

Crise économique en France : comprendre, agir et anticiper

L'économie française traverse une période particulièrement délicate, marquée par des ajustements structurels et conjoncturels dans un contexte mondial incertain. L'augmentation des plans de licenciements, couplée à une croissance économique morose, reflète les défis auxquels les entreprises, les élus du personnel et les salariés sont confrontés.



Un contexte économique fragilisé

Depuis la crise du [COVID-19](#), suivie de la guerre en Ukraine, la France est confrontée à une série de perturbations économiques. En 2024, la croissance du PIB devrait être de 1,1 %, selon les prévisions de l'INSEE, un chiffre en deçà des

attentes pour une reprise dynamique. Cette stagnation s'explique par plusieurs facteurs :

- Inflation persistante : Les [prix de l'énergie](#) et des matières premières ont continué de peser sur le pouvoir d'achat des ménages et sur les coûts des entreprises, malgré une baisse récente de l'inflation.
- Tensions sur l'emploi : La transformation numérique, la transition écologique et la concurrence internationale poussent les entreprises à revoir leurs modèles économiques, engendrant des vagues de licenciements dans certains secteurs.
- Confiance affaiblie : Les incertitudes sur l'avenir, combinées à un [endettement public élevé](#), réduisent les marges de manœuvre de l'État et la capacité des entreprises à investir.

Une multiplication des plans de licenciements

Depuis quelques mois, de nombreux secteurs annoncent des restructurations :

Éditorial

La crise économique qui s'annonce

Rien ne va plus !

Entre une situation géopolitique dangereuse et une instabilité politique française, il fallait s'y attendre...

...La crise économique pointe le bout de son nez !

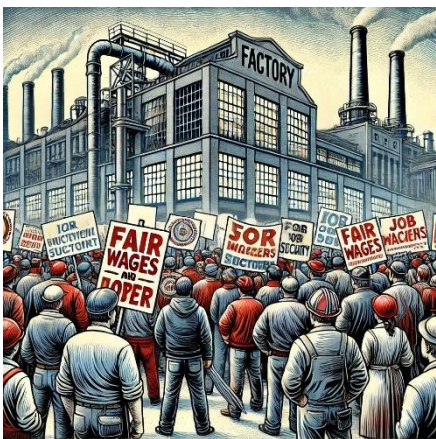
Certains économistes prédisent une crise économique et sociale violente.

A chaque jour, sa mauvaise nouvelle, à chaque jour une annonce d'un nouveau plan de licenciements.

Le CSE dispose de prérogatives économiques importantes et étendues. Dans les prochains mois, les élus du personnel devront faire preuve d'anticipation et de clairvoyance, afin de défendre au mieux les intérêts des salariés.

- Industrie automobile : L'accélération vers les véhicules électriques contraint les sous-traitants traditionnels à adapter leurs chaînes de production. [Des milliers d'emplois sont menacés](#), notamment dans les entreprises dépendantes des moteurs thermiques.
- Distribution et commerce : Face à la montée de l'e-commerce et à une consommation en baisse, de grandes enseignes réduisent leurs effectifs ou ferment des points de vente.
- Technologie : Malgré un secteur dynamique, certains géants revoient leurs effectifs en raison d'une baisse de rentabilité dans un contexte de surinvestissement post-COVID.

Le [Plan de Sauvegarde de l'Emploi](#) (PSE) est devenu un outil central dans ces restructurations. Bien que destiné à accompagner les salariés, il révèle la profondeur des difficultés économiques et sociales du moment. Depuis le début de l'année 2024, près de 250 PSE ont été recensés en France. 150 000 emplois pourraient disparaître dans les prochains mois.



Les perspectives économiques à court, moyen et long terme

À court terme : une reprise hésitante

[Les perspectives pour 2025 restent mitigées](#). La croissance du PIB pourrait se maintenir entre 0,7 % et 1 %, selon les projections. Cependant, l'économie française devra surmonter plusieurs obstacles :

- Maintien de l'inflation : Malgré des signes de ralentissement, les prix alimentaires et immobiliers restent élevés, comprimant le pouvoir d'achat.
- Chômage partiel et licenciements : Les ajustements dans les secteurs industriels et tertiaires pourraient conduire à une [hausse du taux de chômage](#), actuellement à 7,1 %.
- Ressources publiques sous pression : Le gouvernement pourrait avoir du mal à soutenir efficacement l'activité économique, compte tenu de la dette publique qui dépasse 112 % du PIB.

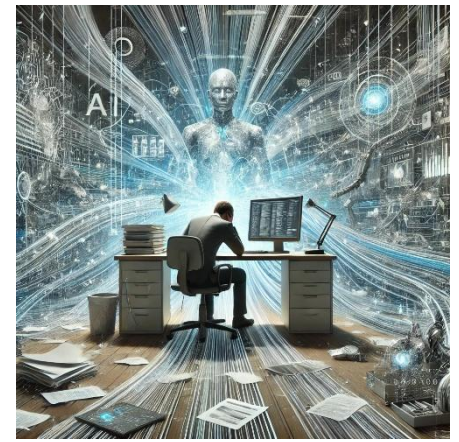
À moyen terme : des transitions à gérer

D'ici 2027, l'économie française devra relever des défis structurels majeurs :

- [Transition énergétique](#) : La France s'est engagée dans des objectifs ambitieux de réduction des émissions de carbone, nécessitant des investissements massifs dans les énergies renouvelables et la modernisation des infrastructures. Cela pourrait créer des emplois dans les secteurs verts, mais aussi des tensions dans les industries traditionnelles.

- Transformation numérique : L'automatisation et l'intelligence artificielle promettent des gains de productivité, mais risquent également d'exclure certains emplois peu qualifiés. ([Voir notre article sur l'IA anxieux](#)).

- Rééquilibrage des finances publiques : Une réforme fiscale et des efforts de maîtrise des dépenses publiques seront nécessaires pour réduire l'endettement tout en maintenant une politique sociale forte.



Les perspectives de croissance pourraient atteindre 1,5 % par an si ces transitions sont bien gérées, avec une amélioration progressive de l'emploi.

À long terme : un potentiel à réactiver

À l'horizon 2030, l'économie française pourrait renouer avec une croissance plus soutenue, de l'ordre de 1,8 % à 2 % par an, sous certaines conditions :

- Un tissu industriel compétitif : La [relocalisation de certaines industries](#) stratégiques et le soutien à l'innovation renforceront la souveraineté économique.

- Une main-d'œuvre qualifiée : Investir dans la formation et l'adaptation des compétences sera crucial pour répondre aux évolutions du marché du travail. Cependant, le vieillissement démographique et les inégalités sociales resteront des défis majeurs.

Le rôle des élus du personnel

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les points suivants :

- Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs,
- Modification de son organisation économique ou juridique,
- Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et formation professionnelle,
- Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,

- Mesures prises en vue de faciliter la mise ou le maintien au travail des malades, des accidentés, des invalides et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.



Dans le contexte difficile actuel, les élus du personnel ont un rôle crucial à jouer. Ils doivent suivre de très près l'évolution économique et financière de leur entreprise. Ils disposent d'outils de prévention ([droit d'alerte économique](#), notamment) et d'outils de défense de l'intérêt des salariés, en cas de [plan de licenciements](#) (PSE).

Voir notre article : [Crise économique, les outils du CSE pour limiter les licenciements](#).

Conclusion : agir pour réussir !

La situation économique actuelle de la France est marquée par une croissance fragile et des tensions sur l'emploi, mais elle n'est pas sans opportunités. Les transitions énergétiques et numériques offrent un levier pour transformer en profondeur le modèle économique, à condition d'accompagner entreprises et salariés. Le rôle des partenaires sociaux, notamment des CSE, sera central pour anticiper les mutations, protéger les droits des salariés et encourager le dialogue social.

L'avenir de l'économie française repose sur un équilibre entre adaptation, innovation et solidarité. Pour y parvenir, une vision partagée et des actions concertées seront indispensables. Les élus du personnel, les salariés et le chef d'entreprise doivent travailler main dans la main pour faire de ces défis une opportunité de transformation durable.

Crise économique : les outils du CSE pour limiter les licenciements

Introduction

Il semble que La France (et l'Europe en général) entre dans une période de crise économique, qui s'annonce brutale. Selon la [Banque Centrale Européenne](#), « L'Europe doit se préparer à une crise économique et sociale de grande ampleur ». De nombreuses entreprises devront faire face à des difficultés financières, souvent suivies de mesures de restructuration incluant des plans de licenciements. Dans ce contexte, le Comité Social et Économique (CSE) va jouer un rôle essentiel pour protéger les salariés et s'assurer de la légalité et de la transparence des démarches entreprises par l'employeur. Cet article vise à rappeler les moyens d'action du CSE dans ce cadre particulier, à travers deux aspects : le droit d'alerte économique et le rôle du CSE lors de la mise en place d'un PSE.



Un contexte économique marqué par une multiplication des plans de licenciements

La France entre actuellement dans une période de récession qui va pousser de nombreuses entreprises à recourir à des [plans de sauvegarde de l'emploi](#) (PSE). Ces plans, qui impliquent des licenciements collectifs, peuvent concerner tous

les secteurs et sont souvent justifiés par des baisses d'activité, une réduction des parts de marché, ou encore des enjeux de compétitivité à l'international.

En France, plusieurs entreprises ont récemment annoncé des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) en réponse à des difficultés économiques. Voici quelques exemples notables :

- Auchan : En novembre 2024, le groupe de distribution a annoncé la suppression de 1 100 postes en France, invoquant une baisse de la rentabilité et une nécessité de réorganisation pour s'adapter aux nouvelles habitudes de consommation.
- Michelin : Le fabricant de pneumatiques a prévu la suppression de 2 500 emplois sur trois ans, dans le cadre d'un plan visant à améliorer sa compétitivité face à une concurrence accrue et à des évolutions technologiques rapides.
- Milee (anciennement Adrexo) : Spécialisée dans la distribution de prospectus publicitaires, l'entreprise a été liquidée, entraînant le licenciement de ses 10 200 salariés.

Le CSE, en tant qu'instance de représentation du personnel, se retrouve en première ligne pour examiner les difficultés de l'entreprise, en mesurer les conséquences pour les salariés et s'assurer que l'entreprise explore toutes les alternatives aux licenciements.

Le droit d'alerte économique, un outil essentiel du CSE

Le [droit d'alerte économique](#) est l'un des moyens d'action les plus puissants du CSE lorsqu'il existe des signes inquiétants sur la situation économique de l'entreprise. C'est un outil de prévention. Ce droit permet au CSE d'interpeller la direction lorsque des indicateurs financiers ou économiques laissent présager des difficultés sérieuses. Le CSE peut, à cette occasion, faire appel à un expert-comptable pour analyser la situation de l'entreprise et confirmer ou non les craintes de détérioration de la situation financière.



[L'expert-comptable du CSE](#) est un allié crucial pour décrypter la santé financière de l'entreprise. Lorsqu'il est mandaté, par le CSE, dans le cadre d'un droit d'alerte économique, il procède à une analyse détaillée de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise, en identifiant les facteurs de risque, les marges de manœuvre et les solutions potentielles à la crise. Son rôle est d'apporter une expertise neutre et technique qui permet au CSE d'avoir une vision objective des faits financiers. En tant qu'expert, il peut également suggérer des pistes d'amélioration ou des alternatives au PSE et aider le CSE à formuler des recommandations pertinentes et réalistes face à la direction.

Le rôle du CSE lors de la mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Lorsque l'employeur envisage un [plan de sauvegarde de l'emploi](#), le CSE est consulté à chaque étape de son élaboration. Ce rôle consultatif inclut l'évaluation des motifs économiques invoqués, la validité des mesures de reclassement proposées et l'accompagnement des salariés concernés.



Dans le contexte d'un PSE, l'expert-comptable mandaté par le CSE joue un rôle fondamental pour s'assurer de la pertinence et de la transparence des informations fournies par l'employeur. Il évalue la réalité des difficultés économiques invoquées, analyse les justifications financières du projet de licenciement et examine les alternatives envisagées pour minimiser les suppressions de postes. L'expert-comptable vérifie également que les mesures d'accompagnement sont adéquates, justifiées et en accord avec les obligations légales de l'entreprise. Par ses analyses, il permet au CSE de disposer d'arguments factuels solides pour dialoguer avec l'employeur et défendre les droits

des salariés lors des négociations, en particulier en matière de conditions de reclassement et de formation.

Conclusion

Dans un contexte de crise économique, le CSE détient un rôle central pour veiller aux intérêts des salariés et influencer les décisions stratégiques de l'entreprise. Le droit d'alerte économique, l'accompagnement par un expert-comptable et le suivi rigoureux des PSE sont des outils clés qui permettent au CSE de jouer pleinement son rôle de défense des droits des salariés face aux défis économiques.

Fête de fin d'année organisée par le CSE : maîtriser les risques !

L'approche des fêtes de fin d'année est une période très chargée pour de nombreux comités sociaux et économiques (CSE) : repas de fin d'année, arbre de Noël, chèques cadeaux, etc. sont autant d'événements qui nécessitent une implication forte des élus du personnel.

La préparation de ces réjouissances est aussi l'occasion, pour les élus, de s'interroger sur les **responsabilités du CSE** et d'éviter les mauvaises surprises...

Pourquoi célébrer les fêtes de fin d'année ?



Les fêtes de fin d'année sont un événement traditionnel dans la vie d'une entreprise. Cette tradition est très ancrée dans l'esprit des salariés français. Les événements de fin d'année sont également l'occasion

de faire le bilan de l'année écoulée dans une ambiance festive et décontractée. La réunion des salariés aide à tisser des liens, dans un contexte « [post Covid](#) » marqué par un certain isolement des salariés ([télétravail](#), [visioconférence](#), etc.).

3 éléments pour réussir sa fête

– Choisir un lieu de fête chaleureux : afin de mettre à l'aise tous vos collaborateurs et contribuer à installer une ambiance de Noël chaleureuse, le choix du lieu de la réception est primordial. Le lieu doit, si possible, être déconnecté de

l'ambiance de travail et doit être authentique et bien décoré.

– Prévoir des animations : pour détendre l'ensemble des invités et maintenir une bonne dynamique, l'organisation d'animations est un plus. Les jeux de casino, les dégustations ou les ateliers sont toujours attractifs. Ces moments de partage entre collègues favorisent la **cohésion de groupe et la bonne entente** entre les employés d'une même entreprise, surtout dans un contexte « post-covid » de massification du télétravail.

– Des cadeaux pour tous : prévoir un cadeau, même modeste, à chaque salarié, à l'arrivée à la fête contribue à mettre le salarié dans une ambiance décontractée.



Le lieu de la fête

Deux options sont possibles : organiser la fête dans les locaux de l'entreprise ou à l'extérieur. Si le CSE souhaite utiliser les locaux de l'entreprise, il doit obtenir l'**accord de l'employeur**. L'employeur reste responsable de la sécurité des personnes se trouvant dans ses locaux.

Si le CSE organise la fête à l'extérieur, il dispose d'une liberté de choix totale, mais sa responsabilité peut être engagée, en cas de problème.

Avec quel budget financer la fête ?

Le Code du travail ne donne pas une définition précise de l'activité sociale et culturelle (ASC). C'est la jurisprudence qui, au fil du temps, est venue préciser la liste des ASC.

À n'en pas douter, la fête de fin d'année organisée par le CSE constitue bien une activité sociale et culturelle au bénéfice des salariés. À ce titre, l'ensemble des dépenses engagées pour cet événement (location de salle, spectacle, repas, cadeaux) **doivent être imputées sur le budget des œuvres sociales et culturelles**.

L'imputation de ces dépenses sur le budget des activités économiques et professionnelles (AEP), également dénommé « budget de fonctionnement » constitue une infraction, pouvant engager la responsabilité civile et pénale des élus.

En cas de distribution de cadeaux et bons cadeaux, le CSE devra veiller au respect des plafonds URSSAF, afin d'éviter des redressements de cotisations. Voir notre article : [cadeaux-et-bons-deachat-dans-les-cse-connaître-les-seuils-urssaf-pour-ne-pas-etre-taxe.html](#)



La consommation d'alcool pendant la fête

C'est souvent la principale inquiétude des organisateurs. La consommation d'alcool a, historiquement, en France, un côté festif... Mais les dérapages sont toujours possibles. Alors, prudence !

Fête organisée dans l'entreprise

La consommation d'alcool dans l'entreprise est règlementée. L'article R4228-20 du Code du travail précise : « *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.*

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché ».

Pour l'anecdote, on rappelle que le **poiré** est une boisson alcoolisée effervescente, similaire au cidre, de couleur jaune pâle à jaune doré, obtenue par fermentation du jus de poire issu de variétés spécifiques de « poires à poiré ». Sa fabrication est inscrite à l'inventaire du patrimoine culturel immatériel en France en 2019.

Donc, grande prudence sur le lieu de travail en matière de consommation

d'alcool ! L'obligation de sécurité pèse sur chaque salarié. Chaque salarié doit limiter sa consommation d'alcool et celle de ses collègues.

Fête organisée en dehors de l'entreprise

Le CSE doit surveiller la consommation d'alcool. Le plus simple étant de limiter les quantités de boissons alcoolisées. En effet, en cas d'accident, la responsabilité du CSE pourrait être engagée.

Il est recommandé, avant la fête, d'adresser un message à l'ensemble des salariés, afin de les sensibiliser aux conséquences (addiction, altercation, accident de la route) d'une consommation excessive l'alcool. Les écrits restent, les paroles s'envolent !

L'idéal serait de mettre en place un système de navette, de co-voiturage et de mettre à disposition des éthylo-tests.

L'impact de la pandémie de la Covid

Depuis le 14 mars 2022, le Gouvernement a décidé au niveau national la levée du protocole sanitaire en entreprise et la levée de l'obligation du port du masque en intérieur. Cependant, il est fortement recommandé de porter un masque dans les lieux de promiscuité, les espaces clos, dans les lieux d'affluence.

Avec le temps, on a tendance à l'oublier, mais la Covid est toujours présente...



Des précautions sont donc nécessaires : mise à disposition de masques et de gel hydroalcoolique pendant la fête.

Un rappel des « gestes barrières » par écrit, à l'ensemble des participants est une sécurité.

Le CSE peut utilement consulter le [guide repère des mesures de prévention des risques de contamination au covid-19](#).

La couverture de la fête par les assurances

En tant que personne civile, le comité social et économique est responsable des dommages causés à autrui :

- Du fait des biens dont il a la garde,
- Du fait de ses employés,

- Du fait d'un membre du personnel, élu ou non, agissant bénévolement pour le compte du comité.

L'organisation d'une fête de fin d'année présente de nombreux risques. Le comité doit donc vérifier, avant la fête, que son contrat multirisques couvre bien la fête et les participants (élus, salariés, bénévoles, invités).

Le CSE a tout intérêt à informer son assureur de l'organisation de l'événement envisagé. Celui-ci saura, si nécessaire, adapter le contrat d'assurance.

La déclaration de la fête à la SACEM

Si le CSE diffuse de la musique ou organise un concert lors de la fête, une déclaration préalable à la [SACEM](#) (Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique) est obligatoire. À chaque type d'événement correspond une tarification.

Pour ne pas gâcher la fête

La fête de fin d'année est l'occasion pour le CSE de communiquer sur son rôle et ses différentes actions. Pour les salariés, c'est l'occasion de mieux se connaître, dans un contexte différent de celui du travail. Pour les enfants, c'est souvent un moment de féerie, qui restera longtemps gravée dans leur mémoire.

Organiser une fête de fin d'année n'est pas anodin. Quelques précautions s'avèrent donc nécessaires.

Le harcèlement sexuel laisse des traces : comment le prouver ?

Aux termes de l'article L. 1153-1 du code du travail,

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;



Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces

propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

La charge de la preuve d'un harcèlement sexuel ne repose pas intégralement sur la victime

Contrairement à ce que soutiennent souvent les employeurs, la charge de la preuve du harcèlement sexuel dont elle a été victime n'incombe pas à la salariée qui doit uniquement rapporter des éléments qui pris dans leur ensemble laissent présumer l'existence d'un harcèlement sexuel[1].

Le conseil de prud'hommes, en déboutant la salariée au motif qu'elle ne rapportait pas la preuve du harcèlement sexuel dont elle a été victime, a fait peser que celle-ci l'intégralité de la charge de la preuve, en violation de l'article L 1154-1 du code du travail[2].

En effet, la salariée qui allègue un harcèlement sexuel doit, en application des dispositions de l'article L 1154-1 du Code du travail,

présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement sexuel, étant rappelé que le harcèlement est défini par l'article L 1153-1 du Code précité comme tous propos, comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante, ou encore tous propos, comportements de cette nature venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée, ou alors tous propos comportement de cette nature, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos, comportements caractérisent une répétition, ou bien toute forme de pression grave même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Au vu de ces éléments, il incombe alors à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement sexuel et que la situation est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Les faits allégués ne peuvent pas reposer que sur les seules déclarations de la victime.

Les faits allégués ne reposant que sur ses seules déclarations, il ne peut être retenu qu'elle établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel[3].

La victime peut présenter des SMS, des messages Whatsapp de son harceleur.

La production de courts messages par le biais de téléphone portable (SMS) par leur destinataire pour faire la preuve d'un harcèlement sexuel est licite, l'expéditeur ne pouvant ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur[4] ; de même pour des messages sur le support whatsapp de son téléphone[5].

La victime peut présenter des attestations de témoins

Il peut résulter d'attestations précises et circonstanciées la preuve d'un harcèlement sexuel[6].



La victime peut présenter ses dénonciations auprès de différents interlocuteurs officiels

Les dénonciations opérées par la salariée auprès de différents interlocuteurs officiels (lettre recommandée à l'inspection du travail, plainte pour agression sexuelle auprès du commissariat, plainte auprès du procureur de la République pour agression sexuelle et harcèlement sexuel) étant étayées par les attestations de deux anciennes salariées, et les constatations médicales étant compatibles avec les conséquences du harcèlement allégué, ces éléments de fait permettent de présumer l'existence d'un harcèlement[7].

La victime peut enregistrer clandestinement son harceleur

[1] Cour d'appel de Poitiers - Chambre sociale 27 juillet 2023 n° 21/02039

[2] Cour d'appel de Reims - Chambre sociale 4 septembre 2024 n° 23/01030

[3] Cour d'appel de Bordeaux - CHAMBRE SOCIALE SECTION A 22 novembre 2023 / n° 20/05001

[4] Cass. soc. 23-5-2007 n° 06-43.209 : RJDA 10/07 n° 1043

Cour d'appel de Douai - Sociale D salle 3 22 décembre 2023 n° 22/00986

[5] Cour d'appel de Fort-de-France - Chambre sociale 19 janvier 2024 / n° 22/00044

[6] Cour d'appel de de Caen - ch. sociale 01 24 février 2017 n° 15/02782

[7] Cour d'appel de Paris - Pôle 6 - Chambre 9 31 janvier 2024 n° 21/02692

Eric ROCHEBLAVE

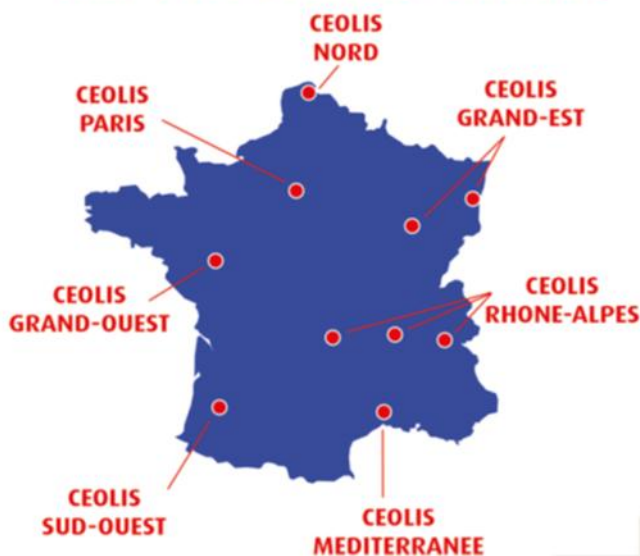
Avocat Spécialiste en Droit du Travail et
Droit de la Sécurité Sociale
Barreau de Montpellier

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

Céolis

Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (décembre 2024)