



La plume de l'alouette



JANVIER 2017

L'année 2016 s'est terminée avec la loi dite « travail » et ses décrets d'application qui ferment un cycle de réformes législatives (Loi de sécurisation de l'emploi, juin 2013 ; loi formation, mars 2014 ; loi Macron, juillet 2015 ; loi Rebsamen, août 2015 ; Loi El Khomri, août 2016) lourd de sens, de conséquences et d'inquiétudes, ainsi que nous vous en avons fait part dans les numéros précédents de la Plume.

L'année a débuté avec les élections dans les TPE (très petites entreprises) et se poursuivra sur le terrain électoral avec les élections présidentielles et législatives, desquelles suivront sans nul doute, de nouvelles réformes du Code du travail et de nouveaux changements majeurs dont les contours restent flous et peu rassurants.

C'est pourquoi nous continuerons à travailler chaque jour à vous transmettre et à vous conseiller pour préserver les droits des salariés, les faire valoir ou en gagner de nouveaux. C'est pourquoi, nous avons aussi fait le choix de tenir un carnet de campagne afin de confronter la parole politique en campagne à la réalité juridique.

Ainsi, c'est déterminée à continuer d'accompagner chaque jour les salariés et leurs représentants, que toute l'équipe d'ATLANTES, avec son engagement et son savoir-faire, se joint à nous pour vous présenter nos meilleurs vœux pour l'année 2017.

Merci pour votre confiance.

Maxence DEFRANCE, Juriste - Diego PARVEX, Avocat



Belle et heureuse année 2017

Qu'elle soit pleine de projets, de rencontres et de belles surprises

A vous et vos proches

et la santé !



ELECTIONS PROFESSIONNELLES QUELLES NOUVEAUTÉS POUR 2017 ?

Les élections n'ont pas été oubliées dans les dernières réformes (Lois Macron, Rebsamen et El Khomri). Le législateur a introduit de la contrainte pour les élus et de la souplesse côté direction.

La mixité dans les listes de candidats et le risque contentieux

A compter du 1^{er} janvier 2017 et en application de la loi du 17 août 2015, les listes de candidats aux élections des DP et du CE, titulaires et suppléants, devront :

- être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale ;
- être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

On notera que ces prescriptions ne concernent que les listes comportant plusieurs candidats et que le protocole d'accord pré-électoral doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes de chaque collège.

Le juge d'instance qui constatera le non-respect de ces règles devra :

- En application de la 1^{ère} règle : annuler l'élection du ou des élus du sexe sur-représenté sur la liste au regard de la part de femmes et d'hommes du collège, en partant du bas de la liste ;
- En application de la 2^{ème} règle : annuler l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste ne respecte pas les règles d'alternance.



⚠ Plusieurs questions, sans réponse, concernant l'impact d'une telle annulation de l'élection d'un candidat se posent :

- Le siège restera-t-il vacant ?
- Un autre candidat bénéficiera-t-il de cette vacance ? de la même liste syndicale ? d'une autre liste ? du même collège ? un homme ? une femme ?
- Cette annulation est-elle de nature à modifier la représentativité syndicale ?

Le vote électronique peut être mis en place unilatéralement par l'employeur

Auparavant, le vote électronique était conditionné à la conclusion d'un accord collectif. Dorénavant, en application de la loi Travail du 8 août 2016 et du décret du 5 décembre 2016, un employeur peut décider seul d'organiser un vote électronique, même en l'absence d'accord, en particulier suite à l'échec des négociations sur le sujet.

L'employeur devra alors établir un cahier des charges respectant les prescriptions fixées par le Code du travail et le tenir à disposition des salariés, éventuellement via l'intranet de l'entreprise.

Julien PELTAIS, Juriste

Les décrets 3→4 d'application de la loi Travail

SUIVEZ
LA FLÈCHE
→
LOI
TRAVAIL



3←

Les modalités de recours au référendum sont fixées

Depuis la loi Travail, l'accord majoritaire est devenu le principe, mais un accord minoritaire* (signé par des syndicats représentant 30% des suffrages exprimés) peut être validé par référendum, dont le décret du 20 décembre 2016 précise les modalités.

La ou les organisations syndicales signataires font la demande de consultation des salariés dans le délai d'1 mois à compter de la signature de l'accord et notifient par écrit leur demande à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives.

Si à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de la demande l'accord reste minoritaire, l'employeur a 2 mois pour organiser le référendum selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les seules organisations signataires.

Selon le décret, le protocole doit contenir les précisions suivantes :

- les conditions de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
- le lieu, la date et l'heure du scrutin, étant précisé que la consultation doit obligatoirement avoir lieu pendant le temps de travail ;
- les modalités d'organisation et de déroulement du vote qui doit s'effectuer au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique ;
- le texte de la question soumise au vote des salariés ;
- la liste des salariés des établissements couverts par l'accord et susceptibles de voter.

Le protocole est porté à la connaissance des salariés par tout moyen au plus tard 15 jours avant la consultation. Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement peuvent le contester dans un délai de 8 jours à compter de cette information, devant le tribunal d'instance. Ce dernier statue en la forme des référés et en dernier ressort.

Le résultat du vote des salariés doit faire l'objet d'un procès-verbal. L'employeur doit procéder à sa publicité dans l'entreprise (affichage, publication sur l'intranet...). Il doit également l'annexer à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier auprès de la DIRECCTE et du Conseil des prud'hommes.

Le texte ne règle pas les modalités dans lesquelles la question sera rédigée et soumise à l'approbation des salariés, ni comment les organisations syndicales signataires et non signataires ainsi que la direction pourront communiquer pendant la période qui précède cette consultation.

Décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise

Modalités de dématérialisation des bulletins de paie

L'employeur qui décide de passer du format papier au format électronique pour transmettre les bulletins de paie devra informer le salarié de la possibilité de s'y opposer, et ce, 1 mois avant la première émission de celui-ci, ou au moment de l'embauche. Le salarié pourra faire part de son opposition à tout moment ; sa demande prendra effet au plus tard 3 mois après sa demande.

Les salariés ayant accepté le format électronique pourront télécharger leurs bulletins de paie à tout moment. La disponibilité des bulletins de paie est garantie pendant 50 ans ou jusqu'à 75 ans. En cas de cessation d'activité de l'employeur ou du prestataire, les salariés devront en être informés au moins 3 mois avant la date de fermeture du service afin qu'ils puissent récupérer les bulletins de paie stockés.

A l'avenir, le bulletin de paie devrait être accessible via le compte personnel d'activité (CPA).

Décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016 relatif à la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité

Accords de préservation ou de développement de l'emploi & Parcours d'accompagnement personnalité (APDE)

La loi du 8 août 2016 a créé l'accord de préservation ou de développement de l'emploi pour permettre aux entreprises d'adapter leur organisation aux variations de l'activité. Les stipulations de cet accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, mais elles ne peuvent avoir pour effet de diminuer la rémunération du salarié.

Toutefois, le décret du 28 décembre 2016 précise qu'elles peuvent modifier ou supprimer les modalités d'attribution, de calcul et de versement de tout ou partie des éléments de rémunération, ce qui reviendrait à réduire le salaire mensuel disponible du salarié.

[...]→

* Sont concernés les accords sur la durée du travail, les repos, les congés à compter du 1^{er} janvier 2017 (à compter du 1^{er} septembre 2019 pour les autres accords), les accords de préservation ou de développement de l'emploi (APDE) signés depuis le 9 août 2016.



Par ailleurs, il indique que l'accord fixe la rémunération mensuelle garantie au salarié. Celle-ci ne pourra être inférieure à la moyenne de ses 3 derniers mois de salaire. Les éléments dont la périodicité de versement est supérieure au mois ne sont pas pris en compte.

Lorsqu'un tel accord a été conclu, l'employeur est tenu d'informer chaque salarié concerné, par tout moyen conférant date certaine et précise, de son droit d'accepter ou de refuser l'application de l'accord à son contrat de travail. Le décret ne définit pas le délai imparti à l'employeur, mais précise qu'il devra informer le salarié qu'il dispose d'un délai d'1 mois pour faire connaître sa décision, son absence de réponse valant acceptation.

Si le salarié refuse l'application de l'accord et si l'employeur décide de le licencier, il doit lui proposer le parcours d'accompagnement personnalisé (PAP) lors de l'entretien préalable au licenciement. Il doit lui remettre à cette occasion, contre récépissé, un document écrit l'informant du contenu du parcours, de la possibilité d'accepter ou de refuser le PAP (en précisant les conséquences de cette décision) et du délai de réflexion de 7 jours dont il dispose (son silence valant refus).

En cas de refus donnant lieu à licenciement, l'employeur notifie sa décision au salarié par lettre recommandée avec AR dans les conditions prévues pour le licenciement économique de moins de 10 salariés sur 30 jours. En cas d'acceptation du PAP par le salarié, le contrat de travail est réputé rompu au lendemain de la date de remise à l'employeur d'un bulletin complété et signé par l'intéressé. Au moment de l'inscription du salarié licencié comme demandeur d'emploi, Pôle emploi vérifie que le PAP lui a bien été proposé, et à défaut, lui propose lui-même ce parcours.

Le PAP est conclu pour 12 mois et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail. Durant cette période, l'adhérent a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Le décret précise les modalités d'accompagnement du bénéficiaire et le financement de l'allocation d'accompagnement personnalisé.

Décret n° 2016-1909 du 28 décembre 2016 relatif aux accords de préservation ou de développement de l'emploi mentionnés à l'article L. 2254-2 et suivants du Code du travail et au parcours d'accompagnement personnalisé

Modalités de suivi de la santé des salariés

Comme nous l'avions énoncé dans l'édition de La Plume de novembre 2016, les visites chez le médecin du travail ont été fortement réduites par la loi du 8 août 2016. Le décret précise les modalités de ce nouveau suivi médical des salariés.

	AVANT	APRÈS
Objet de la visite	Examen médical d'aptitude : <ul style="list-style-type: none"> - s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ; - proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ; - rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ; - informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ; - sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre. 	Visite d'information et de prévention : <ul style="list-style-type: none"> - interroger le salarié sur son état de santé ; - l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ; - sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ; - identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ; - informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.
Délai	avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai	au plus tard, 3 mois après la prise effective de poste
Périodicité	2 ans	Fixée par le médecin du travail, dans la limite de 5 ans

Les salariés intérimaires et en CDD bénéficient du même suivi médical classique que les salariés en CDI. Le décret précise, par ailleurs, la répartition des responsabilités du suivi entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

Les salariés affectés à des postes à risques (amiante, plomb, agents CMR, agents biologiques, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute de hauteur) bénéficient d'un suivi médical renforcé (examen d'aptitude avant l'embauche, périodicité fixée par le médecin du travail dans la limite de 4 ans, visites intermédiaires tous les 2 ans). A noter que la « chute de hauteur » est un risque nouveau alors que les « bruit » et les « vibrations » ont été supprimés de la liste. L'employeur peut compléter la liste des postes à risques après avis du médecin du travail et du CHSCT, mais il est peu probable qu'il en prenne l'initiative.

Quant aux travailleurs de nuit, travailleurs de moins de 18 ans et travailleurs handicapés, ils bénéficient d'un suivi médical adapté (périodicité de visites dans la limite de 3 ans).

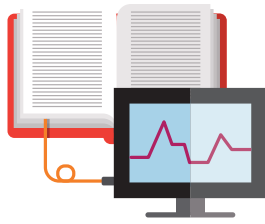
Enfin, le décret énonce également les modalités de la nouvelle procédure d'inaptitude. Il n'est plus obligatoire pour le médecin du travail de réaliser 2 examens médicaux espacés de 15 jours, un examen peut suffire. L'avis peut être contesté dans les 15 jours de sa notification en saisissant en référé le Conseil des prud'hommes.

Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail

Amélie KLAHR, Juriste

LE SCAN

Code du travail



Le temps de travail effectif

Avec l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives au temps de travail, la rédaction de La Plume a décidé de vous présenter tous les mois un thème du Code du travail dans sa nouvelle mouture.

Ce mois-ci : le temps de travail effectif.

ORDRE PUBLIC

Art. L. 3121-1. La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Art. L. 3121-2. Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.

Art. L. 3121-3. Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Art. L. 3121-4. Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Art. L. 3121-5. Si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

CHAMP DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Art. L. 3121-6. Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause mentionnés à l'article L. 3121-2, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif.

Art. L. 3121-7. Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l'article L. 3121-4 dépasse le temps normal de trajet.

DISPOSITIONS SUPPLETIVES

Art. L. 3121-8. A défaut d'accords prévus aux articles L. 3121-6 et L. 3121-7 :

1 - Le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ;

2 - Le contrat de travail prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif ;

3 - Les contreparties prévues au second alinéa de l'article L. 3121-7 sont déterminées par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Amélie KLAHR, Juriste

DOSSIER SPÉCIAL

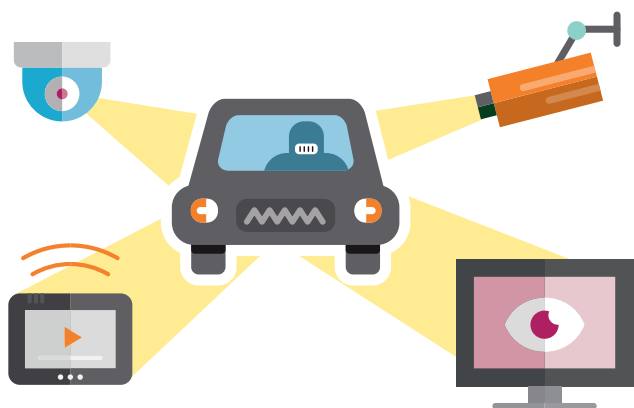
Loi Travail et négociation collective en téléchargement

Afin de vous familiariser avec les nouvelles dispositions relatives à la négociation collective issues de la loi du 08 août 2016, le Cabinet ATLANTES, SECAFI et le Groupe ALPHA ont conçu ce document pour vous aider lors de vos futures négociations.

Téléchargez gratuitement celui-ci sur notre site

<http://www.atlantes.fr/actualites-atlantes/loi-travail-negocier-en-entreprise.html>





Jusqu'alors, lorsqu'un salarié avait commis une infraction routière avec le véhicule de l'entreprise, les employeurs n'étaient pas obligés de révéler l'identité de ce salarié aux autorités de poursuites. En fonction du choix de l'employeur, ce dernier pouvait soit divulguer l'identité du salarié, soit s'en abstenir et régler l'amende.

Aujourd'hui, la loi dite de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle, promulguée le 18 novembre 2016, a posé un cadre aux infractions routières commises par le salarié lors de son activité professionnelle.

Désormais, les employeurs ont l'obligation de dénoncer le salarié contrevenant, sous peine de devoir s'acquitter d'une amende.

La déclaration sera facilitée par un document joint à l'avis de contravention ainsi que par la mise en place d'un site Internet spécifique.

Un décret du 28 décembre 2016 modifie les dispositions du Code de la route. Par ailleurs, un arrêté du 15 décembre 2016 fixe les modalités pratiques de cette dénonciation.

INFRACTIONS ROUTIÈRES

Obligation pour l'employeur de divulguer l'identité du conducteur du véhicule

Cette obligation est entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017.

Le point de vue d'Atlantes

Ce dispositif soulève bien des questions et notamment lorsqu'il s'agit d'un véhicule dit « de fonction » qui peut donc être utilisé tant dans le cadre professionnel que privé (contrairement au véhicule dit « de service »).

Pour rappel, si votre employeur devait mettre en place un dispositif spécifique en matière d'infraction routière, il conviendra de l'inviter à faire cela dans le cadre de la consultation du CE en lien avec la modification du règlement intérieur de l'entreprise.

Nous reviendrons dans un numéro ultérieur sur le règlement intérieur de l'entreprise.

Anissa CHAGHAL, Juriste

Le test salivaire de dépistage de drogue entre les mains du responsable hiérarchique

Le Conseil d'Etat qui dans cette affaire va constater que :

- le test salivaire a pour seul objet de révéler par une lecture instantanée, l'existence récente d'une substance stupéfiante. Il ne présente pas, de fait, le caractère d'un examen de biologie médicale ;
- aucune règle, ni aucun principe ne réservent le recueil d'un échantillon de salive à une profession médicale. Les résultats de ce test ne sont pas couverts par le secret médical, l'employeur et le supérieur hiérarchique désigné pour le mettre en œuvre sont seulement tenus au secret professionnel.

Pour le Conseil d'Etat, le règlement intérieur doit présenter certaines garanties :

- Il doit reconnaître aux salariés le droit de pouvoir bénéficier d'une **contre-expertise** médicale à la charge de l'employeur ;
- Les contrôles aléatoires envisagés sont réservés aux **seuls postes dits « hypersensibles drogue et alcool »** pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et les tiers.



Le point de vue d'Atlantes

Entre drogue et alcool, les enjeux sont différents. D'après nos recherches, les drogues demeurent plusieurs jours dans le corps contrairement à l'alcool. Nous nous interrogeons donc sur les conséquences pratiques de contrôles rapprochés notamment au regard du risque de sanction disciplinaire.

De la même façon : quelle sera la situation du salarié dans l'attente d'une contre-expertise ? En tout état de cause, ces éléments devront être abordés en CE lors de la nécessaire modification du règlement intérieur de l'entreprise.

Nous reviendrons dans un numéro ultérieur sur le règlement intérieur de l'entreprise.

Aurélien LADUREE, Juriste



Un nouveau moyen de communication pour les organisations syndicales

Jusqu'au 31 décembre 2016, l'utilisation des outils informatiques de l'entreprise à des fins syndicales nécessitait le strict accord de l'employeur.

Désormais, si la conclusion d'accord reste privilégiée, l'article L.2142-6 du Code du travail prévoit qu'à défaut, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement

constituées depuis au moins deux ans, peuvent mettre à disposition des **publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.**

Il convient toutefois que cette utilisation des outils informatiques soit :

- compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;

- ne porte pas de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserve la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Aussi, pensez à demander l'ouverture de négociations sur ce point et à défaut... à vos sites !

Justin SAILLARD-TREPOZ, Juriste



CARNET DE
CAMPAGNE

Faciliter les licenciements créera de l'emploi !

Reprise en boucle depuis plusieurs années, cette affirmation ne repose sur aucune étude sérieuse ou enquête digne ce nom.

Prétextant le nombre élevé de personnes sans emploi, le patronat entend remettre en cause le droit du licenciement, source des nombreux maux dont souffrirait le marché du travail.

La belle affaire !

C'est oublier que le taux d'entrée à Pôle Emploi pour motif économique est de l'ordre de 1% du total des entrées.

C'est oublier qu'avec la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013, lorsqu'un employeur se trouve dans l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi, près de 80% des projets font l'objet d'un accord avec les organisations syndicales. Cela a réduit de manière drastique la contestation judiciaire des plans de sauvegarde d'une part, et les recours auprès des Conseils de prud'hommes d'autre part.

C'est également oublier que depuis l'entrée en vigueur de cette même loi, la procédure d'information-consultation des CE est encadrée et ne peut, sauf accord, excéder 4 mois.

Dès lors, comment oser soutenir qu'il faudrait « accélérer » les réformes et procéder au « déverrouillage » du marché du travail, sauf à vouloir supprimer les derniers éléments dont bénéficient encore pour quelques temps des salariés qui ne font parfois que subir la volontaire dérégulation du marché, l'indécrottable appétit de certains actionnaires ou les erreurs de gouvernance de quelques directions obnubilées par d'obscurs indicateurs financiers ?

Ne serait-ce pas également, et surtout, l'occasion de jeter l'anathème sur les licenciements pour motif personnel et préparer un nouveau dispositif en la matière. Il est évident que, sur ce terrain, les recours auprès des Conseils de prud'hommes s'accroissent.



A qui la faute ?

A celles-et-ceux qui souhaitent se débarrasser sans motif valable d'un salarié !

A celles-et-ceux qui refusent de dialoguer avec les représentants du personnel ou échanger avec la DIRECCTE !

A celles-et-ceux qui abusent de la situation de faiblesse ou de la méconnaissance de bon nombres de salariés !

Une chose est sûre, si les indemnités de licenciement pour motif personnel étaient beaucoup plus conséquentes, il est certain que les salariés seraient moins contraints de saisir le Conseil de prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice.

Pour rappel, avec 10 ans d'ancienneté, un salarié est éligible à 1 mois de salaire en guise d'indemnité. Cette dernière n'est, par ailleurs, pas versée en cas de faute grave.

C'est donc cela qui bloquerait l'économie et n'aurait pas permis au MEDEF de créer le million d'emplois annoncé haut et fort dans le cadre du pacte de responsabilité ?

Olivier CADIC, Directeur du département assistance et conseil



**ATLANTES
FORMATION**

Participez à nos conférences lors des salons des CE pour être au fait de l'actualité juridique

- Loi Travail : quels changements en 2017 ?
- Comment négocier après la loi Travail ?
- Comprendre les nouvelles règles de la DUP
- Consultation du CE : où en est-on ?
- CE/CHSCT : quels moyens d'actions suite à la loi Rebsamen ?
- Heures de délégation : où en est-on après la loi Rebsamen ?
- Quelles sont les compétences respectives du CCE et des comités d'établissement après les lois Rebsamen et El Khomri ?
- Préparer et assister les salariés aux entretiens préalables aux licenciements

Pour plus
d'informations,
contacter Leslie Gossart

01 56 53 65 11

ou

**leslie.gossart
@atlantes.fr**

En partenariat avec



Villes	Dates	Villes	Dates
Brest	28 Février	Nice	28 Mars
Paris - Stade de France	8 & 9 Mars	Clermont-Ferrand	28 Mars
Metz	9 & 10 Mars	Nantes	28 & 29 Mars
Toulouse	9 & 10 Mars	Dijon	4 Avril
Lyon	9 & 10 Mars	Marseille	4 & 5 Avril
Saint-Aignan Sur Cher - Beauval	14 Mars	Niort	11 Avril
Lille	14 & 15 Mars	Rennes	27 & 28 Avril
Bordeaux	16 & 17 Mars	Plailly Parc Astérix	11 & 12 Mai
Paris Porte de Versailles	21 au 23 Mars	Marne La Vallée - Disneyland	1 ^{er} & 2 Juin
		Les Épesses - Puy du Fou	6 au 8 Juin



ATLANTES
21-21bis rue du Champ de l'alouette
75013 PARIS

Vous souhaitez contacter

L'accueil du Cabinet :
01 56 53 65 00

Le service formation :
01 56 53 65 05
ou formation@atlantes.fr

Vous êtes intéressé pour :

connaître notre offre
d'assistance au quotidien :
01 56 53 65 10

La plume de l'alouette

Directeur de la publication → Evelyn Bledniak
Création graphique → www.flm-design.fr



Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)
→ SELARL dont le siège est 21, 21 bis Rue du Champ de l'alouette
75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris ;
numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).