

À LA UNE

DROIT DU TRAVAIL ET DROIT DE L'ENVIRONNEMENT : ENTRE CONTRAINTES LÉGALES ET INNOVATIONS SOCIÉTALES

En cette rentrée 2018, l'actualité aura été marquée par les **enjeux environnementaux**. La démission de Nicolas Hulot, ministre de la transition écologique et solidaire, le 28 août dernier, a entraîné un sursaut populaire et politique. Quelques semaines plus tard, le président de la République était sacré « Champion de la Terre » par les Nations Unies (le slogan « *make our planet great again* » avait, on s'en souvient, rencontré un grand succès).

Ces éléments récents replacent sur la scène médiatique les défis écologiques du XXI^{ème} siècle, que nul n'ignore. Ils invitent également à **repenser les enjeux environnementaux dans les entreprises**. Pour reprendre la célèbre expression de Winston Churchill, « *mieux vaut prendre le changement par la main avant qu'il ne nous prenne par la gorge* ».

L'intérêt de croiser, dans l'entreprise, les questions sociales et environnementales est apparu dès les années quatre-vingt-dix. Jusqu'à récemment, le duo droit du travail et prévention environnementale s'illustrait à travers la prévention en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail. **L'environnement de travail était alors au cœur des préoccupations. Plus récemment, c'est l'impact sur l'environnement extérieur qui a été placé au cœur des débats.**

Ce changement d'approche a notamment conduit à faire sortir le concept de responsabilité environnementale des entreprises dans la *soft law*. Des sanctions ont également fait leur apparition.

Aujourd'hui, les entreprises sont **incitées à prendre part aux changements nécessaires à la protection de l'environnement et au développement durable**, en vue de devenir elles aussi des « championnes de la Terre ». Le ministère de la transition écologique et solidaire remet par exemple, chaque année depuis 2010, les prix Entreprises et Environnement qui récompensent les actions et projets exemplaires portés par les entreprises dans le domaine de l'environnement.

Il est donc **dans l'intérêt des entreprises de prendre davantage d'initiatives en matière environnementale**, afin de modérer les « vellétés sanctionnatrices » du législateur (et sa boulimie réformatrice) et de prendre pleinement part à la transition écologique. Mais quels sont les pouvoirs et outils aux mains des employeurs pour relever les défis écologiques de notre temps ?

La responsabilité sociétale des entreprises

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) se définit comme la **contribution des entreprises à la réalisation des objectifs de développement durable**, par la maîtrise des impacts de leurs décisions et activités sur la société et sur l'environnement. Les entreprises s'inscrivent dans une démarche de prise en compte des impacts sociaux et environnementaux de leur activité, se traduisant par un comportement éthique et transparent.

La RSE reposait initialement sur une démarche essentiellement volontaire et non contraignante, se rattachant à la *soft law*. Mais depuis une dizaine d'années, **plusieurs lois françaises sont venues**

mettre à la charge des entreprises des obligations à caractère environnemental, juridiquement contraignantes.

Au niveau européen, la communication RSE du 25 octobre 2011 a également abandonné l'attachement de l'exécutif européen à un caractère purement volontaire de la part des entreprises en envisageant, à côté de la diffusion de bonnes pratiques de RSE, la mise en place de mesures contraignantes.

o L'obligation d'informer sur les risques environnementaux et sur les mesures préventives

L'obligation de **reporting RSE** avait été instaurée par la loi relative aux nouvelles régulations économiques (L. n° 2001-420 du 15 mai 2001) et étendue à certaines sociétés non cotées par la loi dite « Grenelle 2 » (L. n° 2010-788 du 12 juillet 2010). Il existait ainsi une catégorie « meilleur reporting environnemental » pour le prix Entreprises et Environnement. En 2017, par exemple, ce prix avait été attribué à Bonduelle pour l'exemplarité de la partie environnement de son rapport de responsabilité sociétale (en particulier pour la préservation des sols, de la biodiversité et de la valorisation des déchets).

Depuis le 1^{er} septembre 2017, la « déclaration de performance extra-financière » (DPEF) a remplacé le reporting RSE. A cette occasion, le champ des entités concernées a été révisé afin de faire supporter cette obligation aux seules grandes entreprises ; le contenu de la déclaration a également évolué.

L'obligation de remplir une déclaration de performance extra-financière ne s'impose que dans des **sociétés, groupes et autres entités dont l'effectif moyen excède 500 salariés permanents** employés au cours de l'exercice (C. com., art. L. 225-102-1, I et R. 225-104) et atteignant un certain niveau de bilan ou de chiffres d'affaires. Ne sont ainsi concernées que :

- les sociétés cotées et autres entités assimilées dont le total de leur bilan dépasse 20 millions d'euros ou leur chiffre d'affaires net est supérieur à 40 millions d'euros ;
- les sociétés non cotées et autres entités assimilées dont le total de leur bilan ou leur chiffre d'affaires net excède 100 millions d'euros.

Dans toutes les entreprises concernées, la DPEF doit **détailler la manière dont l'entreprise prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité.** Elle comprend notamment des informations relatives :

- aux **conséquences sur le changement climatique** de l'activité de l'entreprise et de l'usage des biens et services qu'elle produit ;
- à ses **engagements sociétaux** en faveur du développement durable, de l'économie circulaire et de la lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- sur le plan strictement social, aux **accords collectifs conclus dans l'entreprise** et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés.

La DPEF doit présenter le modèle d'affaires de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'ensemble des sociétés pour lesquelles elle établit des comptes consolidés, et pour chacune des catégories d'information qu'elle contient :

- une **description des principaux risques** liés à l'activité de l'entreprise ou l'ensemble de sociétés ;
- une **description des politiques appliquées** par l'entreprise ou l'ensemble de sociétés incluant, le cas échéant, les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre pour prévenir, identifier et atténuer la survenance des risques liés à son activité ;

- les **résultats de ces politiques**, incluant des indicateurs clés de performance (par exemple, nombre de formations réalisées ou part de l'énergie consommée issue des énergies renouvelables).

L'information des représentants du personnel sur les sujets abordés par ladite déclaration passe par la **base de données économiques et sociales (BDES)**.

La **DPEF est soumise à une obligation de publicité**. Elle doit être mise à la libre disposition du public et rendue aisément accessible sur le site internet de l'entreprise dans un délai de huit mois à compter de la clôture de l'exercice - et pendant une durée de cinq ans - (C. com., art. R. 225-105-1). Cette large publicité ne peut qu'**influencer sur l'image de l'entreprise auprès du public et sur le comportement des consommateurs**.

A côté de cette obligation déclarative, d'autres obligations environnementales sont mises à la charge de certaines entreprises en fonction de leur taille. Ainsi, l'article L. 229-25 du code de l'environnement **impose l'établissement d'un bilan de leurs émissions de gaz à effet de serre aux personnes morales de droit privé employant plus de 500 personnes** (250 personnes dans les régions et départements d'outre-mer). Ce bilan doit aussi être rendu public et être accompagné d'une synthèse des actions envisagées pour réduire les émissions.

Les **pouvoirs publics tentent donc régulièrement d'inciter les entreprises à se saisir de leur responsabilité environnementale**, en posant des obligations d'information. Mais des obligations d'agir pourraient venir compléter le dispositif actuel.

- o Le projet de loi « PACTE »

Dans leur rapport « *L'entreprise, objet d'intérêt collectif* », remis à l'exécutif en mars 2018, Jean-Dominique Sénard (président du groupe Michelin) et Nicole Notat (présidente de Vigeo-Eiris) ont estimé qu'il convenait de **consacrer en droit français la dynamique de la responsabilité sociale des entreprises**. Ils proposent une évolution normative pour toutes les entreprises et des options pour que celles à la recherche d'une exemplarité dans ce domaine puissent aller plus loin.

Le projet de loi PACTE présenté le 18 juin dernier s'engage dans cette voie en reprenant certaines propositions du rapport :

- un alinéa devrait être ajouté à l'article 1833 du code civil, ainsi libellé : « **La société doit être gérée dans son intérêt propre, en considérant les enjeux sociaux et environnementaux de son activité** » ;
- le projet de loi offre la possibilité de **faire figurer une « raison d'être » dans les statuts d'une société, au regard des enjeux sociaux et environnementaux**. Cela devrait permettre de rendre plus contraignants les engagements traduisant la responsabilité sociétale des entreprises, en leur donnant une consistance dans le contrat de société, afin notamment que les actionnaires puissent les invoquer facilement à l'encontre des dirigeants.

Bien que la loi n'ait pas encore été adoptée - et que, légitimement, sa rédaction suscite bien des inquiétudes au sein des entreprises de notre pays -, elle semble déjà avoir fait massivement évoluer la position des cadres français, qui seraient de plus en plus enclins à considérer la RSE comme un **enjeu stratégique** (étude Viavoice pour HEC Paris, SnO et France info).

Ce « consensualisme » naissant soulève la **question de la place des salariés dans ce changement**.

La responsabilisation des salariés

La responsabilité des entreprises ne se limite pas à mesurer les impacts sociétaux et environnementaux de ses activités. Elle consiste également à accompagner les salariés dans l'éducation au développement durable. L'entreprise doit **favoriser l'implication écologique des salariés**, en les responsabilisant en matière environnementale.

- Former et informer les salariés

Dans son rapport de mars 2016 (« *L'implication des salariés dans les démarches RSE dans les TPE-PME-ETI* »), France Stratégie a souligné l'importance d'**impliquer des salariés dans les démarches RSE**.

Parmi les leviers existants pour favoriser cette responsabilisation, il est suggéré de :

- **proposer aux salariés une formation RSE**, et en particulier une formation écologique ;
- **impliquer les salariés dans la construction de la RSE** ;
- **impliquer les représentants du personnel**, en faisant notamment de la RSE et de la transition écologique un thème du dialogue social ;
- **associer les salariés à la réussite des démarches RSE**, notamment avec les mécanismes d'intéressement (v. infra).

La formation des salariés, à tous les niveaux, peut par exemple s'illustrer à travers une **sensibilisation dans le quotidien de leur travail sur les gestes et bons réflexes écologiques** : limiter l'utilisation de la climatisation ou du chauffage, encourager le recours aux visioconférences afin de limiter les déplacements ou encore favoriser le tri des déchets.

- Responsabiliser les salariés

Le développement des actions dans les domaines de la responsabilité sociale et du développement durable peut conduire l'employeur à rappeler des obligations dans des notes, codes ou chartes. Ces **règles éthiques peuvent être mises en place par décision unilatérale de l'employeur**.

Il importe alors de distinguer selon que le document éthique est constitué :

- de **dispositions qui relèvent toutes du champ du règlement intérieur**. Le cas échéant, les règles fixées par les articles L. 1321-4 et suivants du code du travail s'imposent à ce document qui ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du CSE ;
- de **dispositions qui sont étrangères au champ du règlement intérieur**. Entrent dans cette catégorie les chartes et codes par lesquels l'entreprise prend des engagements dépassant ses obligations légales et réglementaires, par exemple s'agissant d'actions en faveur de l'environnement.

En fonction de la forme contraignante adoptée par l'employeur concernant le respect de ces règles environnementales, le salarié défaillant pourrait sans aucun doute faire l'objet d'une sanction disciplinaire voire même d'un licenciement.

Cette responsabilisation des salariés prend aussi la forme d'un « effet miroir », dès lors que les salariés sont également protégés dans l'exercice d'un droit d'alerte environnementale. Les salariés sont ainsi responsabilisés tant envers leur employeur que vis-à-vis de la société civile.

- Inciter les salariés à agir

Le projet de loi PACTE prévoit aussi la **suppression du forfait social** dans les entreprises de moins de 50 salariés pour les sommes versées sur un plan d'épargne salariale au titre de l'intéressement et de la participation (afin d'inciter ces PME à recourir à ces dispositifs qui demeurent facultatifs), ainsi que pour les sommes versées au titre de l'intéressement dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 249 salariés.

L'élargissement du recours aux dispositifs d'intéressement et de participation pourrait être utilisé pour inciter les salariés à adopter une attitude écologiquement responsable.

Certaines entreprises intègrent déjà dans les modalités de calcul de l'intéressement des critères environnementaux ou de RSE. Par exemple :

- le critère du développement durable ;
- le critère de la réduction de la consommation d'énergie ou d'eau ;
- le critère de la réduction de la consommation de papier ou de la réduction du nombre d'impressions ;
- le critère de la qualité du tri sélectif sur le papier recyclable et les contenants de boissons ;
- le critère de l'augmentation du nombre d'heures de réunions en connexion à distance.

Conclusion

En définitive, comme souvent, les outils permettant aux entreprises d'innover sur le plan social, sociétal et environnemental existent déjà. Le volontarisme affiché en la matière ne peut générer que des efforts vertueux, qu'il s'agisse de diffuser une bonne image de l'entreprise, de recruter et fidéliser les meilleurs éléments, ou de contribuer à donner du sens aux actions de chacun au quotidien dans la sphère professionnelle.

ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES

CA Rennes, 31 août 2018, n° 16/05660

Le fait de pratiquer le co-voiturage à des fins lucratives avec un véhicule de fonction, à l'insu de son employeur et en l'exposant à un risque compte tenu de l'absence de couverture de cette activité par l'assureur, constitue une faute justifiant le licenciement.

Cass. civ 2., 21 juin 2018, n° 17-15.984

Un accident de ski survenu pendant un séminaire d'entreprise au cours d'une journée libre où les salariés peuvent se livrer à l'activité sportive de leur choix constitue un accident du travail dès lors qu'au cours de cette journée, rémunérée comme du temps de travail, les salariés restaient soumis à l'autorité de la société organisatrice du séminaire, quand bien même l'activité n'était pas encadrée et les salariés devaient payer eux-mêmes les forfaits.

Cass. soc., 12 septembre 2018, n° 17-10.853

En cas de mutation entre deux entreprises non concurrentes du même groupe, la clause de non-concurrence conclue avec la première ne s'applique pas si ce passage résulte d'une entente entre le salarié et ses deux employeurs et si ces derniers ne sont pas en situation de réelle concurrence puisque appartenant à un

même groupe : elle reprendra ses effets le jour où le contrat conclu avec le nouvel employeur vient à être rompu, sans que sa durée soit prorogée pour autant.

Cass. soc., 4 juillet 2018, n° 16-21.737

Le comportement extrêmement familial d'un salarié avec ses équipes, le mettant notamment dans l'impossibilité de sanctionner les erreurs et manquements professionnels de celles-ci, constitue une faute grave.

Cass. soc., 12 septembre 2018, n° 16-18.411

Le document remis par l'employeur dans le cadre de l'affectation à l'étranger d'un travailleur expatrié peut mentionner, s'agissant de la durée de l'expatriation, qu'elle a une durée indéterminée.

Cass. soc., 28 juin 2018, n° 16-28.344

Le salarié qui n'atteint pas le niveau de rémunération conventionnelle exigée par un accord collectif pour conclure une convention de forfait-jours peut réclamer, au titre de l'inopposabilité de cette convention, le paiement des heures supplémentaires effectuées mais ne peut prétendre à un rappel de salaire fondé sur cette rémunération.

EN BREF

La **loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018** pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été publiée. La contribution salariale chômage est supprimée à partir du 1^{er} octobre 2018, mais pas la contribution patronale (art. 54).

Le **décret n° 2018-772 du 4 septembre 2018** désignant les tribunaux de grande instance et cours d'appel compétents en matière de contentieux général et technique de la sécurité sociale et d'admission à l'aide sociale a été publié.

Le **décret n° 2018-687 du 1er août 2018** pris pour l'application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles a été publié.

Une **réponse ministérielle n° 3268 du 19 juillet 2018** portant sur l'interprétation du IV de l'article 9 l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 a été donnée à la question de

Monsieur Mouiller, sénateur : lorsque le CSE vient d'être mis en place au sein d'une entreprise absorbée et que cette entreprise, suite à une modification de la situation juridique de l'employeur de type L.1224-1 du code du travail, devient un établissement distinct au sein de l'entreprise absorbante qui comporte des institutions représentatives autres que le CSE (CE, DP, DUP), il est possible de proroger ou réduire les mandats et ces instances différentes peuvent cohabiter.

« Il n'y a donc aucune obligation d'organiser au sein de l'entreprise absorbante de nouvelles élections à l'issue de l'opération de restructuration, non plus que de réduire la durée du mandat du CSE de l'entreprise absorbée, l'ensemble des comités d'établissements de l'entreprise absorbante pouvant passer au CSE soit à une date commune soit de manière échelonnée et au plus tard au 31 décembre 2019. »

LE COIN DU PRATICIEN : LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, publiée le 6 septembre 2018, réforme la formation professionnelle et, notamment, le contrat d'apprentissage.

Nous vous proposons à cette occasion de faire le point sur le régime juridique de ce contrat spécifique, et en particulier sur ses modalités de conclusion, d'exécution et de rupture.

L'âge d'entrée en apprentissage

L'âge minimum requis pour entrer en apprentissage est de **16 ans**.

La loi précitée a augmenté l'âge limite d'entrée en apprentissage, **de 25 à 29 ans révolus, pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019**.

Cette limite d'âge **ne concerne toutefois pas certaines situations ou personnes limitativement énumérées** par la loi (contrat conclu pour acquérir un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue d'un

précédent, contrat rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude, travailleur handicapé, etc.).

Le dépôt du contrat

A compter du 1^{er} janvier 2020, le contrat d'apprentissage fera l'objet d'un simple **dépôt auprès de l'opérateur de compétences** et n'aura plus besoin d'être enregistré auprès des chambres consulaires.

La durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage correspond à la **durée du cycle de formation** qui prépare à la qualification recherchée.

Tout contrat d'apprentissage conclu après le 1^{er} janvier 2019 devra être conclu pour une **durée minimale de 6 mois** (auparavant un an) et une **durée maximale de 3 ans**.

La durée du contrat ne peut plus être prolongée du fait de l'accident ou de la maladie de l'apprenti (cette faculté était toutefois peu utilisée en pratique).

En outre, les contrats d'apprentissage conclus après le 1^{er} janvier 2019 devront mentionner :

- la date du début de l'exécution du contrat ;
- la date du début de la période de formation pratique chez l'employeur ;
- la date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis (CFA).

Il est également précisé que **la formation pratique chez l'employeur et la formation en CFA ne peuvent plus débiter plus de 3 mois après la date de début d'exécution du contrat.**

La rémunération de l'apprenti

Le salaire de l'apprenti ne peut être inférieur à un **montant qui varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le cycle de formation effectué, exprimé sous forme d'un pourcentage du Smic.**

Par ailleurs, si l'apprenti est déjà titulaire d'un diplôme du même niveau que celui qu'il prépare, il bénéficie d'une majoration de 15 points de sa rémunération, appliquée au pourcentage qui correspond à la dernière année de la durée de formation.

La durée du travail

L'apprenti de moins de dix-huit ans, au même titre que n'importe quel travailleur mineur, **ne peut être employé à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine.**

Il est toutefois désormais prévu que **des dérogations sont possibles, pour certaines activités (qui seront déterminées par décret en Conseil d'Etat)**, et lorsque l'organisation collective le justifie.

Il peut ainsi être dérogé à :

- **la durée quotidienne de huit heures, dans la limite de deux heures par jour ;**
- **la limite hebdomadaire de trente-cinq heures, dans la limite de cinq heures par semaine.**

Dans ces hypothèses, des **compensations spécifiques** doivent être accordées à l'apprenti.

Pour les secteurs **d'activités qui ne seront pas visés par le décret à paraître**, il sera toujours possible de déroger aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires précitées, mais seulement **dans la limite de 5 heures par semaine, après accord de l'inspection du travail et avis conforme du médecin du travail** (le cas de recours devrait donc être peu utilisé en pratique).

La mobilité internationale de l'apprenti

Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger (y compris hors UE), pour une durée maximale d'un an. Etant précisé que la durée minimale d'exécution du contrat en France doit être de 6 mois.

A l'étranger le principe de l'alternance ne s'applique pas, l'apprenti peut donc effectuer toute sa période de mobilité uniquement en centre de formation ou uniquement en entreprise.

Ces dérogations ne bénéficieront qu'aux contrats conclus après le 1^{er} janvier 2019.

La rupture du contrat

Les parties peuvent chacune rompre librement le contrat d'apprentissage pendant les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise (consécutifs ou non).

Au-delà de cette période, à défaut de rupture du contrat d'un commun accord, les parties n'avaient jusqu'à présent d'autre choix que de saisir le Conseil de prud'hommes en sa formation de référé afin de voir prononcer la résiliation judiciaire du contrat pour faute grave, manquements répétés de l'une des

parties, ou en cas d'inaptitude physique de l'apprenti.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié les conditions de rupture du contrat au-delà des 45 premiers jours en entreprise afin d'apporter davantage de flexibilité aux parties.

Désormais, **l'employeur a la possibilité de rompre unilatéralement le contrat** pour les motifs limitatifs suivants :

- **faute grave** de l'apprenti (la procédure disciplinaire doit être mise en œuvre) ;
- **inaptitude physique** de l'apprenti (aucune obligation de reclassement n'incombant dans ce cas à l'employeur) ;
- **force majeure** (dont on sait que les conditions sont rarement réunies...) ;
- **décès de l'employeur** maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle ;
- **exclusion** définitive de l'apprenti du CFA.

L'apprenti a quant à lui la possibilité de démissionner en respectant un préavis dont la durée sera déterminée par un décret à paraître, et après avoir sollicité le médiateur de la chambre consulaire dont relève l'entreprise.

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux contrats conclus après le 1^{er} janvier 2019.

L'aide unique aux employeurs d'apprentis

Désormais, une aide financière unique sera accordée aux employeurs d'apprentis remplissant les conditions d'éligibilité suivantes :

- l'entreprise comporte **moins de 250 salariés** ;
- le contrat d'apprentissage est conclu **pour préparer un diplôme correspondant au maximum au baccalauréat**.

Cette aide financière unique, dont le montant sera fixé par un décret à paraître, **remplacera l'ensemble des aides existantes** (prime à l'apprentissage, crédit d'impôt, aide à l'apprentissage).

Le risque de requalification en CDI

Un contrat d'apprentissage peut être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée par un juge **si l'employeur n'a pas placé l'apprenti dans une situation d'apprentissage, c'est-à-dire s'il ne permet pas à ce dernier de se former**.

Tel est le cas par exemple **lorsque l'apprenti doit effectuer les mêmes tâches que les autres salariés et qu'il est donc dans l'impossibilité matérielle de recevoir une formation professionnelle sérieuse** (Cass. soc., 12 févr. 2013, n° 11-27.525).

Les contentieux en la matière sont plutôt rares... ce qui ne doit pas empêcher les entreprises d'être vigilantes !

VIE DU CABINET

Le cabinet a été cité dans le dernier numéro de La Lettre des Juristes d'Affaires (« *Les cabinets internationaux ont souffert en 2017* »). Evitant les difficultés de ses concurrents américains et anglais, il figure parmi « *trois marques françaises full services (qui) tirent très nettement leur épingle du jeu cette année avec des ratios en hausse* ». L'article continue « *Altana a également clôturé une belle année, le travail d'une équipe composé pour l'essentiel d'avocats très sympathiques, dynamiques et ayant constitué une clientèle fidèle* ».

Afin d'aborder plus en détails les enjeux pratiques tirés de la réforme des représentants du personnel, un petit-déjeuner formation animé par Pierre Lubet, Mickaël d'Allende et l'ensemble du pôle social vous est proposé au cabinet :

**« CSE, conseil d'entreprise, représentants de proximité :
quels changements pour un premier bilan ? »**

Jeudi 15 novembre 2018 de 9h00 à 10h30

N'hésitez pas à vous inscrire !

ALTANA
VOCATS • PARIS

45 rue de Tocqueville • 75017 Paris, France
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00
www.altanalaw.com

