



Perception du travail chez les Français et burn-out

Le syndrome d'épuisement professionnel, également désigné par l'anglicisme « burn-out », combine une fatigue profonde, un désinvestissement de l'activité professionnelle, et un sentiment d'échec et d'incompétence dans le travail.

Le syndrome d'épuisement professionnel est considéré comme le résultat d'un stress professionnel chronique (par exemple, lié à une surcharge de travail) : l'individu, ne parvenant pas à faire face aux exigences adaptatives de son environnement professionnel, voit son énergie, sa motivation et son estime de soi décliner.

L'enquête sur le monde du travail menée par la CFDT (Confédération Française Démocratique du travail) a révélé que les Français ont une perception contradictoire sur leur travail.

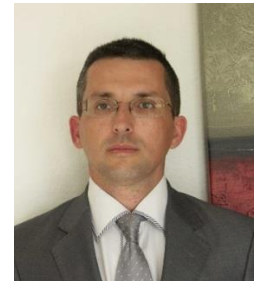
Le burnout oncerne plus d'un tiers des français

Plus d'un tiers des français ont déjà fait un burn-out au cours de leur vie professionnelle (36%), cette proportion est encore plus accentuée chez les personnes qui sont actuellement en chômage (54%) et les femmes sont plus touchées que les hommes (39% face à 31%).

En effet, indépendamment des horaires de travail, 69% des français jugent qu'on leur fixe « des objectifs intenable » et plus des deux tiers jugent qu'il y a un déséquilibre entre leur engagement dans leur vie professionnelle et les perspectives de promotions ainsi que le salaire qu'ils perçoivent en contrepartie.

Le manque de reconnaissance (42%) est toutefois décrié plus souvent que les inégalités salariales (11%) et une grande majorité des salariés a besoin de plus de démocratie au sein du travail.

En revanche, cela n'empêche pas 82% des salariés d'aimer leur travail. Les trois quarts de la population le trouvent utile et 61% en est fier.



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Mérite-t-on cela ?

La France va voter dans quelques semaines, aux élections présidentielles.

La campagne en cours, plombée par les « affaires » n'a jamais démarré.

Aucun des sujets qui concernent les français, dans leur vie quotidienne n'a été abordé en profondeur.

Quid du chômage ? Quid de notre perte de compétitivité ? Quid de la baisse du pouvoir d'achat ?

Les français étaient en droit d'avoir une campagne digne, pour se prononcer en toute connaissance de cause, ils ont devant eux un cirque médiatique.

Cette campagne est consternante et laisse sans voix.

Congés payés dans le BTP :

Comment sont-ils acquis et quand doivent-ils être pris ?

Contrairement à ce qui était prévu auparavant, les salariés peuvent prétendre à des congés payés dès leur premier jour de travail, sans avoir à attendre l'ouverture de leurs droits. Qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel, la durée du congé payé est fixée à 2,5 jours ouvrables par mois travaillé. Sans pouvoir réduire le droit au congé payé, le calcul peut se faire en jours ouvrés et serait de 2 jours de congés payés par mois, le salarié bénéficiera alors de 25 jours ouvrés sur la période de référence qui est du 01 Mai au 30 avril de l'année suivante pour le BTP (Bâtiment et travaux publics). 2 ou 3 jours supplémentaires peuvent toutefois s'ajouter au congé des ETAM (Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise) ou des cadres du BTP selon leur ancienneté dans l'entreprise. Les ouvriers de ce secteur, quand à eux, bénéficieront d'une indemnisation supplémentaire.

Cette durée du congé payé peut être réduite des jours d'absence sauf si ces derniers sont prévus par la loi comme étant assimilés à du travail effectif.



En tenant compte de la situation familiale, l'ancienneté et une éventuelle activité chez d'autres employeurs, chaque employeur déterminera l'ordre des départs en congé qu'il communiquera par voie d'affichage à l'ensemble des salariés un mois avant leur départ (deux mois pour les cadres et les ETAM du BTP), tout changement de date doit faire l'objet d'un commun accord, et ne serait plus possible à partir d'un

mois avant le départ en congé sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Tout congé pris par les salariés malgré le refus de l'employeur ou tout dépassement de la durée de congé décidée unilatéralement par le salarié constitue une faute grave et peut faire l'objet d'un licenciement.

Si l'entreprise ferme pendant une durée entre 12 et 24 jours ouvrables, les salariés seront tous en congé en même temps et ne pourront prétendre à aucune indemnisation, sauf en cas de dépassement de cette durée. Les salariés ne souhaitant pas prendre les CP par anticipation devront poser un congé sans solde et sous certaines conditions, pourront demander une aide financière à Pôle emploi.

Chèques cadeaux des salariés : hausse du montant exonéré de cotisations en 2017

Le plafond de sécurité sociale, qui sert de base pour calculer l'assiette des cotisations sociales pour les salaires, l'éligibilité à certaines aides sociales ou d'autres dispositifs est passé à 39 228 € au 1^{er} Janvier 2017 au lieu de 38 616 € en 2016.

163 euros pour 2017

Les chèques cadeaux attribués aux salariés ne font l'objet ni de cotisations sociales ni d'imposition au revenu dès lors qu'ils ne dépassent pas 163€ par salarié et par an.

Ce seuil peut toutefois être dépassé si les chèques sont attribués lors des événements spécifiques, utilisés lors de ces événements et ne pas dépasser 163 € par événement, soit 5% du plafond de la sécurité sociale.

Panorama de l'engagement syndical en France

En dépit d'une forte présence des syndicats au sein des entreprises, en 2013 (59% des salariés âgés entre 18 et 65 ans interrogés ont un syndicat au sein de leur entreprise), le taux de syndicalisation des salariés reste très faible (un peu plus de 11%, d'après l'enquête statistiques sur les Ressources et les Conditions de Vies, de l'INSEE). La syndicalisation des salariés reste concentrée sur les lieux de travail dotés d'un syndicat sur place (90% des salariés syndiqués disposent d'un syndicat sur le lieu de leur travail), mais presque la moitié d'entre eux ne se considèrent que comme de « simples adhérents » et ne sont de ce fait, pas des membres actifs.



En 2013, les salariés syndiqués sont le plus souvent des hommes dont la tranche d'âge dépasse les 50 ans (46%) et il y a de fortes chances qu'ils

soient les plus diplômés (43% ont plus que le baccalauréat). En revanche, le niveau d'engagement est plus intense chez les adhérents les moins diplômés.

Il y a plus de fonctionnaires syndiqués que de salariés du secteur marchand et associatif en termes de proportion. L'implication dans les activités syndicales, quant à elle, est plus intense chez ces derniers que chez les fonctionnaires.

Les salariés ayant voté aux élections professionnelles sont principalement des syndiqués (79%). Plus la taille de l'entreprise est importante, plus les chances de trouver une élection professionnelle au sein de l'établissement est grande. En effet, ces élections sont absentes chez 42% des très petits établissements contre 42% des établissements employant de 11 à 49 salariés et seulement 8% des plus grands établissements n'organisent pas d'élections professionnelles.

La quasi-totalité des syndiqués travaillent dans des organismes où existent des instances représentatives élues du personnel (seulement 3% des établissements de ces syndiqués n'en disposent pas)

Les syndiqués semblent avoir tendance à vouloir participer aux actions relatives à la vie sociale et politique d'une manière générale.

Ainsi, ils participent trois fois plus aux grèves et aux débrayages que leurs homologues non syndiqués, de plus, ils adhèrent deux fois plus aux associations « sociales, caritatives, humanitaires » que le reste des salariés

Des syndicalistes de plus en plus âgés

Au fil des années, les personnes impliquées dans le syndicalisme appartiennent à des classes d'âge de plus en plus élevées (la classe d'âge la plus syndiquée est celle de 50 ans et plus). Ce phénomène est le fruit de plusieurs facteurs, à savoir la transformation du tissu productif et du salariat, l'augmentation de la part des PME, l'expansion des emplois à court durée, la financiarisation accrue des marchés...

Ce changement démographique lié au syndicalisme n'est pas sans conséquence sur le développement de la démocratie sociale dans l'entreprise mais aussi, il traduit le désengagement de la vie sociale d'une manière plus générale.

Malgré toutes les difficultés auxquelles font faces les institutions syndicalistes, celle-ci restent un acteur social d'une importance majeure, et le défenseur des droits et d'intérêts collectifs qui rassemble le plus grand nombre d'adhérents en France.

(Extrait de l'étude de la DARES : De l'adhérent au responsable syndical)

Affichage obligatoire dans l'entreprise : rappel

Le tableau ci-après reprend la liste des **documents et informations à afficher ou à communiquer aux salariés**, en fonction de l'effectif de l'entreprise.

L'Ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014 (1) a **supprimé l'obligation d'affichage pour certains**

documents signalés par un (*). Ils n'ont donc plus obligatoirement à être affichés dans l'entreprise. L'employeur doit simplement les porter à la connaissance des salariés, et ce par tout moyen.

Deux décrets du 20 octobre 2016 (2) et (3), entrés en vigueur le

23 octobre 2016, ont réduit encore un peu plus la liste des documents devant faire l'objet d'un affichage obligatoire, signalés par deux (**). Il suffit simplement à l'employeur de les **porter à la connaissance de ses salariés par tout moyen**.

Objet de l'affichage	Contenu de l'affichage	Articles du Code du travail
Quelle que soit la taille de l'entreprise		
Inspecteur du travail	Adresse et numéro de téléphone de l'inspection du travail compétente et le nom de l'inspecteur compétent pour l'établissement.	Article D4711-1 du Code du travail
Médecine du travail	Adresse et numéro d'appel du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement.	Article D4711-1 du Code du travail
Convention ou accord collectif de travail (s'il en existe) (**)	- avis de l'intitulé de la convention collective et accords applicables dans l'établissement ; - mention du lieu et des modalités de consultation des textes.	Article R2262-3 du Code du travail
Modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER)	avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique.	Article R4121-4 du Code du travail
Horaires de travail	- heure de début et de fin de chaque période de travail ; - heures et la durée du repos ; - composition des équipes si l'entreprise travaille par équipe ;	Articles L3171-1 et D3171-3 du Code du travail

	- équipes et les horaires de nuit si l'entreprise est soumise au travail de nuit ; - répartition de la durée du travail en cas de répartition des horaires de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.	
Repos hebdomadaire (**)	- dans les entreprises et établissements dont tous les salariés ne bénéficient pas du repos hebdomadaire le dimanche, l'employeur communique, par tout moyen, aux salariés les jours et heures de repos ; - en cas de suspension du repos hebdomadaire, l'employeur communique par tout moyen, aux salariés, la copie de l'information transmise à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.	Articles R3172-1 et R3172-9 du Code du travail
Interdiction de fumer	- signalisation apparente rappelant le principe de l'interdiction de fumer ; - s'il existe des locaux destinés aux fumeurs : afficher à l'entrée de ces locaux un avertissement sanitaire et rappeler l'interdiction pour les mineurs d'y accéder.	Article R3512-2 du Code de la santé publique (4)
Départs en congés (**)	- période de prise des congés payés ; - ordre des départs en congé.	Articles D3141-6 et D3141-5 du Code du travail
Harcèlement moral ou sexuel (*)	- harcèlement moral : contenu de l'article 222-33-2 du Code pénal ; - harcèlement sexuel : contenu de l'article 222-33 du Code pénal.	Articles L1152-4 et L1153-5 du Code du travail
Discriminations (*)	Textes du Code pénal définissant la discrimination et déterminant les sanctions encourues par l'auteur d'une discrimination : articles 225-1 à 225-4 du Code pénal	Article L1142-6 du Code du travail
Services de secours d'urgence	Adresse et numéro d'appel des services de secours d'urgence (pompiers, SAMU, police...).	Article D4711-1 du Code du travail

Égalité de rémunération (**)	- textes de loi prohibant toutes discriminations relatives aux salaires - articles L3221-1 à L3221-7 du Code du travail et 225-1 à 225-4 du Code pénal	Articles R3221-2 et L1142-6 du Code du travail
Consignes incendie (si manipulation et mise en oeuvre de matières inflammables)	Consigne de sécurité incendie affichée de manière très apparente.	Article R4227-37 du Code du travail
en plus, pour les entreprises de moins de 20 salariés		
Élection des délégués du personnel (*)	- information de l'organisation des élections des délégués du personnel et de la date envisagée pour le premier tour, par tout moyen ; - listes électorales par collège.	Article L2314-2 du Code du travail
en plus, pour les entreprises de 20 à 50 salariés		
Règlement intérieur (**)	Le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.	Article R1321-1 du Code du travail
en plus, pour les entreprises de plus de 50 salariés		
Consignes incendies (même en l'absence de manipulation ou mise en oeuvre de matières inflammables)	Consigne de sécurité incendie affichée de manière très apparente.	Articles R4227-37 , R4227-34 et R4227-24 du Code du travail
CHSCT	Liste nominative des membres du CHSCT de leur emplacement de travail habituel.	Article R4613-8 du Code du travail
Élection des membres du comité d'entreprise (*)	- information de l'organisation des élections des délégués du personnel et de la date envisagée pour le premier tour ; - listes électorales par collège.	Article L2324-3 du Code du travail

Participation	Contenu et existence de l'accord (seulement si les salariés n'en ont pas été informés par un autre moyen).	Article D3323-12 du Code du travail
----------------------	--	---

Références :

- (1) Ordonnance n°[2014-699](#) du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail*
- (2) Décret n°[2016-1417](#) du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration*
- (3) Décret n°[2016-1418](#) du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration*
- (4) Décret n°[2016-1117](#) du 11 août 2016 relatif à la fabrication, à la présentation, à la vente et à l'usage des produits du tabac, des produits du vapotage et des produits à fumer à base de plantes autres que le tabac*

La politique : au travail, on en parle ou pas ?

Principe : Dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, les salariés bénéficient de leur liberté d'expression

Article 10 de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales

« Toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. Le présent article n'empêche pas les Etats de soumettre les entreprises de radiodiffusion, de cinéma ou de télévision à un régime d'autorisations. »

L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire. »

Article 11 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789

« La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'Homme : tout Citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la Loi. »



Article L1121-1 du Code du travail

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

Article L2281-1 du Code du travail

« Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. »

Article L2281-3 du Code du travail

« Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. »

Article L. 1321-3 du Code du travail

« Le règlement intérieur ne peut contenir : (...) Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; »

Circulaire DRT n°5-83 du 15 mars 1983 relative à l'application des articles 1 à 5 de la loi du 4 août 1982 concernant les libertés des travailleurs dans l'entreprise : Circulaire dite « Ralite »

« peuvent être regardées comme portant atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles : (...)

l'interdiction absolue de chanter, siffler ou de parler à ses collègues »

« l'interdiction de chanter ou de porter un badge, peuvent être parfaitement légitimes dans certaines circonstances et tout à fait inacceptables dans d'autres. »

Article L. 1132-1 du Code du travail

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de

formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison

de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

« si le secrétaire parlementaire peut être tenu de s'abstenir de toute position personnelle pouvant gêner l'engagement politique de son employeur, aucune autre restriction ne peut être apportée à sa liberté d'opinion »

Cass. Soc. 28 avril 2006 n°03-44.527

Limite : L'exercice par les salariés de leur liberté d'expression ne doit dégénérer en abus

L'abus du salarié dans l'usage de la liberté d'expression dont il jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci est caractérisé :

- au regard des tâches du salarié et de l'activité de l'entreprise

Cass. soc. 1 juillet 2015 n°14-13.871

- par des propos diffamatoire, injurieux ou excessif.

Cass. Soc. 19 février 2014 n°12-29.458

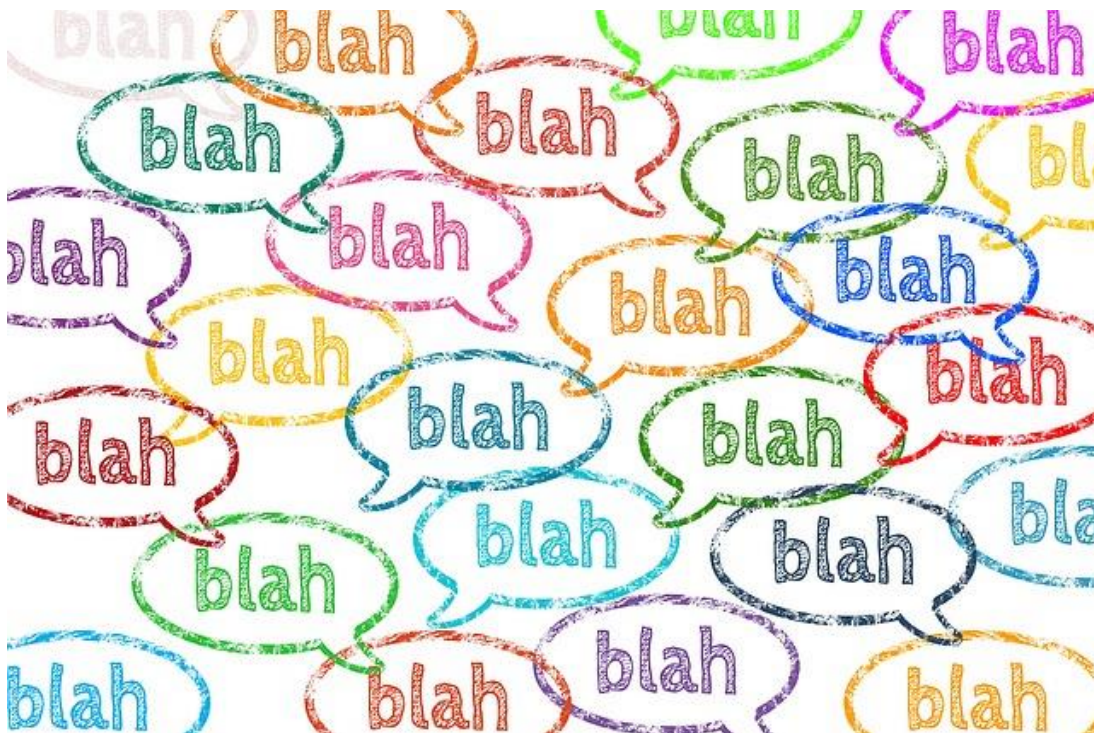
Cass. Soc. 7 mai 2014 n°12-35.305

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier

Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale

<http://www.rocheblave.com>



Règlement intérieur conforme : condition préalable aux sanctions disciplinaires

Sous peine d'annulation, toute sanction disciplinaire ne pourra être prononcée à l'encontre d'un salarié que si celle-ci existe dans le règlement intérieur de l'entreprise et que l'établissement de celui-ci et sa publication sont conformes à la loi.

Pas de règlement intérieur, pas de sanction

Ainsi, le règlement intérieur ou la note de service pour les entreprises de moins de 20 salariés ne peut contenir d'autres informations que

celles liées à l'hygiène et à la sécurité, aux droits de défense des salariés, au harcèlement sexuel et moral, aux agissements sexistes et à la discipline. Dans cette dernière rubrique, l'entreprise devrait énumérer, dans un ordre croissant, l'ensemble des sanctions disciplinaires applicables envers ses employés en cas de faute.

Ce règlement doit être préalablement soumis à la consultation des représentants du personnel, pour être ensuite déposé au secrétariat-greffe du conseil de

prud'homme dont dépend l'entreprise. Le règlement devra également être transmis en double exemplaire, à l'inspecteur du travail ainsi que l'avis émis par les représentants du personnel. Le règlement intérieur sera ainsi applicable à condition d'être communiqué, par tout moyen, à l'ensemble des personnes qui ont accès aux locaux ou aux lieux de travail. Seules les sanctions prévues par le règlement intérieur peuvent être applicables.

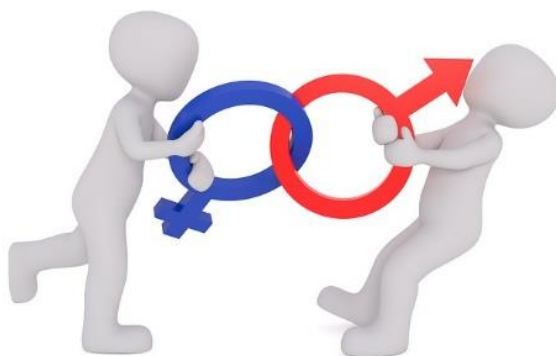
Parité de représentation dans les élections professionnelles

Pour chaque élection professionnelle, les listes électorales doivent être formées par le même nombre des hommes et des femmes inscrits en termes de proportion. Les candidats seraient alors retenues en alternant entre les deux sexes, jusqu'à épuisement de l'un d'entre eux.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir, et que les listes électorales sont composées du même nombre d'hommes que de femmes, un candidat serait alors ajouté à la liste indifféremment du sexe. En l'absence de cette dernière contrainte, le nombre obtenu serait arrondi à l'entier supérieur pour les décimales au moins égales à 5, et à

l'arrondi inférieur dans le cas contraire.

Le non-respect de ces prescriptions entraînerait l'annulation des candidats concernés en cas de surnombre, ou des élus dont le positionnement n'est pas conforme à l'obligation de la composition alternée.



Infos express

Payer la contravention routière d'un salarié, constitue un avantage soumis à cotisations.

La Cour de cassation vient de juger que la prise en charge par l'employeur du montant des amendes infligées à son salarié pour contravention au code de la route constitue un avantage soumis à cotisations sociales (Cass. Civ. Du 9 mars 2017).



Jurisprudence sociale à la Cour de cassation

Licenciement économique :

La lettre de licenciement économique motivée par la suppression de l'emploi du salarié, consécutive aux difficultés économiques de la société, répond aux exigences légales de motivation, en sorte qu'il appartient alors au juge de vérifier le caractère réel et sérieux du motif invoqué au niveau du groupe ou du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise (Cass. soc. 22-3-2017 n° 15-28.782 F-D).

Priorité de réembauche :

La priorité de réembauche du salarié licencié pour motif économique ne s'impose à l'employeur qu'à partir

du jour où l'intéressé a demandé à en bénéficier. Une cour d'appel ne peut pas condamner l'employeur à réparer le préjudice résultant de la violation de cette priorité alors que le salarié, qui en a été informé, n'a pas manifesté le désir d'en user (Cass. soc. 22-3-2017 n° 15-28.782 F-D).



Licenciement économique :

Seule une cessation complète de l'activité de l'employeur peut constituer en elle-même une cause économique de licenciement, quand elle n'est pas due à une faute ou à une légèreté blâmable du salarié. Une cessation partielle de l'activité de l'entreprise ne justifie un licenciement économique qu'en cas de difficultés économiques, de mutation technologique ou de réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, peu important que la fermeture d'un établissement de l'entreprise résulte de la décision d'un tiers (Cass. soc. 23-3-2017 n° 15-21.183 FS-PB).

La subvention versée au CE :

Sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement comme de la contribution patronale aux activités

sociales et culturelles du comité d'entreprise s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 « Rémunérations du personnel » à l'exception des sommes correspondant à la rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais, ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues au titre de la rupture du contrat de travail. Les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle, pour leur part supérieure à celles correspondant aux indemnités légales et conventionnelles, n'entrent pas dans le calcul de la masse salariale brute et doivent donc être soustraites du compte 641 du plan comptable général pour le calcul des subventions patronales au comité d'entreprise. En revanche, les indemnités compensatrices de congés payés, de conversion monétaire de compte épargne temps et de contrepartie obligatoire en repos ont un caractère salarial et n'ont pas à être déduites de la masse salariale du compte 641 pour le calcul de ces subventions (Cass. soc. 22-3-2017 n° 15-19.973 FS-PB).

FORMATION LOI TRAVAIL

(pour le CE et les DP)

Une journée pour comprendre les enjeux de la loi Travail !

Des outils pratiques pour négocier !

Formation intra-entreprise

(Contactez-nous pour toute précision)

La durée du
travail

Les accords
majoritaires

Licenciement
économique

Harcèlement /
Discrimination

Droit à la
déconnexion

Détachement
des salariés

Compte
personnel
d'activité

*L'inversion de la
hiérarchie des lois ?*

AVEZ-VOUS BESOIN D'INFORMATIONS ET DE DOCUMENTATIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DE VOTRE CE ?

CEOLIS vous propose une assistance technique.

CEOLIS s'engage à répondre à toutes les questions du comité d'entreprise relatives à son fonctionnement et à ses attributions.

Le périmètre d'intervention de la société CÉOLIS, dans le cadre du contrat d'assistance du Comité d'entreprise couvre les points suivants :

- Le fonctionnement du comité d'entreprise
- Les attributions économiques et financières du CE
- Les attributions sociales et culturelles du CE
- Les obligations administratives et comptables
- Le budget de fonctionnement
- Le budget des activités sociales et culturelles

**ABONNEMENT
ANNUEL A
PARTIR DE 950
euros HT**



EXPERTISE-COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

FORMATION CE* - DP - CHSCT, ASSISTANCE
JURIDIQUE



*CEOLIS est organisme de formation agréé pour les élus du personnel

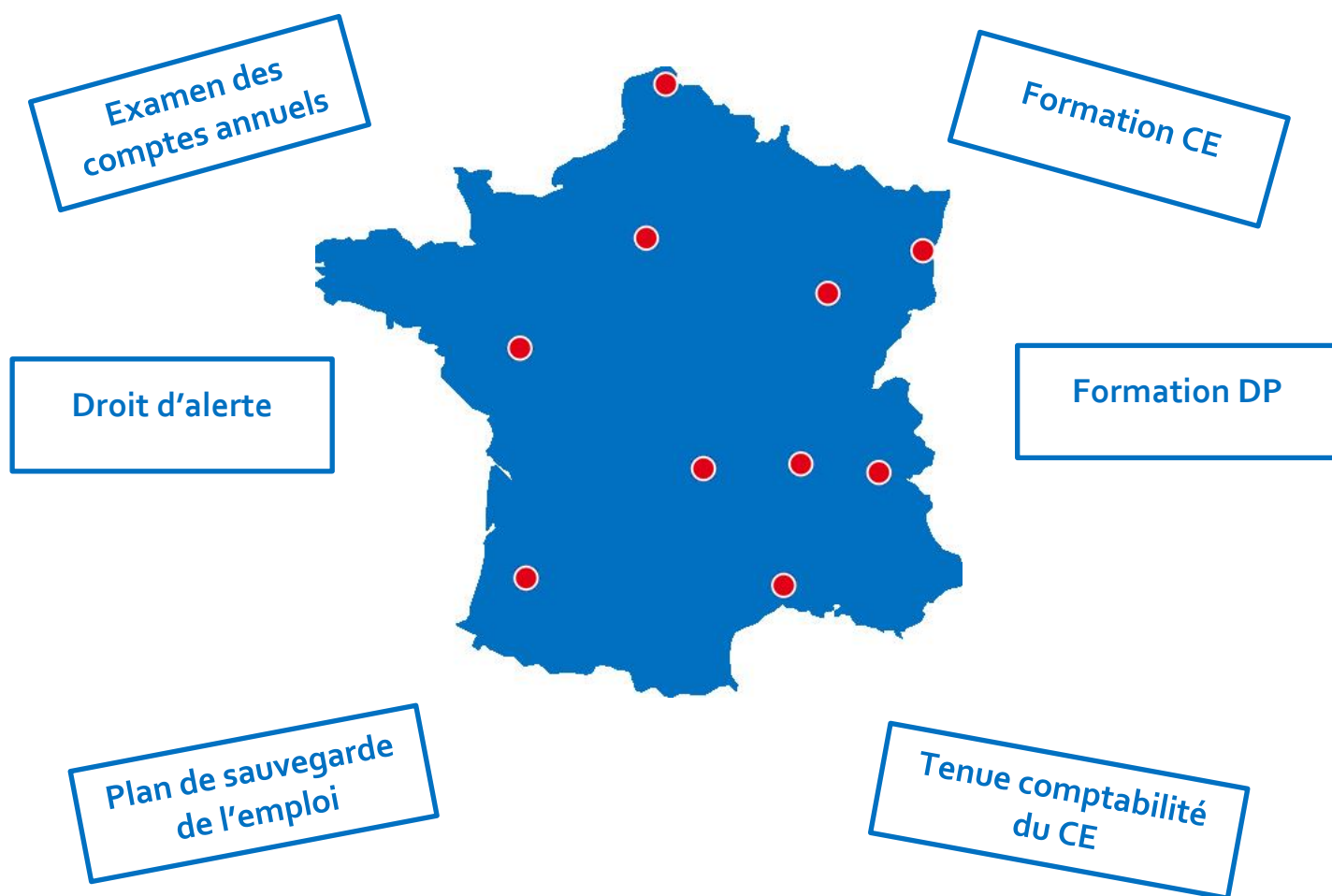
Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr

N° de téléphone : 09 67 22 32 35



Groupe CEOLIS : implantations géographiques



Groupe CEOLIS

Expertise-comptable des comités d'entreprises

Commissariat aux comptes

Formation des Instances Représentatives du Personnel

Assistance juridique

Tél : 09 67 22 32 35

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Site internet : groupe-ceolis.fr

Abonnement
newsletter
gratuit sur notre
site internet



Toute l'actualité du comité d'entreprise (avril 2017)