas salarié, un enjeu de société

Le statut des livreurs des plateformes de livraison donne lieu actuellement à de nombreuses décisions de justice. Le statut de salarié est au cœur du débat. La jurisprudence est en construction, d'où des positions des tribunaux, parfois totalement contradictoires...

La Cour d'appel de Paris rejette le lien de subordination

Une décision récente de la Cour d'appel de Paris ([CA Paris du 7 avril 2021](#)) vient jeter un peu plus le trouble sur un sujet polémique.

Un salarié signe, le 8 janvier 2016, un contrat de prestation de service avec la société DELIVEROO. Le livreur voit son contrat résilié le 30 mars 2017. Il saisit le Conseil des prud'hommes afin d'obtenir une requalification de son contrat de prestations en contrat de travail.



Il argumente sa demande : il travaillait dans le cadre d'un service organisé, soumis à des instructions strictes (tarifs, tenue vestimentaire, horaires de travail) et contrôlé par géolocalisation. Il en conclut qu'il est bien dans un [lien de subordination](#) vis-à-vis de la plateforme, ce qui constitue, l'élément essentiel permettant de distinguer le contrat de travail des autres contrats.

Le livreur est débouté en première instance. Il n'obtient pas plus de

résultat devant la Cour d'appel de Paris.

La Cour d'appel conclue à l'absence de lien de subordination et développe son argumentation : la tenue vestimentaire ne comporte pas de logo de la société, le livreur peut accepter ou refuser la prestation (en fonction de la rétribution proposée), le système de géolocalisation est « inhérent » au service et ne peut pas être assimilé à un système de contrôle hiérarchique.

Des décisions de justice différentes pour la même plateforme !

Dans une affaire identique, concernant la même plateforme de livraison, les prud'hommes avaient requalifié le contrat d'un livreur en contrat de travail ([décision du 4 février 2020](#)). L'appréciation des tribunaux est donc très fluctuante...

La Cour de cassation n'a pas encore livré son analyse sur la requalification des contrats liant la plateforme DELIVEROO à ses livreurs. À n'en pas douter, son analyse est attendue avec impatience !

Un enjeu de société...

Au-delà du cas « DELIVEROO », c'est un enjeu de société important qui se joue : la remise en cause ou non, du statut de salarié et de ses avantages. Les dirigeants des plateformes numériques rêvent d'un monde « ubérisé », constitué de livreurs autoentrepreneurs corvéables et sans protection sociale et juridique.

Un monde sans solidarité, sans garde-fou.

... qui concerne tous les pays

Le statut juridique des travailleurs exerçant via des plateformes numériques, est aussi très présent chez nos voisins européens qui ont su, pour certains (Allemagne, Royaume-Uni, Italie, Espagne), intégrer sur le plan législatif des formes de travail intermédiaires entre le salariat et les indépendants.

Vers une harmonisation européenne ?

La Commission européenne a lancé, le 24 février 2021, la première phase de consultation des partenaires sociaux européens sur « une éventuelle action visant à relever les défis liés aux conditions de travail dans le cadre du travail via des plates-formes ». Cette initiative pourra déboucher sur l'adoption d'une directive européenne.

Deux possibilités semblent possibles pour reconnaître le statut des travailleurs des plates-formes : soit le salariat, soit la reconnaissance de la qualité de « travailleur », avec des droits significatifs (rémunération, durée du travail, droits syndicaux, etc.), conformes au minimum aux engagements internationaux et européens (Conventions de l'OIT ; charte sociale européenne ; etc.).

Ainsi, le droit du travail s'appliquerait à tous les travailleurs, y compris les non-salariés.

Covid-19 : votre santé mentale est-elle (correctement) protégée par votre employeur ?

Pour rappel, en application des dispositions de l'article L 4121-1 du Code du travail, les employeurs sont tenus à l'égard des salariés d'une obligation de résultat qui leur impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé mentale.

Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels, y compris les facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article 4161-1 ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les employeurs doivent veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Les employeurs doivent mettre en œuvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- Éviter les risques ;
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des

méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Les employeurs doivent évaluer les risques psychosociaux liés à la pandémie de la Covid-19 dans leur entreprise.

L'évaluation des risques psychosociaux liés à la pandémie de la Covid-19 doit être réalisée par les employeurs et figurer dans leur

document unique d'évaluation des risques.

En effet, l'article R 4121-1 du Code du travail dispose que l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise et de l'établissement.



Il est indispensable que cette évaluation rende compte des effets sur la santé mentale des travailleurs engendrés notamment par des changements organisationnels incessants (modification des plages de travail, télétravail, etc.), les nouvelles contraintes de travail, la surveillance soutenue du respect de

la distanciation et les inquiétudes des salariés relatives au risque de contamination au virus du Covid-19 qui peut avoir des conséquences dramatiques

En ce sens :

Tribunal judiciaire de Nanterre, 14 avr. 2020, n° 20/00503

L'évaluation des risques induits par le virus du Covid-19 doit garantir une maîtrise satisfaisante et complète des risques psychosociaux spécifiques à cette situation exceptionnelle.

En ce sens :

Tribunal judiciaire LE HAVRE 7 mai 2020 n° 20/00143

En application des articles L 4121-3 et R 4121-1 à -4 du Code du travail, l'employeur est tenu d'évaluer dans son entreprise les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et de transcrire les résultats dans un document unique et de mettre en œuvre les mesures de prévention adéquates.

Ainsi que le précise la circulaire du DRT 2002-6 du 18 avril 2002, les représentants des salariés doivent être associés à l'évaluation de ces risques.

Il convient de rappeler en outre que le comité social et économique a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans

l'entreprise et qu'il doit être consulté en cas de modification importante de l'organisation du travail.

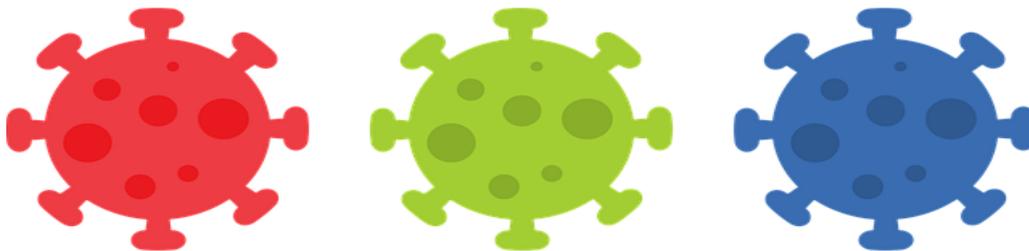
En ce sens :

Tribunal judiciaire de Nanterre, 14 Au-delà de l'évaluation des risques psychosociaux, les employeurs doivent prendre effectivement les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale des travailleurs.

Eric ROCHEBLAVE

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

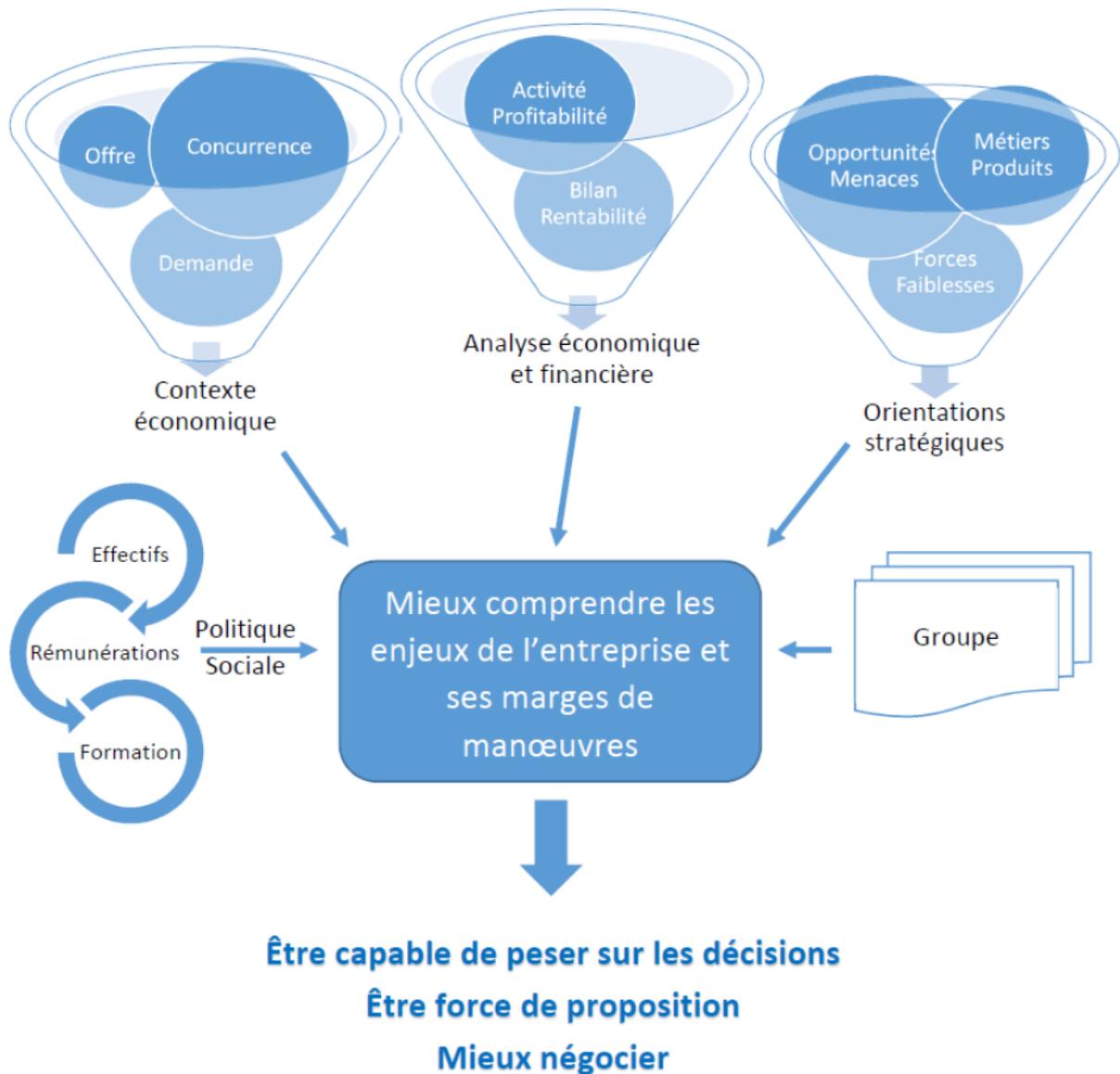
<https://www.rocheblave.com/>



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 :

Le comité social et économique (CSE)

Mise en place

Fonctionnement



Rôle
économique

Rôle social et
culturel

CEOLIS est
organisme de
formation agréé



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

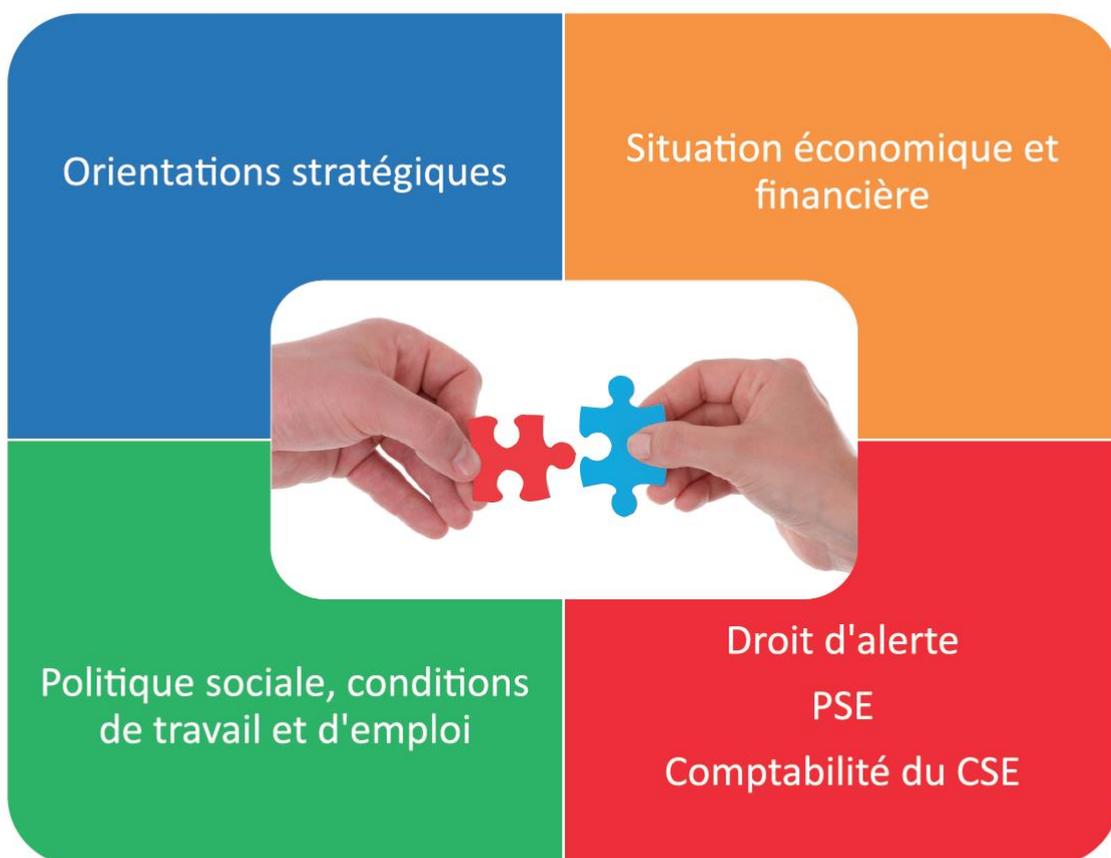
Formation sur 2
jours

Devis sur simple
demande

Céolis

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

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