



orseu
explicite

Mars
2015 #46

Lettre d'information des représentants du personnel

le zoom

CE
CHSCT
IRP

Edito

Une loi dont dépendra la qualité du dialogue social

Le Premier Ministre vient de présenter les grandes lignes de la future loi sur le dialogue social. Celle-ci fait suite à l'échec d'une négociation entre partenaires sociaux.

Sur le plan des principes, il est évidemment dommage qu'un tel sujet n'ait pas pu faire l'objet d'un accord. Rien ne concerne plus les partenaires sociaux que le dialogue social lui-même. Il est aujourd'hui important de faire avancer les trois sujets sur la table qui étaient sur la table : la représentation des salariés de TPE, les parcours syndicaux et le dialogue social en entreprise. Sur ces trois sujets, le gouvernement semble avoir repris les points de convergence en laissant de côté les sujets où les positions étaient les plus éloignées. Nous détaillons ces premières propositions dans un article en page 5.

Un grand débat se poursuit sur ce sujet et nous y participerons. Il convient cependant d'être prudent. Dans les semaines passées, beaucoup de bruits ont circulé, notamment sur la disparition des CHSCT. Certes le MEDEF avait fait des propositions radicales, suggérant en particulier que les CHSCT deviennent optionnels et soient fondus dans une instance unique. Mais, à notre connaissance, aucune organisation syndicale n'a jamais soutenu pareille idée. Même si nous sommes particulièrement soucieux de défendre les CHSCT, nous ne nous sommes donc pas associés à des pétitions qui présentaient les folies du MEDEF comme un projet abouti et sur le point d'être adopté.

Ni les prérogatives des CE ni celles des CHSCT ne sont menacées dans leur principe par le projet gouvernemental. Pour autant, la loi va probablement remodeler en profondeur les consultations obligatoires dont tout le monde reconnaît qu'elles sont complexes, souvent redondantes, parfois inefficaces. Le diable est dans les détails. Tous les acteurs politiques et syndicaux vont devoir définir finement ce qui peut être regroupé, ce qui doit appartenir à l'ordre public social et ce qui peut relever de la négociation d'entreprise. De l'équilibre trouvé dépendra largement la qualité du dialogue social dans les années à venir. À son modeste niveau, l'ORSEU s'efforcera d'éclairer les points techniques de ce débat.

Jean-Pierre Yonnet

Sommaire

> P. 2 **l'actu** des conditions de travail : faut-il se méfier du CDD à objet défini ?

> P. 3 **économie/** Le retournement de la conjoncture, c'est maintenant ?

> P. 4 **juridique/** Un CHSCT pour tous les salariés des grands groupes

> P. 5 **pratique/** « Modernisation du dialogue social », une loi en préparation

> P. 6-7 **le zoom sur...** les frais de déplacement des élus

> P. 8 **calendrier/** formations IRP

www.orseu.com

(l'actu) des conditions de travail

Le CDD à objet défini : pérennisé mais peu utilisé

Le CDD "à objet défini" vient d'entrer officiellement dans le droit. Proche de l'idée d'un contrat de mission défendu par le patronat, faut-il s'en méfier ?

L'essentiel. Depuis la loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail », le CDD « à objet défini » existait à titre expérimental. Il est désormais pérennisé par la loi du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises. Doux paradoxe de vouloir simplifier la vie des entreprises avec un nouveau contrat supplémentaire ?

Ce contrat est **réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres**. Sa durée doit être comprise entre 18 et 36 mois (sans renouvellement possible). Ce contrat correspond à ce qu'on appelle un **contrat de mission**. Le CDD classique ne peut en effet être conclu que pour une tâche temporaire et précise, ou répondre à un surcroît d'activité momentané (entre autres cas précisés par la loi).

Le CDD à objet défini est, quant à lui, **signé pour l'exécution d'une mission précise. Il s'arrête quand cette mission se termine**. Le salarié doit bénéficier d'un délai de prévenance de 2 mois. A son départ, il touche une indemnité égale à 10 % de sa rémunération totale brute.

Un point important est que pour signer de tels contrats, **il faut au préalable la signature d'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise**. Ces accords doivent définir les missions pour lesquelles ce CDD peut être utilisé, ainsi que les garanties en matière de réemploi ou reclassement de ces salariés.

Des garanties ? La loi entérine une expérimentation qui n'a pas officiellement été évaluée. Expérimenté pendant plus de 5 ans, ce contrat devait faire l'objet d'un rapport au Parlement, ce qui n'a pas été le cas. C'est donc un nouvel objet juridique qui voit le jour sans véritable débat.

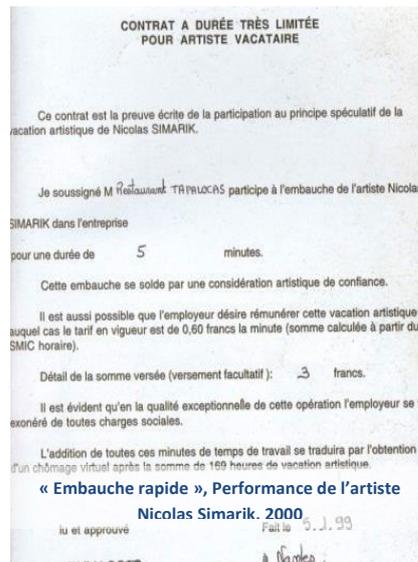
Ce contrat est en partie inspiré d'anciennes propositions patronales, comme le contrat de projet (rapport de Virville, 2004) ou le CDI de projet (Medef). L'actuelle législation sur les CDD à objet défini est plus encadrante que certaines de ces propositions :

elle prévoit une durée minimale de 18 mois et des contreparties diverses. Le salarié bénéficie des garanties d'un accord collectif.

Qui l'utilise ? Un tel contrat a toujours été un souhait des employeurs de sociétés de services informatiques (fédération Syntec), mais aucun accord n'a été signé. Pour Régis Granarolo du SPECIS-UNSA, syndicat des salariés du secteur, interrogé par le Zoom, « *dieu merci il n'y a pas eu d'accord de branche Syntec sur ce contrat !* » Les représentants des salariés sont méfiants sur ce contrat qui pourrait renforcer la précarisation du secteur. En attendant, le secteur continue d'embaucher sous d'autres formes précaires (mises à disposition répétées) et à recourir aux ruptures conventionnelles. Les ruptures conventionnelles (elles

aussi apparues en 2008) facilitant fortement la rupture du contrat de travail, l'utilité de ce CDD de mission peut s'avérer bien faible en comparaison.

Même si l'on ne dispose pas de données chiffrées, le bilan de ce dispositif semble très mitigé. Seule une douzaine de branches (entreprises du paysage, de restauration collective, charcuterie industrielle, sport, etc.) ont signé un accord, selon le Ministère du travail cité par [Actuel-RH](#)⁽¹⁾.



Ces secteurs ne sont pourtant pas connus pour être très dotés en ingénieurs et cadres, ce qui est étonnant. Selon des DRH, ce type de contrat « *apporte plus de souplesse lorsque la mission se prolonge, sans risque de requalification en CDI contrairement aux CDD classiques* ». D'autres entreprises l'utilisent comme une « *super période d'essai* ». La banque est la seule grande branche à avoir signé un accord, mais en pratique l'outil n'est pas utilisé. Le CDD de mission a finalement peu d'adeptes côté DRH et les représentants des salariés sont vigilants.

(1) « Les DRH divisés sur le CDD à objet défini », *Actuel-RH*, 24/11/14

(économie) les chiffres du mois

Le retournement de la conjoncture, c'est maintenant ?

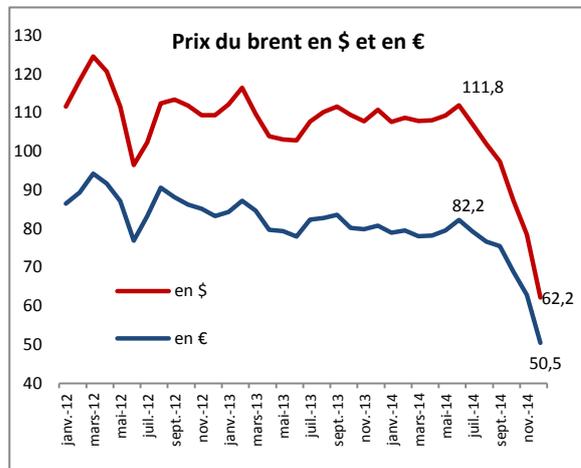
Plusieurs éclaircies dans le ciel économique (baisse du prix du pétrole, de l'euro, des taux d'intérêt et assouplissement monétaire de la Banque centrale européenne) feront-elles le printemps ?

■ **Des éclaircies économiques.** Les premières prévisions sur l'activité en ce début d'année sont toutes positives. La Banque de France évoque un retournement conjoncturel. L'OCDE et la Commission européenne ont révisé à la hausse leurs prévisions de croissance économique en Europe et en France. L'INSEE annonce une hausse significative (+1.5 %) de la production industrielle en fin d'année 2014 et, fait nouveau, une hausse de l'investissement prévu par les entreprises pour l'année 2015. En effet, les entreprises interrogées par l'INSEE en octobre dernier prévoyaient de réduire leur investissement de 3 % en 2015. En janvier, ces mêmes entreprises prévoient désormais d'augmenter l'investissement de 3 %. Entre ces deux dates, la conjoncture a évolué, ce qui a amélioré les prévisions et le moral des chefs d'entreprises. La baisse des prix du pétrole (graphique) et de l'euro, ainsi que la décision de la BCE de racheter des dettes souveraines (ce qui injecte des liquidités au niveau européen et fait baisser les taux d'intérêt) ont fini par améliorer les anticipations. A moins d'un contrecoup, le premier trimestre 2015 devrait se traduire par une plus forte croissance.

■ **Emploi : d'abord utiliser les sureffectifs.** Sur le plan de l'emploi, il faudra attendre quelques mois pour en ressentir l'effet. Cela dépendra de l'ampleur de la croissance pour absorber les sureffectifs dans les entreprises, estimés à 230 000 emplois à fin 2014 selon OFCE.

■ **Un effet sur la compétitivité des entreprises à l'export.** La baisse de l'euro, entamée en août dernier, conjuguée à l'amélioration de la marge grâce au CICE (voir nos précédents Zooms), a relancé légèrement les exportations françaises. Ceci a permis de réduire le déficit du commerce extérieur. L'euro a perdu presque 20 % de sa valeur par rapport à 2013. C'est une bouffée d'oxygène pour

les entreprises exportatrices. Mais l'effet de cette baisse de l'euro est beaucoup moins important en France qu'en Allemagne, qui a vu ses exportations atteindre un record historique. Pour 2015, on peut espérer une plus forte hausse des exportations avec le maintien d'un euro moins fort et une meilleure reprise dans les pays traditionnellement clients de la France.



■ **Le prix du pétrole en chute libre.** Cette reprise éventuelle dépendra de l'évolution des prix de pétrole qui jusqu'à présent sont à un niveau très incitatif. En effet, avec un euro faible, la France aurait dû payer plus cher le pétrole (qui est facturé en dollars). Sauf que le prix de pétrole a baissé deux fois plus fortement que l'euro. Son prix actuel est 38 % plus bas que sa moyenne de 2013 ! Les entreprises bénéficient donc en même temps d'un euro et d'une énergie moins chers. Ceci a joué favorablement sur leur compétitivité-coût, notamment dans les secteurs exportateurs et énergivores comme la chimie, les matériels de transport ou le tourisme.

Si c'est une bonne nouvelle pour l'économie, cette baisse du prix du brut continue cependant de nous aveugler sur les conséquences écologiques de l'utilisation d'énergies polluantes.

(juridique) le point sur...

Salarié d'un petit établissement dans une entreprise de plus de 50 salariés : vous devez bénéficier d'un CHSCT !

Un récent arrêt de la Cour de cassation confirme une jurisprudence récente : la taille de l'entreprise est déterminante pour la mise en place des CHSCT et ce, même si aucun établissement ne compte 50 salariés. Ainsi, tout salarié d'une entreprise de plus de 50 salariés doit bénéficier d'un CHSCT, quelle que soit la taille de l'établissement où il travaille.

■ **Ce que dit l'arrêt.** Dans son arrêt du 17 décembre 2014, la Cour de cassation dit que tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins de 50 salariés doit relever d'un CHSCT (*Cass. soc., 17 décembre 2014, n° 14-60.165*, publié). Dans cette affaire, une entreprise de 140 salariés, ayant plusieurs établissements, n'avait mis en place qu'un CHSCT dans le seul établissement dont l'effectif était égal à 50 salariés. En l'absence de négociation entre l'employeur et les organes représentatifs du personnel, le périmètre du CHSCT sera celui de l'ensemble de l'entreprise.

L'employeur avait fait valoir une lecture stricte du Code du travail, selon lequel un CHSCT « est constitué dans tout établissement de cinquante salariés et plus » (art. L. 4611-1). Cet arrêt pose donc une lecture très différente. La Cour estime que tout salarié d'une entreprise (et non d'un établissement) de plus de 50 salariés doit relever d'un CHSCT. Cet arrêt confirme un précédent arrêt de la Cour de cassation du 19 février 2014.

■ **Entreprise ou établissement ?** Le seuil de 50 salariés pour la mise en place d'un CHSCT s'apprécie au niveau de l'entreprise si celle-ci est une entreprise mono-établissement, c'est-à-dire qu'elle est constituée par un ou plusieurs établissements non autonomes.

En revanche, lorsque l'entreprise comprend des établissements de plus de 50 salariés, dotés d'une autonomie suffisante (avec des comités d'établissement), le CHSCT doit être mis en place au niveau de l'établissement, conformément à l'article L. 4611-1 du Code du travail.

C'est lorsque l'entreprise est composée d'établissements autonomes, mais qui n'atteignent pas le seuil requis de 50 salariés pour qu'un CHSCT soit institué au niveau de ces établissements, que le CHSCT pourra être mis en place au niveau de l'entreprise.

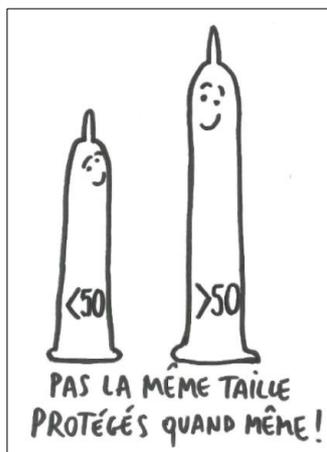
■ **Est-ce un plus pour les salariés ?** Incontestablement. A l'origine, le droit du travail a prévu de positionner le CHSCT au niveau de l'établissement pour qu'il fonctionne au plus près des situations de travail des salariés. Quand il n'y a pas de CHSCT, il est prévu

que les délégués du personnel puissent faire ce travail de prévention des risques. Mais ces dispositions ne suffisent plus, dit la Cour. D'abord parce qu'il n'existe pas de DP dans tous les petits établissements. Ensuite parce qu'ils ne bénéficient d'aucun moyen supplémentaire pour mener à bien ces missions spécifiques en matière d'hygiène et de sécurité.

Les entreprises auront donc à créer – au minimum – un CHSCT unique (de la même façon qu'elles ont un CE).

Toutefois il faut retenir du Code du travail que le CHSCT doit être instauré au niveau adéquat au regard de sa mission de santé-sécurité. « Si un CHSCT est mis en place au niveau de l'entreprise alors même que chaque site comporte des risques spécifiques et des problématiques propres en termes d'hygiène et sécurité, le comité ne pourrait fonctionner efficacement, ce qui serait alors contraire à l'esprit de la loi et de la jurisprudence » (Jurisprudence Sociale Lamy, n° 363).

Notre conseil : négociez dans l'intérêt des salariés ! Si votre entreprise est dans cette configuration, demandez la création d'un CHSCT, cette jurisprudence vous est totalement favorable ! Privilégiez la négociation avec l'employeur sur le périmètre du ou des futurs CHSCT. Définissez des sous-périmètres pertinents, par exemple des CHSCT régionaux, ou par activité (exemple : un CHSCT « distribution » et un CHSCT « logistique » si vous êtes dans le commerce).



La future loi sur la modernisation du dialogue social : où en est-on ?

À l'heure où nous écrivons ces lignes, la concertation s'ouvre tout juste sur la future loi sur le dialogue social, dont le gouvernement vient de présenter les grandes lignes.

■ **Les TPE.** Aujourd'hui, les salariés de TPE de moins de 11 salariés ne bénéficient d'aucune représentation. Ils se contentent de voter sur sigle pour les syndicats candidats. Ce vote sert à mesurer l'audience des syndicats pour les conventions collectives et la représentativité nationale. Selon le projet présenté par le gouvernement, le vote des salariés de TPE permettra en outre d'élire **des commissions paritaires régionales interprofessionnelles**. Celles-ci auront un rôle de conseil, d'information et de médiation. Ce système existe déjà dans l'artisanat et a permis un certain nombre d'avancées.

■ **Le dialogue social en entreprise.** Trois propositions phares ont été faites.

1. Un relèvement du seuil de 200 à 300 pour la DUP et la possibilité d'élargir cette DUP au CHSCT. Cette proposition était déjà avancée par plusieurs syndicats, sous réserve que cette DUP élargie conserve toutes les prérogatives du CHSCT. Ce point paraît garanti dans les déclarations gouvernementales. Dans la pratique dans les PME, les élus siégeant dans les deux instances sont souvent les mêmes et le CHSCT a du mal à exister de manière autonome.

2. Une simplification des consultations obligatoires. Il s'agit là d'un chantier considérable. Aujourd'hui, les attributions économiques du CE sont définies par l'article L. 2323 du Code du travail, qui ne compte pas moins de 87 sous-articles et occupe 35 pages... Encore ne s'agit-il que des dispositions législatives, auxquelles il faut ajouter les textes réglementaires et d'autres textes dispersés tout au long du Code et ayant une incidence sur les informations consultations. Toutes ces dispositions sont le fruit d'un empilement de textes et n'ont pas fait l'objet d'une harmonisation d'ensemble. Sur la formation professionnelle par exemple, le CE doit être consulté à 3 reprises et à des dates incohérentes par rapport au calendrier réel d'élaboration du plan de formation. Dans sa communication, le Premier Ministre parle de 17 obligations de consultation et de 12 obligations de

négoier. En pratique les choses sont encore plus complexes. Très peu de CE sont réellement consultés et très peu d'entreprises satisfont à l'ensemble de leurs obligations. Il y a donc un large consensus pour harmoniser et simplifier. **La difficulté va bien entendu consister à réécrire les textes sans supprimer des droits essentiels des CE et CHSCT.** Au fur et à mesure de la parution des projets de textes, nous informerons les lecteurs du Zoom et nous ferons aussi des propositions aux différents acteurs. Le principe est peu contestable, mais il va falloir être très vigilant dans sa mise en œuvre.

3. La possibilité de réorganiser les IRP par voie d'accord majoritaire. Là aussi, personne ne conteste que l'empilement d'IRP est parfois contreproductif, que la répartition des compétences entre les différents niveaux d'IRP est parfois incohérente et que les thèmes importants de consultation et de négociation ne sont pas forcément les mêmes suivant les branches. Beaucoup d'élus aspirent donc à pouvoir négocier ces sujets au niveau de l'entreprise. Mais là aussi, la question préalable est celle de l'ordre public social. Que la loi doit-elle définir, que peut déterminer la négociation ? Le gouvernement pose un garde-fou : les représentants des salariés ne doivent pas y perdre de compétences. Cela reste à préciser.

■ **Un dernier point découle de ces réformes : les moyens des représentants du personnel.** La simplification va se traduire dans beaucoup d'entreprises par une diminution du nombre d'élus. Il importe qu'un élu, qui va par exemple cumuler plusieurs fonctions au sein d'une DUP, dispose du temps et des moyens matériels pour accomplir l'ensemble de ses tâches. C'était une des pierres d'achoppement de la négociation et il est important que le législateur en tienne compte.

■ **Les parcours syndicaux.** La loi devrait acter un certain nombre de progrès comme la formation et la valorisation des compétences des élus du personnel, une garantie de rémunération non-discriminatoire au sein de l'entreprise et un entretien spécifique en fin de mandat. Il s'agira en tout état de cause d'un progrès, chacun dans le monde syndical étant bien conscient des discriminations que subissent les élus dans beaucoup d'entreprises.

(le zoom sur) Les déplacements des élus : temps et frais de déplacement, qui en a la charge ?

Voici un sujet qui soulève bien des interrogations. La jurisprudence apporte des éléments de précision sur les nombreux déplacements que les élus du personnel sont amenés à faire dans l'exercice de leurs fonctions.

Vous êtes élu CE, délégué du personnel, membre du CHSCT. Pour l'exercice de vos fonctions, vous êtes amené à vous déplacer hors de l'entreprise durant vos heures de délégation.

Ces déplacements, parfois lointains du lieu de travail, occasionnent nécessairement des frais de transport, de repas et parfois d'hébergement. **Qui les prend en charge ?**

Il convient également de se demander si le temps de déplacement, surtout si le trajet est effectué en dehors de temps de travail, doit ou non être assimilé à un temps de travail effectif et être rémunéré comme tel.

Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions plénières organisées par l'employeur

Sur ce point, malgré l'absence de dispositions légales en ce sens, la jurisprudence considère que les frais engagés par un représentant du personnel pour se rendre aux réunions ordinaires ou extraordinaires, en présence de l'employeur (c'est-à-dire des séances « plénières » de l'institution représentative à laquelle il appartient **sont à la charge de l'employeur**). Ceci vaut aussi bien quand ces réunions sont à l'initiative de l'employeur ou des élus. Le comité d'entreprise est également concerné et ce même s'il dispose d'un budget propre.

Les frais de déplacement comprennent non seulement les frais de transport, mais aussi les dépenses d'hébergement et de restauration.

A défaut d'accord ou de dispositions conventionnelles applicables aux déplacements des membres du CE, dès lors que la solution retenue par un salarié pour se rendre aux réunions du comité est exempte d'abus, les frais engagés à ce titre doivent être remboursés par l'employeur. Notre conseil (voir plus bas) reste quand même de négocier un accord pour éviter tout litige.

Les temps de déplacement : du temps de travail effectif ?

Depuis une décision du 30 septembre 1997, les temps de trajet pour se rendre aux réunions et en revenir doivent être rémunérés par l'employeur.

Selon deux arrêts de la Cour de cassation, le représentant du personnel ne doit subir aucune perte de rémunération en raison de l'exercice de son mandat. En conséquence, le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, **doit être rémunéré comme temps de travail effectif** pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. (Cass. Soc. 12 juin 2013, n° 12-15.064, n° 113 FP - P + B et Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-12.806, n° 1115 FP - P + B)

A noter :

Les temps d'attente existant entre les divers modes de transports (train, avion, taxi ou correspondances) constituent des temps de trajet. De même que font partie des temps de trajets les délais incompressibles d'attente imposés au salarié compte tenu, d'une part, de l'heure de la réunion fixée par l'employeur et, d'autre part, des horaires fixés par le transporteur, et ce dans le cadre du voyage le plus rapide. Ce temps d'attente doit être rémunéré comme du temps de travail.

Les déplacements dans l'exercice de son mandat d'IRP

En dehors des réunions avec l'employeur, les temps de trajets sont-ils imputés sur le crédit d'heures ? L'employeur doit-il prendre en charge les frais de déplacement nécessaires à l'exercice des fonctions représentatives du personnel ?

En l'absence de prévision contraire de la loi, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur, **le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s'impute sur les heures de délégation.**

Dans une affaire récente, un membre du CHSCT s'était rendu dans plusieurs magasins pour réaliser une enquête après la survenance d'un accident du travail. Cet arrêt semble confirmer qu'en dehors des réunions avec l'employeur, les autres déplacements du représentant du personnel dans le cadre de son mandat doivent s'imputer sur le crédit d'heures. (Cass. Soc. 9 déc 2014, n° 13-22.212, n° 27770 FP – P + B)

Selon les dispositions de l'article L 4614-9 du Code du travail, le CHSCT « reçoit de

l'employeur les informations qui lui sont nécessaires (...) ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections. » Ainsi, les frais de déplacement doivent être pris en charge.

Attention, pour obtenir le remboursement des frais de déplacement, il faut que la mission ait été clairement confiée au représentant du personnel conformément à l'article R 4612-1 du Code du travail. (Cass. soc. 21 juillet 1993 n° 91-42384)

Notre conseil : un accord peut éviter bien des contentieux

Si les modalités de prise en charge des temps et frais de déplacement des élus ont fait l'objet de précisions quant aux réunions avec l'employeur, il n'en n'est pas de même pour toutes les missions des représentants du personnel et notamment des enquêtes, des inspections, des réunions préparatoires...

Négocier un accord pour fixer les modalités de prise en charge des frais et des temps de déplacement, pourrait éviter bien des contentieux.

Entretien préalable : prise en charge des frais de déplacement d'un salarié qui assiste le collègue convoqué

Le salarié qui assiste un collègue lors d'un entretien préalable ne doit subir aucune perte de salaire. Ainsi, les frais de transports exposés afin d'assister des salariés de l'entreprise convoqués à un entretien préalable au licenciement ou à une sanction disciplinaire doivent être remboursés. (Cour de cassation, chambre sociale, 26 mars 2013, n°11-22148 et n° 11-22190)

(calendrier) formations des représentants du personnel

Stages inter-entreprises 2015

■ Stages CE / 3 + 2 jours

	1 ^{er} module (3 jours)	2 ^{ème} module (2 jours)
Chartres	17-19 mars	
Nantes	31 mars-2 avril	
Paris	26-28 mai	planifié entre 2 et 6 mois après chaque 1 ^{er} module.
Lille	2-4 juin	
Bordeaux	23-25 juin	
Rennes	3-5 novembre	
Paris	17-19 novembre	
Lyon	24-26 novembre	

■ Stages CHSCT / 3 + 2* jours (*pour les entreprises de + 300 salariés)

	1 ^{er} module (3 jours)	2 ^{ème} module (2 jours)
Paris	31 mars-2 avril	
Nantes	19-21 mai	planifié 6 mois après chaque 1 ^{er} module
Lyon	2-4 juin	
Lille	9-11 juin	
Paris	16-18 juin	
Paris	6-8 octobre	
Rennes	13-15 octobre	
Bordeaux	17-19 novembre	
Paris	1-3 décembre	

Formations intra-entreprise

L'ORSEU peut organiser, dans votre entreprise, des stages « à la carte » :

- ➔ Exemples de stages en intra : stage CE, stage CHSCT, La base de données unique, La loi de sécurisation de l'emploi, Restructurations et licenciements économiques, Les risques psychosociaux, La qualité de vie au travail, etc.
- ➔ Des formations « sur mesure » en fonction de vos besoins
- ➔ Modules de 1 à 5 jours, sur la France entière

Pour toute information sur nos formations CE-CHSCT contactez notre pôle Formation :
formation@orseu.com / 03.20.47.15.24

le zoom, lettre d'information du Groupe ORSEU-Explicite

Mars 2015 – n° 46

e-mail : contact@orseu.com

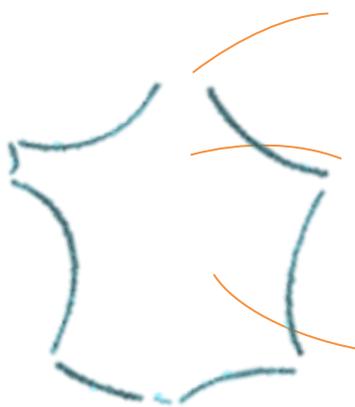
Pour vous abonner ou désabonner au zoom, inscrivez-vous sur www.orseu.com ou contactez-nous par e-mail

Rédaction en chef : Nicolas Farvaque

Ont participé à la rédaction de ce numéro :
 Véronique Berson, Nicolas Farvaque,
 Djamel Messaoudi, Jean-Pierre Yonnet

Groupe ORSEU-Explicite

- ➔ expert auprès des CE et CHSCT
- ➔ organisme de formation des représentants du personnel
- ➔ abonnement des IRP
- ➔ pôle de recherche et études
- ➔ préparation aux concours européens



ORSEU LILLE

3 rue Bayard
 59000 LILLE
 03.20.47.15.24

ORSEU PARIS

21 place de la République
 75011 PARIS
 01.42.77.41.43

ORSEU LYON

Le Polaris
 45 rue Sainte-Geneviève
 04.72.75.08.42