

Mercredi 04 septembre 2024



**Missions Emploi
Ressources Humaines
des CCI Occitanie**



Cofinancé par
l'Union européenne

Cette Newsletter vous est proposée dans le cadre de
l'offre SoluCCIo Compétences RH

SOLUCCIO
Compétences RH

Retrouvez toutes les offres SoluCCIo sur notre site Internet

AU SOMMAIRE

ACTUALITES

- **CANICULE : GUIDE DE PREVENTION DES RISQUES** Page 2
- **COTISATIONS SOCIALES : RECOURS AUX CONTRATS COURTS ET BONUS-MALUS** Page 4
- **TRAVAILLEUR ETRANGER : MISE EN PLACE D'UNE AMANDE ADMINISTRATIVE** Page 5

JURISPRUDENCE

- **CANAL D'INFORMATION POUR UN LICENCIEMENT** Page 7
- **DIFFICULTES RELATIONNELLES ET LICENCIEMENT** Page 9

QUOI DE NEUF

- **CSE - CRITERE D'ANCIENNETE DESORMAIS INTERDIT** Page 11

AGENDA

Page 12

OFFRE DE FORMATION

Page 16



Guide de prévention des risques liés aux vagues de chaleur : quelles obligations pour l'employeur



Renouvellement d'air, mise à disposition d'eau fraîche, lieux de repos... Face au risque de canicule, le ministère du Travail rappelle les obligations de l'employeur pour protéger la santé de ses salariés.

Assurer la sécurité et préserver la santé des salariés font partie des obligations de l'employeur. Il est donc de son ressort de prendre les mesures adéquates afin d'éviter les coups de chaleur ou les accidents du travail causés par une forte température.

Mesures générales

Afin d'assurer la santé et la sécurité des salariés en cas de fortes chaleurs, l'employeur doit :

- Intégrer le risque de fortes chaleurs dans le [document unique d'évaluation des risques \(DUER\)](#) ;
- **Renouveler l'air** dans les locaux de travail fermés ;
- Mettre à la disposition des salariés de l'**eau potable et fraîche** ;
- Fournir aux salariés des **moyens de protection** et favoriser l'utilisation des moyens d'aide à la manutention ;
- Adapter les mesures de prévention mises en pratique selon l'évolution des températures.

À noter

L'employeur peut faire arrêter le travail lorsqu'il considère que ses salariés sont en danger et que les mesures préventives sont insuffisantes.

À savoir

Face aux fortes chaleurs, le numéro vert *Canicule info service* **0800 06 66 66** (appel gratuit depuis un poste fixe en France métropolitaine, de 9h à 19h) propose des conseils et indique les bons réflexes à adopter.



Mesures en cas de niveau de Vigilance rouge

Dans le cas où Météo France signale un niveau de danger de canicule Vigilance rouge, des mesures spécifiques seront utilisées. Il faut donc rester attentif aux informations communiquées par les autorités.

Ce niveau Vigilance rouge correspond à une canicule extrême par sa durée, son intensité et son périmètre. Elle se manifeste notamment par de la sécheresse ou des problèmes d'approvisionnement en eau potable.

Ici, l'employeur doit **réévaluer quotidiennement** les risques encourus par ses salariés selon :

- L'évolution des températures ressenties ;
- La nature des travaux devant être effectués ;
- L'état de santé des salariés.

L'employeur peut également décider d'**arrêter les travaux** lorsqu'ils comportent une forte charge physique.

Mesures spécifiques au secteur du BTP

Concernant le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP), les risques relatifs à la chaleur sont d'avantages présents puisque les salariés peuvent se trouver en milieux confinés ou en extérieur. Ceci implique une plus grande vigilance pour l'employeur.

Ainsi, il doit :

- Tenir à disposition des salariés **3 litres d'eau potable et fraîche** au minimum par jour et par salarié ;
- Préparer un **lieu de repos adapté** aux fortes chaleurs ou aménager le chantier afin de permettre l'organisation de pauses dans des conditions de sécurité équivalentes ;
- S'assurer que les équipements de protection individuelle portés par ses salariés (vêtements de signalisation à haute visibilité, casques de sécurité...) et les équipements de protection des engins soient **compatibles avec les fortes chaleurs**.

Il est également possible pour l'employeur de modifier les horaires de travail ou de reporter l'activité.

Référence : [INSTRUCTION N° DGT/CT4/2024/89 du 6 juin 2024 relative à la gestion des vagues de chaleur en 2024](#)

Source : Service public



Bonus-malus : dispositif prolongé jusqu'au 31 octobre 2024

En attendant la position du futur Gouvernement sur l'avenir du bonus-malus, le dispositif est prolongé jusqu'au 31 octobre 2024. L'URSSAF communiquera le taux modulé de la contribution patronale d'assurance chômage aux entreprises concernées entre le 30 août et le 6 septembre.

Bonus-malus : présentation du dispositif

L'objectif du bonus-malus est de lutter contre le recours excessif aux contrats courts en incitant financièrement les entreprises à proposer plus de contrats à durée indéterminée et des contrats à durée déterminée plus longs.

En effet, le taux de la contribution patronale d'assurance chômage est calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation de l'entreprise et le taux de séparation médian calculé dans son secteur d'activité.

Bon à savoir

Le taux de séparation de l'entreprise est égal, pour la période de référence, au rapport entre le nombre de séparations imputées à l'entreprise qui font l'objet d'une inscription à Pôle emploi par l'effectif de l'entreprise.

Le taux de la contribution est modulé, dans la limite :

- D'un plafond de 5,05 % ;
- Et d'un plancher fixé à 3 %.

Le dispositif du bonus-malus s'applique aux entreprises de 11 salariés et plus de 7 secteurs d'activité qui sont :

- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- Production et distribution d'eau- assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- Hébergement et restauration ;
- Transports et entreposage ;
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- Travail du bois, industries du papier et imprimerie.



Bonus-malus : mise en place d'une période de 2 mois à compter du 1er septembre 2024

Il faut savoir que la loi sur le marché du travail avait prolongé le dispositif du bonus-malus jusqu'au 31 août 2024.

Pour rappel, la première période de modulation s'est appliquée aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1er septembre 2022 au 31 août 2023. La seconde période s'applique depuis le 1er septembre 2023 et prend fin le 31 août 2024.

Afin de laisser, au prochain Gouvernement, le temps pour statuer sur l'avenir du dispositif, une 3e période de modulation de 2 mois est mise en place. Ainsi, le taux modulé sera applicable aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1er septembre 2024 au 31 octobre 2024. A voir si cette période sera prolongée par le nouveau Gouvernement.

Le taux de la contribution, pour cette 3e période, est calculé à partir des fins de contrat entre le 1er juillet 2023 et le 30 juin 2024.

Pour les entreprises concernées, le taux de séparation et le taux de contribution seront notifiés par l'URSSAF entre le 30 août et le 6 septembre 2024.

Notez-le

Pour le calcul de l'effectif, celui-ci correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de la période de référence entre le 1er juillet 2023 et le 30 juin 2024.

Référence : Décret n° 2024-853 du 30 juillet 2024 relatif au régime d'assurance chômage, Jo du 31

Urssaf.fr, actualité, Prolongation du bonus-malus (assurance chômage), 7 août 2024

Décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage, Jo du 27

Source : éditions Tissot

TRAVAILLEUR ETRANGER

MISE EN PLACE D'UNE AMENDE ADMINISTRATIVE

Mise en place d'une amende administrative en cas d'emploi d'un ressortissant non autorisé à travailler



La loi immigration du 26 janvier 2024 a créé une amende administrative en cas d'emploi d'une personne étrangère non autorisée à travailler. Elle remplace dorénavant la contribution spéciale et la contribution forfaitaire qui étaient versées à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII).



Autorisation de travail : la nouvelle amende administrative remplace les contributions spéciales et forfaitaires.

Employer directement ou indirectement une personne étrangère qui ne serait pas munie d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France est passible de la nouvelle amende administrative mise en place par la loi immigration.

Elle s'applique :

- En cas d'embauche ou de conservation d'un travailleur étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France ;
- En cas d'emploi ou de conservation à son service d'un travailleur étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles mentionnées, le cas échéant, sur son titre de travail ;
- Lorsque la personne a eu sciemment recours à un employeur d'étrangers non autorisés à travailler (Code du travail, art. L. 8251-1 et L. 8251-2).

Elle remplace la contribution spéciale et la contribution forfaitaire versées à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII).

Cette amende administrative est prononcée par le ministère chargé de l'Immigration au vu des procès-verbaux et des rapports notamment transmis par l'Inspection du travail, la police judiciaire, la direction générale des douanes.

Le montant de l'amende est, au plus, égal à 5000 fois le taux horaire du minimum garanti (MG), soit 20 750 euros (5 000 x 4,15). Ce montant maximum peut être majoré en cas de réitération avec un montant au plus, égal à 15 000 fois le MG, soit 62 250 euros.

Notez-le

La réitération a lieu lorsque l'employeur a fait l'objet d'une amende administrative dans les 5 ans précédant la constatation de la nouvelle infraction.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs étrangers concernés.

Son montant maximum est réduit à 2 000 fois le MG, soit 8 300 euros, lorsque l'employeur s'est acquitté spontanément des salaires et indemnités (salaire, accessoires, les indemnités de rupture avec, au minimum, l'indemnité forfaitaire égale à 3 mois de salaire, et le cas échéant, les frais d'envoi des rémunérations impayées vers le pays dans lequel le salarié est parti).

Autorisation de travail : procédure relevant de la compétence du ministre chargé de l'Immigration

Le ministre chargé de l'Immigration informe l'employeur défaillant, par tout moyen conférant date certaine, de la sanction administrative qui est susceptible de lui être infligée.

Si vous êtes concerné, vous disposez d'un délai de 15 jours pour présenter vos observations sur les faits qui vous sont reprochés. Pour cela, vous avez la possibilité de demander une copie du



procès-verbal d'infraction ou du rapport sur la base duquel ont été établis les manquements reprochés. Lorsqu'une telle demande est formulée, le délai pour présenter des observations court jusqu'à l'expiration d'un délai de 15 jours à compter de la date de réception du procès-verbal.

A l'expiration de ce délai, le ministre décide de l'application et du montant de l'amende. Il notifie sa décision motivée à l'employeur.

La sanction administrative s'applique aux procédures relatives à des faits commis antérieurement au 17 juillet 2024.

Référence : Décret n° 2024-814 du 9 juillet 2024 relatif à l'amende administrative sanctionnant l'emploi de ressortissants étrangers non autorisés à travailler et modifiant les conditions de délivrance des autorisations de travail, art. 2, Jo du 16

Source : Edition Tissot



Attention à ne pas avertir un salarié de son licenciement par téléphone avant l'envoi de la lettre

Présentation de l'affaire

Un salarié est engagé en qualité de représentant, le 4 mars 2012.

Par lettre du 7 février 2019, le salarié est licencié pour faute grave. Contestant son licenciement, il saisit la juridiction prud'homale, considérant présentement que son licenciement devait être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse, se basant pour cela du fait que :

- Il avait fait l'objet d'un licenciement verbal le 7 février 2019 ;
- Dès lors que l'employeur l'avait appelé au téléphone (NDLR : plus précisément, c'est la DRH de l'entreprise qui l'avait contacté par téléphone) en lui faisant part de son licenciement avant même l'envoi de la lettre de licenciement.

Arrêt de la cour d'appel

La cour d'appel de Reims, par arrêt du 23 novembre 2022, donne raison au salarié.

Mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation, indiquant que dans l'affaire présente :

- Il n'était pas contesté que le salarié avait été averti de son licenciement par téléphone ;
- Et qu'il était convenable pour la société de prévenir l'intéressé de son licenciement par téléphone le jour même de l'envoi de la lettre de licenciement, aux fins de lui éviter de se présenter à une réunion et de se voir congédier devant ses collègues de travail.

Arrêt de la Cour de cassation

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la Cour d'appel de Reims, rejetant à cette occasion le pourvoi formé par l'employeur.

Pour cela, la Cour de cassation indique que :

- L'appel téléphonique ne pouvait suppléer la lettre de licenciement adressée ultérieurement, même si elle avait été adressée le même jour, sous la signature de l'auteur de l'appel téléphonique ;
- Il s'en déduisait que ce licenciement verbal était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Informations complémentaires

Avant de téléphoner : vérifier l'envoi de la lettre



A la lecture du présent arrêt, nous ne pouvons que conseiller aux employeurs de bien vérifier que la lettre de licenciement a effectivement été envoyée avant de prévenir le salarié de cette rupture par téléphone.

Un message sur un répondeur est un licenciement verbal

Rappelons une affaire, que nous avons commentée sur notre site, dans laquelle :

- Un salarié avait été licencié pour faute grave ;
- Mais soutenait avoir fait l'objet d'un licenciement verbal, produisant au juge une retranscription faite par un huissier de justice, des messages vocaux laissés par son employeur sur son répondeur téléphonique.

La Cour de cassation, tout comme auparavant la cour d'appel, avait donné raison au salarié ([Cour de cassation du 6 février 2013, pourvoi n° 11-23738](#)).

Référence : Cour de cassation – Chambre sociale N° de pourvoi : 23-10.931

ECLI:FR:CCASS:2024:SO00380 Non publié au bulletin – Solution : Rejet Audience publique du mercredi 03 avril 2024 Décision attaquée : Cour d'appel de Reims, du 23 novembre 2022

Source : Legisocial

Les difficultés relationnelles ne constituent pas un motif disciplinaire de licenciement

Dans un arrêt d'espèce, la Cour de cassation juge que les difficultés relationnelles et de communication persistantes causant des dysfonctionnements professionnels et générant un climat de tension permanente ne constituent pas un motif disciplinaire de licenciement. Le licenciement repose en effet sur une mésentente non fautive.

Des difficultés relationnelles générant un climat de tension...

En l'espèce, un employeur reproche à un salarié, responsable validation interne, sa mésentente avec son entourage professionnel. Il le licencie pour cause réelle et sérieuse. Le salarié conteste le bien-fondé de son licenciement en justice et soutient que celui-ci repose sur un motif disciplinaire. Le cas échéant, l'employeur serait alors tenu par la procédure disciplinaire de licenciement.

La cour d'appel, comme la Cour de cassation, déboutent le salarié.

... non constitutives d'un motif disciplinaire de licenciement

La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, a analysé les termes de la lettre de licenciement faisant état de difficultés relationnelles et de communication persistantes causant



des dysfonctionnements professionnels dans les échanges et générant un climat de tension permanente au sein des équipes et une aspiration à une indépendance à l'extrême. Elle en a conclu que le licenciement ne reposait pas sur un motif disciplinaire.

En effet, la mésentente entre salariés peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement si elle repose sur des faits objectifs imputables au salarié (Cass. soc. 27-11-2001 no 99-45.163 FS-P), comme c'est le cas ici. C'est finalement la personnalité même du salarié qui crée une mésentente et provoque un dysfonctionnement justifiant le licenciement.

Mais comment distinguer la simple mésentente non fautive du comportement fautif du salarié ? Tout dépend des circonstances, et de leur analyse par les juges du fond. Par exemple, il a été jugé que le comportement agressif d'un salarié entraînant un climat délétère au sein de la société était constitutif d'une mésentente justifiant un licenciement non disciplinaire ([arrêt du 5 mars 2014](#)). Mais la solution sera différente si le comportement du salarié se rapproche d'un harcèlement à l'égard de ses subordonnés ou de ses collègues ou s'il fait preuve d'insubordination en se dressant contre l'autorité de son employeur. Ont ainsi été jugés fautifs l'opposition d'un directeur d'usine à la mise en œuvre d'une politique commerciale destinée à réduire les risques de gestion et décidée par la nouvelle direction ([arrêt du 23 janvier 2002](#)), tout comme le refus d'une directrice d'usine d'accepter la nouvelle organisation de l'entreprise et de se soumettre à la hiérarchie du nouveau directeur opérationnel ([arrêt du 30 avril 2014](#)).

Référence : [Arrêt du 12 juin 2024](#)

Source : Actuel RH



CSE–Critère d'ancienneté interdit : un délai de mise en conformité accordé

Les prestations servies aux salariés par le comité social et économique (CSE) et par l'employeur en l'absence de CSE, en lien avec les activités sociales et culturelles (ASC), sont exonérées de cotisations et contributions sociales sous certaines conditions.

L'une de ces conditions est l'absence de discrimination lors de l'attribution des prestations.

L'Urssaf admettait que le CSE puisse fixer une condition d'ancienneté pour l'attribution des prestations (dans la limite de 6 mois) sans que cela ne remette en cause l'exonération de cotisations et contributions sociales.

Or, un arrêt de la Cour de cassation interdit désormais cette possibilité.

Vous avez jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier les critères de versement de ces prestations et vous mettre en conformité.

Si vous faites l'objet d'un contrôle et si une condition d'ancienneté est constatée pour le bénéfice des prestations du CSE, il vous sera demandé de vous mettre en conformité pour l'avenir.

Référence : [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 3 avril 2024, 22-16.812](#)

Source : URSSAF



AGENDA

Mardi 10 septembre 2024

MATINALE RH – L'ACTIVITE PHYSIQUE, UNE OPPORTUNITE POUR REPENSER LE TRAVAIL

De 10H00 à 11H30 – CCI Tarbes et Hautes-Pyrénées – 1 rue des évadés de France – 65000 TARBES
– Animation, CCI Tarbes et Hautes-Pyrénées, en partenariat avec l'Office Départemental des Sports des Hautes-Pyrénées et l'ASMT 65.

Contact : Karine BOYER – Tél : 05 62 51 88 74 – @ : karine.boyer@tarbes.cci.fr

Précision sur l'inscription : <https://www.tarbes.cci.fr/evenement/matinale-rh-lactivite-physique-une-opportunite-pour-repenser-le-travail>

Mardi 10 septembre 2024

WEBINAIRE / MISE EN CONFORMITE AVEC LA CSRD

De 12h00 à 12h45 – portail RSE pour guider les entreprises – Co-organisation du Ministère de l'Economie et des Finances et de l'incubateur des services numériques.

Contact : Vincent GARNAUD – Tél : 05 62 74 20 45 – @ : v.garnaud@occitanie.cci.fr

Inscription : [lien programme & inscription](#).

Mercredi 11 septembre 2024

PERMANENCE DUERP – DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

De 14H00 à 17H00 – CCI Tarbes et Hautes-Pyrénées – 1 rue des évadés de France, 65000 TARBES
– Animation, CCI Tarbes et Hautes-Pyrénées et le Service de prévention et de santé au travail des Hautes-Pyrénées.

Contact : Karine BOYER – Tél : 05 62 51 88 74 – @ : karine.boyer@tarbes.cci.fr

Lien pour l'inscription : <https://www.tarbes.cci.fr/evenement/permanences-duerp-3>

Jeudi 12 septembre 2024

MATINALE RH : ACTUALITES REGLEMENTAIRES

De 09H30 à 11H30 – CCI Hérault – Avenue Jacqueline Auriol – Zone Aéroportuaire Montpellier Méditerranée, 34130 MAUGUIO – Dirigeants et responsable RH, cette Matinale RH sera axée sur la rédaction, la communication et la rupture du contrat de travail ainsi que la gestion du temps de travail.

Contact : Marianne GILSON – Tél : 06 35 49 62 54 – @ : m.gilson@herault.cci.fr

Programme et inscription via le formulaire : [Dirigeants employeurs : découvrez les actualités juridiques RH et les jurisprudences | CCI Hérault \(herault.cci.fr\)](#)



Mardi 17 septembre 2024

PETIT DEJEUNER RH – ACTUALITES JURIDIQUES ET SOCIALES

De 8h30 à 10h30 – Site de Purple Campus – Quartier Saint Antoine 09000 St PAUL DE JARRAT – Venez vous tenir informé(e) des dernières évolutions législatives et des enjeux en matière de ressources humaines.

Contact : Florence CANAL – Tél : 06 65 81 29 07 – f.canal@ariege.cci.fr

Précision sur l'inscription (par téléphone ou par mail)

Mardi 17 septembre 2024

MATINALE RH / ATELIER – J'ENTRETIENS MON MANAGEMENT

De 09h00 à 12h00 – CCI Tarn-et-Garonne – 61, avenue Gambetta – 82000 MONTAUBAN.

Contact : Corinne LAVAL-DUBOUL – Tél. : 05 63 22 26 26 – @ : c.laval-duboul@tarn-et-garonne.cci.fr

Inscription : [lien](#)

Mardi 17 septembre 2024

RENCONTRE CLUB RH LE GERS RECRUTE

09h00 – Chez MGH – 2 Avenue de la Gare, 32700 LECTOURE – Présentation et visite de l'entreprise, retour d'expérience sur ses bonnes pratiques, actus emploi RH, tour de table... et échange sur vos actus du moment.

Contact : Sarah MATHIEU – Tél : 05 62 61 6 21 17 – @ : s.mathieu@gers.cci.fr

Précision sur l'inscription : <https://www.gers.cci.fr/actualites/le-club-le-gers-recrute.html>

Mercredi 18 septembre 2024

ATELIER RECRUTEMENT

De 09h00 à 11h00 – CCI Hérault – Avenue Jacqueline Auriol – Zone Aéroportuaire Montpellier Méditerranée 34130 MAUGUIO – Cet atelier s'adresse spécifiquement aux professionnels en situation active de recrutement, particulièrement dans les secteurs des services aux entreprises.

Contact : Marianne GILSON – Tél : 06 35 49 62 54 – @ : m.gilson@herault.cci.fr

Programme et inscription via le formulaire : <https://www.herault.cci.fr/evenement/atelier-recrutement>



Jeudi 19 septembre 2024

ATELIER RH – LE MANAGEMENT MULTIGENERATIONNEL, OUTILS, LEVIERS ET METHODES INNOVANTES

De 08h30 à 10h30 – CCI Aveyron (en présentiel sur le site de RODEZ : 5 av. de Bruxelles à Bourran – et en duplex sur le site de MILLAU : 38 bd de l'Ayrolle) – Un atelier interactif et de réflexion sur les différentes générations et les méthodes utilisées pour travailler ensemble.

Contact : Emmanuelle VIDAL-LACOMBE / Céline REYNIER – Tél : 05 65 77 77 08 – @ : c.reynier@aveyron.cci.fr

Précision sur l'inscription : par téléphone ou par mail : c.reynier@aveyron.cci.fr

Jeudi 19 septembre 2024

MATINEE RH - LA RSE AU SERVICE DE L'INCLUSION ET DE LA DIVERSITE DANS LES ENTREPRISES

De 08h45 à 10h45 – CCI Toulouse Haute Garonne, TOULOUSE – Enjeux, performance économique, leviers et clés de réussite – Animation, Virginie VARELA, Handi PRO 31 et Amandine PILLOT, Atout-caP avec la participation de Yannis TOCU, CCI de Toulouse.

Contact Tel : 05 62 57 66 43

Inscription : rh-competences@toulouse.cci.fr

Jeudi 19 septembre 2024

MATINÉE D'ACTUALITÉS JURIDIQUES ET SOCIALES

De 09h30 à 12h00 – CCI du Gers, 10 place Jean David, 32000 AUCH.

Contact : Sophie BERNE – Tél : 05.62.61.62.29 – @ : s.berne@cci-formation-gers.fr

Lien d'inscription : <https://cci-formation-gers.fr/inscription-aux-matinees-juridiques-et-sociales/>

Mardi 24 septembre 2024

WEBINAIRE / PRESENTATION DU FIPU

De 14h00 à 15h00 – Présentation du Fonds d'Investissement pour la Prévention de l'Usure Professionnelle. Co-organisation CARSAT & CCI.

Contact : Vincent GARNAUD – Tél : 05 62 74 20 45 – @ : v.garnaud@occitanie.cci.fr

Inscription : [lien programme & inscription.](#)



Jeudi 26 septembre 2024

MATINALE RH – RECRUTEMENT ET INCLUSION, COMMENT BOOSTER SA DEMARCHE RSE

De 09h00 à 12h00 – Format hybride Visio ou présentiel à la CCI du Lot à CAHORS – Intégrer l'inclusion et la diversité dans le recrutement est une pratique précieuse qui renforce le collectif, stimule la créativité et améliore le bien-être. Partenaires, la DDETSPP du Lot et CAP EMPLOI 46.

Contact : Marie Prouzergue – Tél : 05 65 20 35 26 – @ : m.prouzergue@lot.cci.fr

Inscription : Tél : 05 65 20 35 21 – @ : appui@lot.cci.fr

Mardi 01 octobre 2024

ATELIER OIRA, CREEZ OU METTEZ A JOUR VOTRE DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES

De 09h30 à 12h00 – Purple Campus – 10 rue Albert Einstein 48000 Mende – Salle ADONIS.

Contact : Emilie GAZAGNE – Tél : 04 66 49 00 33 – @ : e.gazagne@lozere.cci.fr

Inscription obligatoire : <https://f.info.lozere.cci.fr/f/lp/atelier-oi-ra-document-unique-01102024/qw5t2ma7>

Mardi 01 octobre 2024

WEBINAIRE / TRILOGIE - PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

14h00 à 15h00 – 1er volet – Analyser les accidents du travail pour les prévenir – webinaire proposé par les CCI d'Occitanie, en partenariat la CPAM et la CARSAT.

Contact : Vincent GARNAUD – Tél : 05 62 74 20 45 – @ : v.garnaud@occitanie.cci.fr

Inscription : [Lien programme & inscription](#)

Jeudi 03 octobre 2024

ATELIER RH - L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LA FONCTION RH

De 10h30 à 12h – CCI Lozère – 16 Boulevard du Soubeyran 48000 MENDE – Optimisez votre processus de recrutement grâce à l'intelligence Artificielle

Rachelle FLEURY – Tél : 04 66 49 00 33 – @ : r.fleury@lozere.cci.fr

Inscription via le lien : <https://f.info.lozere.cci.fr/f/lp/atelier-rh-optimiser-son-processus-de-recrutement-grace-a-l-intelligence-artificielle/575ohj8p>



PROCHAINS STAGES DE FORMATION

RETROUVEZ TOUTE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE DE NOS CENTRES :

09 – 11 – 30 – 34 – 46 – 48 – 65 – 66 – 81 – 82 – PURPLE CAMPUS :

<https://www.purple-campus.com/la-formation-professionnelle>



12 - CAMPUS XIIème AVENUE :

<https://www.campus12avenue.fr/formation-professionnelle-continue/>



31 - POLE FORMATION CCI TOULOUSE :

<https://www.toulouse.cci.fr/notre-offre-de-formation>



31 - TBS - TOULOUSE BUSINESS SCHOOL :

<https://www.tbs-education.fr/formations/executive-education/>



32 - CCI FORMATION GERS :

<https://www.cci-formation-gers.fr/>



34 - MBS - MONTPELLIER BUSINESS SCHOOL :

<https://www.montpellier-bs.com/offre-formation-professionnelle-continue/>



82 - B2M :

<https://b2m-formation.com/professionnels/>

