FIDAL
AVOCATS



DROIT SOCIAL

LETTRE D'INFORMATION
Octobre 2026

FIDAL - Société d'avocats • Société d'exercice libéral par actions simplifiée à directoire et conseil de surveillance. Capital : 6 000 000 Euros • 525 031 522 RCS Nanterre
TVA Union Européenne - FR 42 525 031 522 - NAF 6910Z • Siège social : 4-6 avenue d'Alsace - 92400 Courbevoie - France • T : 01 46 24 30 30 • Barreau des Hauts-de-Seine

MEMBER OF Unyer GLOBAL ADVISORS AND wts global

TABLE DES MATIERES

A LA UNE 3

Régime social (et fiscal) des indemnités de rupture : des changements possibles à anticiper ! 3

ARTICLES 5

Enregistrement des réunions du CSE : le respect du RGPD s'impose ! 5

Harcèlement moral et manquement à l'obligation de prévention : la prescription est de 2 ans 6

Licenciement économique : La durée de la baisse du chiffre d'affaires prévue par la loi n'est pas toujours suffisante pour caractériser un motif économique valable 7

BREVES 9

Salarié protégé, convention tripartite de transfert et autorisation de l'inspecteur du travail 9

L'employeur a accès à la messagerie professionnelle instantanée 10

Double relation sentimentale d'un directeur d'agence : le trouble objectif est caractérisé et justifie son licenciement 11

POUR ALLER PLUS LOIN : PENSEZ FIDAL FORMATIONS ! 13

🔎 A LA UNE

Régime social (et fiscal) des indemnités de rupture : des changements possibles à anticiper !

📍 Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2027 a été déposé à l'Assemblée nationale le 1er octobre 2026. Il a été rejeté par l'Assemblée nationale le 23 octobre 2027 et sa version initiale **doit être examinée prochainement par le Sénat.**

Il convient néanmoins de s'intéresser dès à présent à certaines dispositions !

🔎 En effet, le projet de loi prévoit dans le sillage du rapport conjoint de l'IGAS et de l'IGF publié en 2026, **une refonte du régime social des indemnités de rupture** du contrat de travail (art. 6), susceptible d'avoir des conséquences particulièrement importantes pour les employeurs comme pour les salariés.

- **Plafond d'exonération unique d'un PASS**

📍 **Actuellement**, les sommes versées **à l'occasion de la rupture du contrat de travail** ayant le caractère de rémunération entrent en principe dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, une exonération partielle à hauteur **de 2 PASS** maximum (soit 96 120 euros en 2026) est prévue pour les indemnités mentionnées à l'article L. 242-1, II-7° du CSS qui renvoie aux sommes non assujetties à l'impôt sur le revenu en application de l'article 80 duodecies du CGI.
En ce qui concerne la CSG et la CRDS, les indemnités de rupture sont exonérées à hauteur du montant légal ou conventionnel applicable, sans que l'exonération puisse dépasser la fraction exonérée de cotisations sociales (CSS, art. L. 136-1-1, III, 5°).

🚨 **Désormais, selon l'article 6 du projet de loi, un plafond unique d'exonération de cotisations et contributions sociales (CSG, CRDS) serait instauré et fixé à 1 PASS** (soit 48 900 euros en 2027).

Ce plafond serait applicable quel que soit le motif de la rupture (indemnités de licenciement pour motif personnel, motif économique, en cas de mise en place d'un PSE ou non, indemnité dont le versement est ordonné par le juge, indemnités transactionnelles…).

📌 La version initiale vise de surcroît l'ensemble des indemnités de rupture « y compris celles dont le versement est ordonné par le juge ou prévu par une transaction **en réparation d'un préjudice distinct ou non de la perte de rémunération**, qui sont attribuées au titre de la rupture du contrat de travail des salariés… ».

⚠️ Cette précision va à l'encontre de la jurisprudence de la Cour de cassation qui exonère intégralement les sommes ayant la nature d'un préjudice (Cass. 2e civ., 30 janvier 2025, n° 22-18333) !

C'est pourquoi cette précision avait été supprimée par un amendement (n°445). Cependant, le rejet du projet de loi ayant conduit à la transmission de sa version initiale au Sénat, **le sort de cette disposition demeure incertain.**

📌 Enfin, la limite d'un PASS serait également applicable aux indemnités de rupture, en **matière fiscale,** dans le cadre du projet de loi de finances 2027 avec des conséquences particulièrement importantes, notamment pour les indemnités versées dans le cadre d'une conciliation prud'homale (barème de conciliation) ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). En effet, jusqu'à présent, ces sommes étaient intégralement exonérées d'impôt sur le revenu !

- **Entrée en vigueur**

🚨 Le projet de loi prévoit que la diminution du plafond d'exonération s'applique aux indemnités attribuées « ***au titre de ruptures prenant effet à compter du 1er janvier 2027 ».***

💡 Il est donc essentiel de prendre en compte ces éléments **lors des négociations en cours !**

⚠️ Attention, cependant le projet de loi de finances n'instaure, dans sa version initiale, aucune disposition transitoire spécifique concernant la modification de l'article 80 duodecies du CGI. Un amendement adopté en commission des finances le 7 octobre 2026 (N° I-CF1413) prévoit le maintien du régime fiscal antérieur pour les ruptures engagées avant le 1er janvier 2027, indépendamment de la date de versement des indemnités. Son adoption définitive demeure néanmoins incertaine à ce stade.

À suivre donc… et à anticiper !

📌 Pour approfondir ces évolutions et leurs conséquences pratiques, découvrez notre formation ci-dessous 👇

» ARTICLES

Enregistrement des réunions du CSE : le respect du RGPD s'impose !

📍 Selon l'article L. 2315-34 du code du travail, les délibérations du comité social et économique (CSE) sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du CSE.

📍 L'article D. 2315-27 du code du travail précise que l'employeur ou la délégation du personnel du CSE peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité social et économique.

🔎 Dès lors, l'employeur peut-il utiliser l'enregistrement des séances du comité afin de :

- contrôler la fidélité de la retranscription des débats dans les procès-verbaux des réunions,
- tracer le bon déroulement de celles-ci,
- et se constituer des éléments de preuve du contenu des échanges ?

📣 La Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt en date du 7 octobre 2026 (n°25-10664).

📍 Dans cette affaire, un CSE avait décidé de procéder à l'enregistrement de ses réunions en vue de faciliter la rédaction des procès-verbaux.

Considérant que les procès-verbaux ne retranscrivaient pas fidèlement les propos tenus lors des débats, l'employeur avait demandé l'accès aux enregistrements, ce qui lui avait été refusé par les élus du comité. Il avait alors saisi le juge, de manière infructueuse.

📍 Ultérieurement, l'employeur a décidé de procéder à l'enregistrement, par ses propres moyens, des réunions du comité et de la commission sécurité, santé et conditions de travail (CSSCT).

Cependant, le comité et deux élus ont saisi le juge des référés du tribunal judiciaire afin de faire interdiction à la société de procéder à l'enregistrement des réunions du comité. Les juges du fond ont fait droit à leur demande.

📍 L'employeur forme alors un pourvoi en cassation.

Il fait valoir que :

- le traitement de données à caractère personnel est licite, peu important qu'il ait ou non reçu le consentement de la personne concernée, dans la mesure où il est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement,
- le recours à l'enregistrement des séances du comité social et économique est un droit reconnu à l'employeur par la loi.

🚨 Mais telle n'est pas l'analyse de la Cour de cassation qui retient que l'enregistrement ou la sténographie des séances du CSE **a pour seule finalité la rédaction du procès-verbal des délibérations de l'instance, dont l'établissement est une prérogative exclusive du secrétaire du comité.**

Or, en l'espèce, l'employeur a enregistré les séances du comité et de ses commissions afin de contrôler la fidélité de la retranscription des débats dans les procès-verbaux des réunions, tracer le bon déroulement de celles-ci et se constituer des éléments de preuve du contenu des échanges.

📌 Dès lors, l'employeur avait recueilli **les données personnelles des représentants du personnel à des fins étrangères à l'obligation légale d'établissement par le secrétaire du comité des procès-verbau**x des délibérations de l'instance, en sorte qu'il ne poursuivait pas un intérêt légitime justifiant la nécessité desdits enregistrements en application de **l'article 6, § 1, du RGPD.**

La cour d'appel avait pu en déduire l'existence **d'un trouble manifestement illicite.**

⚠️ **Attention,** la faculté reconnue à l'employeur d'enregistrer les séances du CSE ne lui confère pas un droit de contrôle sur la retranscription des débats.

💡 L'employeur qui conteste la fidélité du procès-verbal devra privilégier les demandes de rectification de celui-ci plutôt que procéder à ses propres enregistrements.

Lire l'arrêt : Cass. soc. 7 oct. 2026, n°25-10664

Harcèlement moral et manquement à l'obligation de prévention : la prescription est de 2 ans

📍 Selon l'article L. 1152-4 du code du travail, l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

📍 L'article L. 4121-1 dispose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

💡 Ainsi, sur le fondement de ces textes, un salarié est fondé à solliciter réparation du préjudice subi du fait du non-respect par l'employeur de son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral.

🔎 Mais quelle est alors **la prescription applicable** ? S'agit-il de la prescription de 5 ans applicable au harcèlement moral (C. civ., art. 2224) ou de la prescription de 2 ans applicable aux action relatives à l'exécution du contrat (C. civ., art. L. 1471-1) ?

Dans un arrêt en date du 7 octobre 2026 (n° 25-11362), la Cour de cassation retient qu'« il résulte des articles L. 1152-4 et L. 1471-1 du code du travail que l'action en réparation d'un préjudice causé par un manquement de l'employeur à son obligation de prévention du harcèlement moral se prescrit par 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ».

Ainsi, le salarié qui reproche à son employeur d'avoir **manqué à son obligation de prévention en matière de harcèlement moral a 2 ans pour saisir le conseil de prud'hommes**.

🚨 En conséquence, il convient de distinguer :

➡️ L'action en réparation du **manquement à l'obligation de prévention : prescription de 2 ans,**

➡️ L'action fondée sur le harcèlement moral lui-même (notamment l'action en nullité du licenciement) : prescription de 5 ans.

Cette distinction peut paraitre subtile, mais elle peut être essentielle dans le cadre d'un contentieux !

Licenciement économique : La durée de la baisse du chiffre d'affaires prévue par la loi n'est pas toujours suffisante pour caractériser un motif économique valable

📍 Il résulte de l'article L. 1233-3, 1°, du code du travail que constitue un licenciement pour motif économique le licenciement reposant sur un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment **à des difficultés économiques** caractérisées par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel :

- **qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires,**
- des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation,
- soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

📍 La **durée de la baisse** des commandes ou du chiffre d'affaires permettant de caractériser des difficultés économiques varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, elle doit être au moins égale par exemple à **2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés.**
🔎 Mais la caractérisation de cette baisse sur la durée prévue légalement permet-elle à elle seule de caractériser un motif économique valable ?

📣 La Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt du 7 octobre 2026, (n°25-10107).

📌 Elle retient qu'il résulte de l'article L. 1233-3, 1°, du code du travail, éclairé par les travaux parlementaires, que, si la baisse de l'indicateur comptable relatif au chiffre d'affaires ou aux commandes au cours de la période mentionnée par ce texte est établie, **il appartient néanmoins au juge, au vu de l'ensemble des éléments versés au dossier, de vérifier que cette évolution est suffisamment significative pour caractériser des difficultés économiques de nature à justifier le licenciement.**

👉 Dans cette affaire, la baisse du chiffre d'affaires au cours des 2 premiers trimestres 2020 était caractérisée. Reste que la **période visée correspondait à la période de pandémie COVID-19** et qu'il était incontestable que les marchés financiers s'étaient redressés à compter de novembre 2020, ce qui avait entraîné une amélioration de la situation économique et financière de la société.

📌 La Cour de cassation approuve ainsi la cour d'appel d'avoir déduit que les difficultés économiques n'étaient pas suffisamment caractérisées et d'avoir décidé que les licenciements n'étaient pas justifiés.

🚨 **La solution était loin d'être évidente**. L'avis de l'Avocat général retenait d'ailleurs une position contraire. Selon lui, le législateur avait « entendu sécuriser la preuve des difficultés économiques en prévoyant quelle période devait être prise en considération pour considérer qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires était significative ». Dès lors, il lui apparaissait, « totalement exclu que les juges puissent en décider autrement, sous peine de violer les dispositions impératives de l'article L. 1233-3 » (Lire l'avis de l'Avocat général).

⚠️ **En conséquence, les entreprises ne doivent pas s'en tenir exclusivement à la baisse du chiffre d'affaires, même constatée pendant la durée prévue légalement, lorsqu'elles envisagent un licenciement pour motif économique.** Cette baisse doit aussi présenter une ampleur suffisante – en d'autres termes **être suffisamment significative** - pour justifier le licenciement économique.

Lire l'arrêt : Cass. soc. 7 oct. 2026, n°25-10107

BREVES

Salarié protégé, convention tripartite de transfert et autorisation de l'inspecteur du travail

📍 L'article L. 1224-1 du code du travail prévoit le maintien des contrats de travail lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur qui entraine le transfert d'une entité économique conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise. L'article L. 2414-1 prévoit que le transfert d'un salarié protégé compris dans un transfert partiel d'entreprise par application de l'article L. 1224-1 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

🔎 Mais **qu'en est-il en cas de conclusion d'une convention tripartite entre un salarié protégé et deux employeurs successifs** ? Dans ce cas, il ne s'agit plus d'un transfert légal. Dès lors, l'autorisation de l'inspection du travail est-elle encore nécessaire ?

📢 La Cour de cassation répond de façon inédite par l'affirmative dans un arrêt en date du 7 octobre 2026 (n°24-13821).

📍 Dans cette affaire, un salarié délégué syndical au sein de la société Transdev aéroport transit avait rejoint la société Flybus (dans le même groupe que la société Transdev) à la suite de la signature d'une convention tripartite de mutation.

Licencié ultérieurement par la société Flybus, il faisait valoir que la convention tripartite organisant son transfert n'avait pas fait l'objet d'une demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail et avait saisi la juridiction prud'homale aux fins, à titre principal, de réintégration dans les effectifs de la société Transdev.

📍 La **cour d'appel avait rejeté sa demande**. Elle relevait :

➞ qu'une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs a pour objet d'organiser, non pas la rupture du contrat, mais sa poursuite ;

➞ que la société Transdev n'avait pas à obtenir l'autorisation de l'inspection du travail avant le transfert, puisque la loi ne la prévoit pas en cas de modification du contrat de travail avec l'accord du salarié et hors les conditions envisagées par l'article L. 2414-1 du code du travail.

🚨 Mais telle n'est pas l'analyse de la **Cour de cassation** qui décide que **les dispositions de l'article L. 2414-1 du code du travail énoncent un principe général applicable** non seulement lorsque les conditions de l'article L. 1224-1 du code du travail sont réunies, mais aussi **lorsque le salarié est transféré en exécution d'une convention tripartite.**

⚠️ Les conséquences ne sont pas négligeables puisqu'en l'absence d'autorisation administrative, **la convention tripartite est nulle** et le salarié peut demander à être maintenu dans son emploi aux mêmes conditions de travail et de rémunération.

🔗 La solution est justifiée par le souci d'assurer une **protection efficace** aux salariés investis de fonctions représentatives. A cet égard, l'avis complémentaire de l'avocat général indique : « le risque qu'un employeur utilise la conclusion d'une convention tripartite de transfert d'un contrat de travail pour contourner les règles d'ordre public, destinées à garantir l'exercice du mandat de représentation des salariés protégés, est donc réel, au moins tout autant que dans les autres hypothèses où le législateur a explicitement prévu une intervention de l'administration du travail » (avis avocat général).

Reste que cette analyse n'est pas celle de la DGT (voir Guide relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou transfert du contrat de travail des salariés protégés, fiche 11 et fiche 15).

💡 La prudence commande néanmoins aux employeurs de solliciter l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail lorsqu'ils envisagent le transfert d'un salarié protégé, y compris dans le cadre d'une convention tripartite conclue avec l'accord de l'intéressé**, notamment lorsqu'elle est signée au titre de l'obligation de reclassement de l'employeur au sein d'un groupe, en cas d'inaptitude ou de licenciement pour motif économique.**

Le consentement du salarié ne saurait, en effet, dispenser l'employeur du respect de cette obligation, sous peine de nullité de la convention.

Lire l'arrêt : Cass. soc. 7 oct. 2026 (n°24-13821)

L'employeur a accès à la messagerie professionnelle instantanée de ses salariés

📍 Il est acquis depuis l'arrêt Nikon que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée qui implique le secret des correspondances. Il en résulte que l'employeur ne peut prendre connaissance **des messages identifiés comme personnels** émis ou reçus par le salarié grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail (Cass. soc. 2 oct. 2001, n°99-42942).

📍 En revanche, l'employeur peut consulter les fichiers et messages électroniques adressés et reçus par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition pour les besoins de son travail, **qui n'ont pas été identifiés comme personnels** et les utiliser à son encontre à des fins disciplinaires s'ils ne relèvent pas de sa vie personnelle.

🔎 Qu'en est-il des messages envoyés par un salarié via un **logiciel de messagerie instantanée** installé sur son ordinateur professionnel et mis à la disposition de l'ensemble des salariés par l'employeur pour favoriser les échanges ?

📣 La Cour de cassation se prononce dans **un arrêt du 23 septembre 2026** (n°25-14348).

🔗 Dans cette affaire, des messages avaient été adressés par une salariée, sur la messagerie instantanée (Discord) mise à disposition par l'employeur à une autre salariée de l'entreprise au cours de leur travail ou pendant des réunions et sessions de formations. **Aucun de ces échanges ne portait la mention de son caractère privé ou personnel.**

🔗 L'employeur avait utilisé le contenu de ces messages pour justifier le licenciement de la salariée pour faute grave. En effet, les propos étaient dénigrants à l'encontre de ses deux supérieurs hiérarchiques et certaines remarques et critiques étaient injurieuses ou de nature à les décrédibiliser.

🔗 La salariée avait saisi le juge. Elle faisait valoir que le respect de l'intimité de sa vie privée implique le secret des correspondances. Dès lors, l'employeur ne pouvait sans violation de cette liberté fondamentale, utiliser le contenu des messages personnels émis et reçus par elle grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, pour le sanctionner.

🚨 La Cour de cassation ne partage pas cette analyse. Elle retient que le fait pour l'employeur de consulter les messages litigieux **non identifiés comme personnels, qui bénéficiaient d'une présomption de caractère professionnel** et dont le contenu était en rapport avec l'activité professionnelle, **n'était pas constitutif d'une atteinte à la vie privée**.

La solution ne surprend pas et confirme une décision antérieure (Cass. soc. 1er juin 2022, n°21-10330).

Lire l'arrêt : Cass. soc. 23 sept. 2026 (n°25-14348)

Double relation sentimentale d'un directeur d'agence : le trouble objectif est caractérisé et justifie son licenciement

📍 Si, en principe, il ne peut être procédé à un licenciement pour un fait tiré de la vie privée du salarié, il en va autrement lorsque le comportement de celui-ci a créé un **trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise.**

📢 Dans un arrêt du 21 octobre 2026 (n°24-22661), la Cour de cassation admet qu'un tel trouble peut trouver son origine dans le comportement d'un salarié à l'égard de deux salariées de l'agence qu'il dirigeait, avec lesquelles il entretenait **une relation de couple** en maintenant chacune d'elles dans l'ignorance de la situation qu'il avait créée à leur insu.

🔗 Dans cette affaire, ce directeur était marié avec la responsable du service copropriété de l'agence et entretenait une relation avec la responsable contentieux. Cette dernière avait découvert que l'intéressé, avec lequel elle avait eu un enfant alors âgé de 10 mois, n'était nullement séparé de son épouse ainsi qu'il le prétendait. Elle avait décidé de rompre cette relation et cela avait été la cause de la tentative de suicide commise par le directeur. Ce dernier avait bénéficié d'une prescription d'arrêt de travail, à l'instar de son épouse, et de la responsable contentieux.

🔗 La société lui avait notifié son licenciement pour un comportement extraprofessionnel ayant causé *« un trouble manifestement caractérisé au sein de l'agence »*.

🚨 Dans le sillage de la décision de la Cour d'appel, la Cour de cassation relève que le comportement du salarié qui occupait des fonctions de direction d'une équipe d'une quarantaine de salariés, avait :

- entraîné l'arrêt de travail simultané, même de courte durée, de la responsable de service copropriété et de la responsable contentieux au sein de la même agence,
- fait craindre aux salariées concernées des menaces de sanctions ou des répercussions sur leur avenir professionnel,
- et porté atteinte à son autorité à l'égard des salariés de l'agence.

Dès lors, la cour d'appel avait pu déduire que **ces faits relevant de sa vie privée avaient créé un trouble objectif caractérisé dans le fonctionnement de l'entreprise**, en sorte que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse.

⚠️ En conséquence, **la vie sentimentale des salariés n'échappe pas nécessairement au pouvoir de l'employeur**. Les répercussions sur le fonctionnement de l'entreprise sont parfois susceptibles de fonder un licenciement.

📌 Rappelons que sous certaines conditions, il peut aussi s'agir d'un licenciement disciplinaire (v. not. en cas de manquement à l'obligation de l'obligation de loyauté : Cass. soc. 29 mai 2024, n°22-16218).

Lire l'arrêt : Cass. soc. 21 oct. 2026, n°24-22661

POUR ALLER PLUS LOIN : PENSEZ FIDAL FORMATIONS !

📌 **Deux rendez-vous à ne pas manquer en droit social**

Anticipez les évolutions majeures du droit social et sécurisez vos pratiques grâce à des formations concrètes, animées par les avocats experts de Fidal.

📍 **Indemnités de rupture 2027 : anticipez les nouvelles règles**

Les projets de loi de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2027 prévoient un durcissement significatif du régime social et fiscal applicable aux indemnités de rupture, avec un impact potentiellement important sur le coût employeur et le net perçu par les salariés. Pour vous aider à anticiper ces évolutions, nos avocats en droit social et fiscal vous proposent une formation de 2 heures pour comprendre les évolutions à venir et sécuriser vos pratiques. **Au programme :** décryptage des projets de réforme, analyse des impacts financiers, points de vigilance selon les modes de rupture (licenciement, rupture conventionnelle, transaction, PSE) et recommandations pratiques pour préparer vos dossiers 2027.

💡 Découvrez le programme complet et les prochaines dates.

📍 **Renouvellement du CSE : sécurisez vos élections et formez vos équipes**

Les élections professionnelles constituent une étape clé de la vie sociale de l'entreprise.

Élections professionnelles, fonctionnement du CSE, rôle du président, formations des élus... Fidal Formations vous accompagne à chaque étape du renouvellement du CSE grâce à une offre complète de formations et d'ateliers pratiques.

Un rendez-vous incontournable pour aborder la rentrée sociale avec une vision à jour et sécurisée.

RETROUVEZ LE PROGRAMME DÉTAILLÉ DE CHAQUE FORMATION

Ateliers #Renouvellement du CSE

Présider et animer le CSE

Formation SSCT

Formation économique et sociale

🔎 Découvrez toutes les formations dès maintenant sur www.fidalformations.fr

Fidal est le plus grand cabinet d'avocats d'affaires français indépendant.

Partenaires stratégiques des entreprises, des institutions et des organisations, nous nous attachons à faire du droit un levier de leur performance et de leur croissance, en France et à l'international. Tout autant experts dans leur discipline que transverses dans leur approche, nos talents parlent le même langage que nos clients et comprennent leurs enjeux. Nous encourageons le partage de la connaissance et de l'expérience. C'est notre manière d'offrir à nos clients - quelles que soient leur taille, leur activité, leur implantation géographique ou les problématiques qu'ils nous soumettent- des conseils engagés, éclairés et avisés. Des conseils opérationnels qui les protègent et contribuent activement à leur développement stratégique et commercial.

Plus d'infos sur fidal.com
Suivez-nous sur les réseaux sociaux
contact@fidal.com