

Mercredi 02 octobre 2024



**Missions Emploi
Ressources Humaines
des CCI Occitanie**



Cofinancé par
l'Union européenne

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

SOLUCCIO
Compétences RH

Retrouvez toutes les offres SoluCClo sur notre site Internet

AU SOMMAIRE

ACTUALITES

- **ACCORD PREELECTORAL : SIGNATURE DEFINITIVE** Page 02
- **LICENCIEMENT ECONOMIQUE APRES UN ARRET MALADIE** Page 03
- **ÉVOLUTION DES SALAIRES AU DEUXIEME TRIMESTRE 2024** Page 06

JURISPRUDENCE

- **REQUALIFICATION D'UN CDD EN CDI ET LES PERIODES INTERSTITIELLES :** Page 08
- **HEURES SUPPLEMENTAIRES : LA REPARTITION DE LA CHARGE DE LA PREUVE** Page 08

QUOI DE NEUF

- **SUIVI DE L'ETAT DE SANTE DES SALARIES** Page 09

AGENDA

Page 10

OFFRE DE FORMATION

Page 13



Clarification du rôle des syndicats dans les protocoles préélectorales : une décision de la Cour de cassation



Le 11 septembre 2024, la Cour de cassation a rendu un arrêt (n°23-15.822) important qui clarifie le rôle des organisations syndicales dans le cadre des protocoles d'accord préélectorales. Cette décision souligne qu'une organisation syndicale qui signe un protocole d'accord préélectoral ou qui présente des candidats aux élections professionnelles sans émettre de réserves concernant le contenu de ce protocole ne peut pas, par la suite, contester sa validité après la proclamation des résultats des élections.

Contexte de l'affaire

L'affaire concernait un protocole d'accord préélectoral qui avait été élaboré et signé par plusieurs organisations syndicales en vue des élections des membres du Comité Social et Économique (CSE). Ce protocole incluait, entre autres, la mise en place d'un vote électronique, une méthode qui, bien que moderne, a pu susciter des interrogations quant à sa fiabilité et à son impact sur la transparence du processus électoral.

Les faits

Après la proclamation des résultats des élections, une organisation syndicale signataire du protocole ainsi que certains candidats aux élections ont décidé d'intenter une action en justice. Ils ont demandé au tribunal judiciaire d'ordonner à l'employeur de fournir des données spécifiques relatives aux opérations de vote et ont également demandé l'annulation des élections des membres du CSE élus.

Cependant, une autre organisation syndicale a soulevé la question de la recevabilité de cette action judiciaire. Cette organisation a fait valoir que les demandeurs, ayant signé le protocole sans émettre de réserves, n'avaient pas le droit de contester les élections ni le protocole lui-même après les résultats.

Décision du Juge de première instance

Le juge de première instance a considéré que l'action des demandeurs était irrecevable. Face à cette décision, les parties plaignantes ont décidé de former un pourvoi en cassation, affirmant



leur intérêt légitime à contester le protocole d'accord préélectoral et à annuler les résultats des élections professionnelles.

Interprétation de la Cour de cassation

Dans son arrêt, la Cour de cassation a confirmé la décision du juge de première instance. Elle a rappelé les dispositions de l'article L. 2314-6 du Code du travail, qui stipule les conditions de validité d'un protocole d'accord préélectoral. Selon cet article, le protocole ne peut être contesté devant le juge que s'il contient des dispositions contraires à l'ordre public.

La Haute juridiction a précisé que tout syndicat ayant signé un protocole d'accord sans réserve ou ayant présenté des candidats sans émettre de réserves ne peut, après la proclamation des résultats des élections, contester la validité de ce protocole ou demander l'annulation des élections, même s'il invoque une méconnaissance des règles d'ordre public par le protocole.

En l'espèce, l'une des organisations syndicales à l'origine de la procédure judiciaire avait signé le protocole sans réserve. De plus, une autre organisation, qui n'avait pas signé le protocole, avait également présenté des candidats aux élections sans émettre de réserves. Ainsi, la Cour a jugé que les deux organisations étaient irrecevables dans leur action en contestation, malgré leurs allégations concernant le non-respect d'un principe général du droit électoral.

Cette décision de la Cour de cassation établit un précédent important. Elle rappelle que la signature d'un protocole d'accord préélectoral, accompagnée de l'absence de réserves, engage les organisations syndicales et limite leur capacité à contester ultérieurement le protocole ou les élections qui en découlent. En d'autres termes, si une organisation syndicale n'émet pas de réserves au moment de la signature, elle ne pourra pas remettre en cause la validité de ce protocole ou des résultats des élections après coup. Cette clarification renforce la stabilité et la prévisibilité des processus électoraux au sein des entreprises

Source : Cour de cassation 11 septembre 2024- pourvoi n° 23-15.822

DROIT SOCIAL

LICENCIEMENT ECONOMIQUE APRES UN ARRET MALADIE

Licenciement économique après un arrêt maladie de longue durée : vigilance face aux risques de discrimination



Le licenciement économique d'un salarié à la suite d'un arrêt maladie de longue durée peut constituer un terrain sensible pour les employeurs. Si cette décision n'est pas justifiée par un véritable motif économique, elle peut être perçue comme discriminatoire et jugée



illégal par les tribunaux. Cela a été récemment confirmé par la Cour de cassation dans un arrêt du 10 juillet 2024, dans lequel elle a rappelé l'importance pour l'employeur de prouver la légitimité de ses décisions, sous peine de nullité du licenciement pour discrimination.

La rigueur nécessaire pour justifier un licenciement économique

Lorsqu'un employeur souhaite procéder au licenciement économique d'un salarié à la suite d'un arrêt maladie prolongé, il doit veiller à ce que le motif économique soit à la fois réel et sérieux. En effet, le code du travail français est clair : toute forme de discrimination fondée sur l'état de santé est strictement interdite (article L. 1132-1 du code du travail). Si le salarié parvient à démontrer que son licenciement est lié à son état de santé plutôt qu'à de véritables raisons économiques, ce licenciement pourra être annulé, avec des conséquences potentiellement lourdes pour l'employeur.

Un licenciement jugé discriminatoire entraîne non seulement la nullité de celui-ci, mais également la possibilité pour le salarié d'être réintégré dans l'entreprise. En outre, l'employeur pourrait être tenu de verser au salarié des indemnités conséquentes, bien plus élevées que celles prévues pour un licenciement simplement dépourvu de cause réelle et sérieuse. En conséquence, l'employeur devra prouver, en cas de contestation, que sa décision est fondée sur des éléments objectifs et non sur des considérations liées à l'état de santé du salarié. Cela nécessite, entre autres, de démontrer l'existence d'une véritable difficulté économique à la date du licenciement.

Un exemple récent : licenciement d'un cadre après plus de deux ans d'arrêt maladie

L'affaire jugée le 10 juillet 2024 par la Cour de cassation illustre parfaitement ces principes. Dans ce cas précis, un directeur administratif et financier, employé dans une entreprise, avait été placé en arrêt de travail pour maladie professionnelle le 8 août 2014. Après plus de deux ans d'absence, il a été déclaré apte à reprendre son poste par le médecin du travail le 8 novembre 2016. Cependant, son employeur l'a informé qu'il devait d'abord solder ses jours de congés accumulés avant de reprendre ses fonctions. Mais avant même qu'il ne puisse réintégrer son poste, il a de nouveau été arrêté pour une rechute de sa maladie à partir du 16 décembre 2016.

Finalement, avant même qu'il n'ait pu revenir au travail, l'employeur a décidé de procéder à son licenciement pour motif économique le 21 février 2017. Ce licenciement a rapidement été contesté par le salarié devant les prud'hommes. Ce dernier estimait que le motif économique invoqué par son employeur cachait en réalité une discrimination liée à son état de santé. Il a donc réclamé l'annulation du licenciement pour discrimination, soutenant que l'entreprise avait cherché à se débarrasser de lui à cause de sa longue absence.

Les indices de discrimination : les arguments du salarié

Pour étayer sa réclamation, le salarié a mis en avant plusieurs éléments qu'il considérait comme révélateurs d'une discrimination :

- **Absence de bureau à son retour** : lorsqu'il a été jugé apte à reprendre son poste, aucun bureau n'était disponible pour lui dans l'entreprise, une situation qu'il a interprétée



comme une volonté de l'employeur de ne pas le réintégrer, en violation de l'obligation légale de réintégration après un arrêt maladie.

- **Licenciement unique parmi les cadres** : il était le seul cadre licencié dans le cadre de la restructuration économique mise en œuvre par l'entreprise. Cela pouvait laisser penser que la décision visait spécifiquement sa personne.
- **Absence de justification économique valable** : le salarié a également fait valoir que, selon lui, le motif économique invoqué par l'employeur n'existait pas au moment du licenciement, ce qui renforçait son argument selon lequel le licenciement dissimulait un motif discriminatoire.

La décision de la cour d'appel : un contexte économique justifié mais insuffisant

La Cour d'appel de Pau, dans un premier temps, a reconnu que certains des éléments avancés par le salarié laissaient effectivement supposer l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé. Cependant, elle a estimé que l'employeur avait réussi à prouver que la décision de licenciement était motivée par des raisons économiques objectives, et non par une discrimination. Elle a ainsi noté que l'entreprise était déficitaire sur plusieurs exercices comptables (2014 et 2015) et que son chiffre d'affaires avait baissé significativement au cours des années précédentes.

En conséquence, pour la cour d'appel, même si le licenciement n'était pas justifié par une cause réelle et sérieuse, il ne pouvait pas être qualifié de discriminatoire. Le licenciement a donc été jugé sans cause réelle et sérieuse, mais non discriminatoire.

La position de la Cour de cassation : absence de motif économique réel et présomption de discrimination

Toutefois, la Cour de cassation n'a pas suivi cette analyse. En effet, pour elle, le fait que l'employeur n'ait pas pu prouver l'existence d'un véritable motif économique à la date du licenciement remet en cause toute justification objective. En d'autres termes, si le licenciement pour motif économique est jugé sans cause réelle et sérieuse, cela peut suffire à laisser présumer l'existence d'une discrimination.

La Cour de cassation a donc censuré la décision de la cour d'appel, estimant que les juges du fond n'avaient pas correctement analysé la situation. Selon elle, le motif économique avancé par l'employeur n'était pas établi, et par conséquent, il n'était pas possible de considérer que le licenciement était justifié par des raisons objectives. Dès lors, la Cour a renvoyé l'affaire devant une autre cour d'appel pour un nouvel examen.

Un message fort aux employeurs

Cette décision envoie un signal clair aux employeurs : la justification économique d'un licenciement doit être rigoureusement établie, particulièrement lorsqu'il s'agit de salariés de retour d'un long arrêt maladie. L'absence de cause réelle et sérieuse dans un licenciement peut constituer un indice de discrimination, et il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est étrangère à tout motif discriminatoire.



Ainsi, avant d'engager une procédure de licenciement pour motif économique à l'égard d'un salarié ayant été en arrêt maladie prolongé, il est indispensable de bien évaluer la réalité des difficultés économiques et de documenter avec soin toutes les étapes de la prise de décision. Faute de quoi, l'entreprise s'expose à des sanctions lourdes, allant de l'annulation du licenciement à la réintégration du salarié, en passant par des indemnités potentiellement élevées.

Sources : Cour de cassation 10 juillet 2024 – pourvoi n° 22-16.805

PAYE

ÉVOLUTION DES SALAIRES AU DEUXIEME TRIMESTRE 2024

Une croissance modérée des salaires et des impacts sur le pouvoir d'achat



Les salaires mensuels de base (SMB) ont enregistré une progression de 0,6 % au deuxième trimestre 2024, selon les résultats définitifs de l'enquête Acemo de la Dares, publiés le 13 septembre 2024. Cette augmentation, bien que modeste, s'inscrit dans une tendance annuelle de 2,9 %. Dans les entreprises de dix salariés et plus (hors agriculture et emplois publics), cette hausse est le reflet d'une dynamique de marché qui se stabilise après un trimestre précédent ayant enregistré une croissance plus forte de 3,3 %.

Hausse du pouvoir d'achat

L'analyse révèle que malgré une hausse des prix de 2,0 % (hors tabac) sur la même période, les salariés ont pu constater une amélioration de leur pouvoir d'achat. En effet, la progression du salaire mensuel de base de 2,9 % entre juin 2023 et juin 2024 a permis une augmentation nette du pouvoir d'achat de 0,9 point. Les salariés de l'industrie, du bâtiment et du commerce sont ceux qui en bénéficient le plus, avec des gains respectifs de +1,4 point, +0,8 point et +0,6 point. À l'inverse, les secteurs de l'hébergement, de la restauration, ainsi que de l'information et de la communication, affichent des gains plus modestes (+0,3 point).

Différences selon les catégories socioprofessionnelles

Les résultats montrent également des disparités significatives selon les catégories socioprofessionnelles. Les ouvriers et les professions intermédiaires ont connu des gains de pouvoir d'achat plus importants, respectivement +1,5 point et +0,9 point. En comparaison, les cadres (+0,7 point) et les employés (+0,6 point) affichent des augmentations plus limitées.

État des contrats de travail et durée hebdomadaire

L'enquête révèle que 84,4 % des salariés des entreprises de plus de dix employés travaillaient à temps complet à la fin de juin 2024. Parmi eux, 17,3 % étaient en forfait-jours. La durée collective



moyenne de travail à temps complet était de 35,8 heures par semaine, avec une majorité de salariés (76,1 %) travaillant entre 35 et 36 heures. D'autre part, le travail à temps partiel reste significatif, touchant 15,6 % des employés dans les secteurs concurrentiels. Cette proportion est encore plus élevée dans les domaines de l'administration publique, de l'enseignement, et de la santé, où elle atteint 33,0 %.

Augmentation des CDD et variabilité par taille d'entreprise

Concernant les contrats à durée déterminée (CDD), leur part a augmenté, passant de 11,3 % à 12,4 % en l'espace d'un trimestre. Cette proportion varie considérablement selon la taille de l'entreprise : 17,1 % des salariés dans les entreprises de 10 à 19 salariés sont en CDD, contre seulement 9,6 % dans celles comptant 500 salariés ou plus. Les secteurs de l'hébergement et de la restauration, ainsi que les « autres activités de services », sont particulièrement dépendants des CDD, avec des taux respectifs de 25,1 % et 24,7 %.

ÉVOLUTION DES SALAIRES DE BASE DANS LE SECTEUR PRIVÉ AU DEUXIÈME TRIMESTRE 2024

	2023			2024		Variation en %	
	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.	1 ^e trim.	2 ^e trim.	En trois mois	En un an
SALAIRES							
Horaires de base ouvriers (SHBO)	115,9	116,6	117,2	119,2	119,9	+0,6	+3,5
Horaires de base ouvriers et employés (SHBOE)	115,8	116,4	116,9	118,6	119,2	+0,5	+3,0
Mensuels de base ouvriers (SMBO)	115,9	116,7	117,2	119,2	119,9	+0,6	+3,5
Mensuels de base employés (SMBE)	115,5	116,1	116,5	118,0	118,5	+0,4	+2,6
Mensuels de base professions intermédiaires (SMBPI)	113,4	114,0	114,3	115,9	116,7	+0,7	+2,9
Mensuels de base cadres (SMBC)	113,2	113,8	114,2	115,5	116,3	+0,7	+2,7
Mensuels de base de l'ensemble des salariés (SMB)	114,6	115,3	115,7	117,3	118,0	+0,6	+2,9
DURÉE MOYENNE DU TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS COMPLET (en heures)	35,7	35,7	35,8	35,8	35,8	-	-

Unité : base 100 en juin 2017

Sources : Dares (résultats définitifs), enquête trimestrielle Acemo

Champ : France, hors Mayotte, salariés des établissements d'entreprises de dix salariés ou plus.

Dans l'ensemble, bien que la progression des salaires mensuels de base au deuxième trimestre 2024 soit relativement modeste, elle s'accompagne d'une amélioration notable du pouvoir d'achat pour de nombreux salariés, notamment dans l'industrie et la construction. Toutefois, les défis demeurent, notamment en ce qui concerne la précarité des contrats de travail et les disparités entre les différents secteurs et catégories socioprofessionnelles.

Sources : DARES INDICATEURS n°56 (évolution des salaires de base dans le secteur privé)



La requalification d'un CDD en CDI et les périodes interstitielles :

Cette jurisprudence, rendue en septembre 2024, traite de la requalification d'un contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI). Lorsque plusieurs CDD successifs sont requalifiés en CDI, une question se pose : le salarié a-t-il droit à un rappel de salaire pour les périodes dites "interstitielles" (les périodes qui séparent les contrats) ? La réponse apportée par cette décision est que **le salarié doit prouver qu'il s'était tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes** pour pouvoir prétendre à un tel rappel de salaire. Cela signifie que si le salarié ne peut pas démontrer qu'il était disponible pour travailler durant ces intervalles, il ne pourra pas réclamer de rémunération pour ces périodes. Cette décision a pour effet de limiter les demandes de rappel de salaire à ces périodes lorsqu'elles ne sont pas justifiées.

Cette jurisprudence est importante car elle clarifie les conditions dans lesquelles un salarié peut obtenir des rappels de salaire après une requalification de CDD en CDI. Elle souligne également l'importance pour les employeurs de gérer avec soin les périodes d'inactivité entre les contrats, afin d'éviter des réclamations ultérieures.

Source : légisocial (septembre2024) – Cour de cassation du 28 février2024, pourvoi n 22-11149

Heures supplémentaires : la répartition de la charge de la preuve

Dans cette décision de septembre 2024, il a été jugé que la charge de la preuve des heures supplémentaires **ne repose pas uniquement sur le salarié**. Traditionnellement, le salarié qui réclamait des heures supplémentaires devait apporter la preuve de leur réalisation. Toutefois, cette jurisprudence précise que l'employeur doit également être en mesure de fournir des éléments de preuve permettant d'établir le volume d'heures supplémentaires effectuées ou non par le salarié.

Cette jurisprudence impose une vigilance accrue aux employeurs, qui doivent mieux documenter et suivre les heures de travail de leurs employés. Elle évite que les salariés soient seuls responsables de prouver les heures supplémentaires, surtout dans des situations où l'employeur contrôle les horaires ou les systèmes de pointage. Ainsi, la décision renforce la protection des salariés tout en rappelant aux entreprises leur responsabilité en matière de suivi du temps de travail.

Source : légisocial (septembre2024) – Cour de cassation du 28 février2024, pourvoi n 22-23047



QUOI DE NEUF

Suivi de l'état de santé des salariés

Le Ministère du travail a publié, en date du 18 septembre 2024, une liste de questions-réponses dans la continuité de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en matière de santé au travail. Cette foire aux questions a pour objectif de répondre aux principales interrogations portant sur les compétences des professionnels de santé au travail en matière de suivi individuel, les visites et examens, le suivi individuel renforcé ou encore les déclarations d'inaptitude.

Le ministère prévoit de réactualiser, par arrêté, les attestations de suivi et les avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Source : Ministère du travail - <https://travail-emploi.gouv.fr/questions-reponses-le-suivi-de-letat-de-sante-des-salaries>



AGENDA

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 – 1^{er} volet – Analyser les accidents du travail pour les prévenir – webinaire proposé par les CCI d'Occitanie, en partenariat avec 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

Contact : 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>

Vendredi 04 octobre 2024

MATINALE RH / PRESENTIEL – INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET RECRUTEMENT

De 09h00 à 12h30 – CCI Tarbes et Hautes-Pyrénées – 1 rue des Evadés de France – 65000 TARBES – L'intelligence Artificielle est partout ! Comment transforme-t-elle les pratiques de recrutement et le métier de recruteur ? Pour répondre à cette question, la CCI Tarbes et Hautes-Pyrénées, en partenariat avec l'APEC, vous propose une Matinale sur ce thème.

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

Lien d'inscription : <https://www.tarbes.cci.fr/evenement/matinale-rh-intelligence-artificielle-recrutement>



Mardi 08 octobre 2024

PETIT DEJEUNER RH – LES CLES POUR IDENTIFIER ET PREVENIR LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

08h30 à 10h30 – Site de Purple Campus – Quartier Saint Antoine 09000 St PAUL DE JARRAT – Les RPS ont un impact direct sur la performance de l'entreprise. Afin de les prévenir, il est essentiel de pouvoir les identifier, d'en connaître les enjeux ainsi que les solutions pour les gérer efficacement.

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

Inscription : [Lien d'inscription](#)

Mardi 08 octobre 2024

ATELIER PRATIQUE RH : ENTRETIEN DE RECRUTEMENT, LES QUESTIONS EFFICACES A POSER AUX CANDIDATS

09h00 à 11h00 – CCI du Tarn, site d'Albi – Maison de l'Economie, 1 avenue Hoche 81000 ALBI – animé par Corinne SAURAT – APEC.

Contact : Valérie VINAY – Tél : 05 67 46 60 00 – @ : v.vinay@tarn.cci.fr

Inscriptions : Carole VIEU – 05 63 51 46 05 – @ : c.vieu@tarn.cci.fr

Mardi 08 octobre 2024

CLUB RH – NEGOCIER / CONVAINCRE POUR UN MEME RESULTAT, L'ADHESION !

De 09h00 à 12h00 – CCI Tarn-et-Garonne – 53 avenue Gambetta, 82000 Montauban. Animé par Paul RIVOAL – Institut de la Coopération Professionnelle.

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

Inscription par téléphone ou par mail.

Mardi 08 octobre 2024

WEBINAIRE / TRILOGIE - PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

14h00 à 15h00 – 2^{ème} volet – Comment gérer au mieux les accidents du travail – 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](#)



Mardi 15 octobre 2024

ATELIER OIRA – RISQUES PRO ET DOCUMENT UNIQUE

De 09h30 à 12h00 – CCI Hérault, établissement de Sète – *Un atelier pour mettre en place une démarche de prévention des risques en entreprise et vous conduire à respecter vos obligations d'employeur.*

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

Lien d'inscription : <https://www.herault.cci.fr/evenement/atelier-oira-identifiez-les-risques-professionnels-de-votre-entreprise-et-preparez-2>

Mardi 15 octobre 2024

WEBINAIRE / TRILOGIE - PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

14h00 à 15h00 – 3^{ème} volet – Impact des accidents du travail sur votre taux de cotisation – 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 17 octobre 2024

MATINEE RH – RECRUTER AUTREMENT : UN LEVIER D'ATTRACTIVITE ET D'ENGAGEMENT

De 08h45 à 10h45 – CCI Toulouse Haute Garonne, 2 rue Alsace-Lorraine, Toulouse – Matinée RH animée par Julie Charles, Cabinet EKOO

Inscription en ligne sur le site [CCI Toulouse](https://www.cci-toulouse.fr) ou par mail rh-competences@toulouse.cci.fr



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/>

