

Missions Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

ACTUALITES

CONTRAT DE TRAVAIL

Un guide sur le fait religieux dans les entreprises privées diffusé par le gouvernement

Annoncé en octobre 2016 et élaboré en concertation avec les organisations syndicales et patronales, le Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées est diffusé depuis peu.

Ce guide s'adresse aux employeurs, salariés et responsables syndicaux d'entreprises privées non chargées d'une mission de service public. Il a pour objectif d'apporter un éclairage pratique sur la conduite à adopter en matière d'exercice de la liberté religieuse en entreprise.

Il rappelle le cadre juridique applicable dans les entreprises privées concernant la manifestation du fait religieux. En particulier les règles relatives à la liberté religieuse et à l'interdiction des discriminations fondées sur les convictions religieuses.

Il propose, en vue de garantir le respect de ces principes et de prévenir ou désamorcer des situations conflictuelles, des réponses aux questions concrètes que peuvent se poser employeurs et salariés dans les principaux aspects de la relation de travail, que sont :

- l'offre d'emploi, l'entretien d'embauche (non-discrimination, renseignements) ;
- l'exécution du travail (accomplissement des tâches, visite médicale, tenue vestimentaire, etc.) ;
- le comportement dans l'entreprise (expression de convictions religieuses) ;
- l'organisation du temps de travail (congé, horaire de travail) ;
- la vie collective (utilisation de l'espace collectif, restaurant d'entreprise, etc).

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/rerelations-au-travail/pouvoir-de-direction/guide-du-fait-religieux-dans-les-entreprises-privées/>



POUVOIR DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit dénoncer son salarié auteur d'une infraction routière

Dans une décision du 16 juin 1999, le Conseil constitutionnel avait jugé que le titulaire du certificat d'immatriculation n'avait pas l'obligation de dénoncer le conducteur (Cons. const., 16 juin 1999, n° 99-411, DC, JO 19 juin). Il en résultait une pratique assez fréquente des entreprises consistant à régler les avis de contravention sans donner le nom du salarié contrevenant. À charge pour ce dernier de rembourser l'amende.

Le législateur a voulu mettre un terme à cette pratique afin de responsabiliser davantage les salariés auteurs d'infractions. Les accidents de la route sont la première cause de mortalité au travail.

La procédure de signalement

Selon le nouvel article A 121-1 du Code de la route, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017, le signalement doit être effectué dans les 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention.

Les informations que le représentant légal d'une personne morale propriétaire ou détentrice d'un véhicule doivent préciser :

- ✓ Soit l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait ce véhicule ;
- ✓ Soit les éléments permettant d'établir l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre évènement de force majeure.

Selon les nouveaux articles L 121-2 et L 121-3 nouvellement insérés dans le code de la route, cette obligation peut être remplie :

- ✓ Soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, utilisant alors le formulaire prévu à cette fin joint à l'avis de contravention adressée au représentant légal de la personne morale (article A 121-2) ;
- ✓ Soit de façon dématérialisée, via le site <http://www.antai.gouv.fr> (site Internet de l'Agence nationale de traitement automatisé des infractions) (article A 121-3).

Cas particulier des véhicules de location

En cas de location de véhicule (leasing avec option d'achat, location longue durée), le nom du locataire figure sur le certificat d'immatriculation à côté de celui du loueur qui reste, juridiquement, le titulaire du certificat d'immatriculation. Pour la responsabilité pécuniaire, il est expressément prévu que le locataire est redevable (C. route, art. L. 121-2 et L 121-3).

En pratique, l'avis de contravention est envoyé à l'employeur locataire par l'administration, puisque sa qualité de locataire fait de lui l'utilisateur du véhicule.

Même si l'employeur n'est ni juridiquement titulaire du certificat d'immatriculation ni détenteur du véhicule, la prudence lui commande de procéder malgré tout à la dénonciation du salarié conducteur. En effet, en cas de contentieux, il est possible que les juridictions aient une interprétation large du texte du Code de la route.

Les infractions concernées

Le nouvel article L. 121-6 du Code de la route renvoie aux infractions constatées selon les modalités prévues à l'article L. 130-9 du même Code, c'est-à-dire par des appareils de contrôle automatique ayant fait l'objet d'une homologation ou radars. À la lecture combinée des articles L. 121-6 et L. 130-9, une infraction qui n'est pas constatée par radar, par exemple en cas de stationnement interdit, n'entre pas dans le champ de l'obligation de dénonciation.



Sanction prévue pour l'employeur

En cas de manquement à son obligation de dénonciation, l'employeur encourt une amende pouvant aller jusqu'à 750 €, qui correspond à l'amende prévue pour les contraventions de quatrième classe dans le Code pénal. Il convient d'insister sur le fait que c'est la responsabilité personnelle du chef d'entreprise, personne physique, qui est engagée. Cela signifie pour ce dernier qu'il n'est pas possible d'être remboursé par l'entreprise.

En outre, l'employeur qui ne dénonce pas le salarié, reste redevable pécuniairement de l'amende due au titre de l'infraction commise (C. route, art. L. 121-3).

Voie de recours pour le salarié

Le salarié conserve, comme tout conducteur, la possibilité de contester les contraventions dont il fait l'objet. Il peut prouver qu'il n'était pas au volant au moment de l'infraction. En outre, il peut engager la responsabilité de l'employeur en cas de dénonciation calomnieuse.

Source : D. n° 2016-1955, 28 déc. 2016

**APPUI CONSEIL RH POUR
LES TPE-PME**

Mise en place d'un appui conseil RH pour les TPE-PME
financé par la DIRECCTE Occitanie

Objectif

Ce dispositif créé par l'Etat vise à faciliter l'accès des TPE-PME à un appui-conseil sur le volet des ressources humaines. Il peut ainsi être mobilisé pour trouver les conseils nécessaires pour structurer les fonctions RH au sein de l'entreprise et pour mutualiser des compétences RH avec d'autres entreprises.

Bénéficiaires

Sont éligibles au dispositif **toutes les entreprises de moins de 250 salariés** n'appartenant pas à un groupe de 250 salariés et plus, et répondant à la définition européenne de la PME.

Sont prioritaires les **petites entreprises de moins de 50 salariés** et les **très petites entreprises de moins de 10 salariés** qui n'ont pas de service dédié ou qui n'ont pas de moyens financiers suffisants pour gérer leurs ressources humaines de façon optimale. Les auto-entrepreneurs ne sont pas éligibles.

Prestations

L'accompagnement RH s'effectue :

- ✓ Dans le cadre d'une prestation individuelle, sollicitée par l'entreprise,
- ✓ Dans le cadre d'une prestation collective.

Réalisation

Les accompagnements RH sont réalisés par des prestataires référencés par la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi).



Financement

La participation des fonds publics est au **maximum de 50 %**.

Pour tout renseignement et pour vous aider à constituer le dossier de demande, contactez votre [CCI](#).

JURISPRUDENCE

Annulation du licenciement prononcé en raison des convictions religieuses

L'exercice de certaines professions (avocats, notaires, commissaires aux comptes, professions judiciaires, contrôleurs RATP ou SNCF, etc.) exige au préalable de prêter serment devant l'ordre judiciaire (tribunal d'instance, de grande instance ou cour d'appel) en utilisant, la plupart du temps, la formule consacrée « je jure... ».

En l'espèce, le Conseil de Prud'hommes, comme la cour d'appel, ont considéré que le licenciement de la salariée ayant prêté serment, n'était pas abusif, l'assermentation étant indispensable à l'exercice de ses fonctions, et que la faute de cette dernière était caractérisée par le refus de se soumettre à la procédure exigée par l'autorité judiciaire, procédure sur laquelle l'employeur n'exerce aucun contrôle ou pouvoir.

La Cour de cassation considère pourtant que le licenciement est nul, car discriminatoire en raison des convictions religieuses de l'intéressée. En statuant ainsi, alors qu'il résulte de l'article 23 de la loi du 15 juillet 1845 sur la police des chemins de fer que le serment des agents de surveillance exerçant au sein des entreprises visées par cette disposition peut être reçu selon les formes en usage dans leur religion. Il s'ensuit que la salariée n'avait commis aucune faute en proposant une telle formule et que le licenciement prononcé en raison des convictions religieuses de la salariée était nul.

Source : Cass. soc., 1er février 2017, pourvoi n° 16-10.459, arrêt n° 224 FS-P+B

Durée du travail-Heures complémentaires

Ni le seul dépassement des heures complémentaires au-delà du dixième du temps contractuel, ni le seul défaut de la mention dans le contrat de travail des limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat à temps partiel n'entraînent sa requalification en contrat à temps complet.

Cass. soc., 25 janvier 2017, pourvoi n° 15-16.708, arrêt n° 76 F-D

Licenciement de salariés sous contrat de droit privé refusant un contrat de droit public : pas d'obligation d'un entretien préalable

Selon l'article L. 1224-3 du Code du travail, en cas de refus des salariés d'accepter le contrat de droit public qui leur est proposé, leur contrat prend fin de plein droit, et la personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et leur contrat. Si la rupture ainsi prononcée produit les effets d'un licenciement, les dispositions de l'article L. 1232-2 du Code du travail, relatives à la convocation à l'entretien



préalable en cas de licenciement pour motif personnel, ne sont pas applicables.

Source : Cass. soc., 1er février 2017, pourvoi n° 15-18.480, arrêt n° 225 FS-P+B

Responsabilité pécuniaire – Faute lourde

En droit du travail, les sanctions pécuniaires sont interdites (C. trav., art. L. 1331-2) et la responsabilité pécuniaire des salariés ne peut être engagée qu'en cas de faute lourde, laquelle suppose une intention de nuire.

C'est donc à tort qu'une cour d'appel a condamné un conducteur de poids lourds à verser à son employeur des dommages et intérêts pour avoir conduit un véhicule poids lourd de l'entreprise sans permis valable, exposant ainsi délibérément l'employeur à des conséquences graves : risques de poursuites pénales, immobilisation des véhicules conduits par le salarié et de leurs chargements.

Pour les juges du fond, cette exécution déloyale du contrat de travail justifiait l'engagement de la responsabilité pécuniaire du salarié.

Mais la Cour de cassation, rappelant le principe selon lequel la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde, a censuré cette décision car la cour d'appel, ayant constaté que le licenciement du salarié était fondé sur une faute grave, n'avait pas établi l'existence de faits distincts de ceux visés par la lettre de licenciement, susceptibles de caractériser une faute lourde.

Le salarié avait justement plaidé dans ce sens, soulignant que la faute lourde s'entend de l'intention de nuire et doit résulter d'actes malveillants commis au préjudice de l'employeur, ce qui n'était nullement prouvé en l'espèce.

Source : Cass. soc., 25 janvier 2017, pourvoi n° 14-26.071, arrêt n° 162 FS-P B

Rémunération au forfait

La rémunération au forfait ne peut résulter que d'un accord entre les parties. La convention de forfait doit déterminer le nombre d'heures correspondant à la rémunération convenue, celle-ci devant être au moins aussi avantageuse pour le salarié que celle qu'il percevrait en l'absence de convention, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires. Il appartient alors à l'employeur qui se prévaut de l'existence d'une convention de forfait d'en apporter la preuve.

Cass. soc., 25 janvier 2017, pourvoi n° 15-21.926, arrêt n° 78 F-D

Discrimination syndicale

Sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser, l'exercice d'activités syndicales ne peut être pris en considération dans l'évaluation professionnelle d'un salarié.

Cass. soc., 1er février 2017, pourvoi n° 15-20.799, arrêt n° 137 F-D

Inaptitude–Reclassement

Si l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout poste dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de son obligation légale de recherche de reclassement au sein de cette entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel celle-ci appartient, les réponses apportées, postérieurement au constat régulier de l'inaptitude, par ce médecin sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation.

Cass. soc., 1er février 2017, pourvoi n° 15-26.207, arrêt n° 189 F-D

Maternité–Protection contre le licenciement

Il résulte de l'article L. 1225-4 du Code du travail, alors applicable, interprété à la lumière de l'article 10 de la Directive 92/85 du 19 octobre 1992, qu'il est interdit à un employeur, non seulement de notifier un licenciement, quel qu'en soit le motif, pendant la période de protection visée à ce texte, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision.

Cass. soc., 1er février 2017, pourvoi n° 15-26.250, arrêt n° 190 F-D

Obligation de reclassement–Périmètre

Le périmètre à prendre en considération pour l'exécution de l'obligation de reclassement se comprend de l'ensemble des entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, peu importe l'absence de lien de droit entre les différentes entités.

Cass. soc., 1er février 2017, pourvoi n° 15-25.405, arrêt n° 257 F-D

Transfert du contrat de travail

Lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail ne sont pas réunies, le transfert du contrat de travail du salarié d'une entreprise à une autre constitue une modification de ce contrat qui ne peut intervenir sans son accord exprès. Cet accord, qui ne peut résulter de la seule poursuite du contrat de travail, n'est soumis à aucune formalité particulière.

Cass. soc., 2 février 2017, pourvoi n° 14-29.472, arrêt n° 100 F-D

QUOI DE NEUF

SALON DE L'APPRENTISSAGE ET DE L'ALTERNANCE

Retrouvez nos conseillers de centres de formations consulaires **les 24 et 25 mars 2017, au salon de l'apprentissage et de l'alternance** organisé par L'Etudiant en partenariat avec la CCI de Toulouse, Espace Pierre Baudis, Esplanade Compans Caffarelli à Toulouse.

Ce salon permet aux jeunes de trouver une formation dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Le stand régional CCI permet d'informer, de faire découvrir et d'inscrire des jeunes dans les domaines tels que les achats, la qualité, la gestion, le commerce, l'industrie, l'informatique, l'hôtellerie-restauration.

AGENDA

Mercredi 8 mars 2017

6^{EME} EDITION DE LA NUIT DE L'ORIENTATION

De 14h00 à 21h00, au Palais Consulaire (CCI de Toulouse) – 2 rue d'Alsace Lorraine 31000 Toulouse.

Collégiens, lycéens, étudiants, venez rencontrer les entreprises et les conseillers qui répondront à vos questions dans une ambiance festive et conviviale. Entrée libre et gratuite.

Contact : Tél 05 62 57 66 43 – @ rh-competences@toulouse.cci.fr

Jeudi 9 mars 2017

PILOTAGE RH 46

Développement des compétences à destination des personnes en charge de la gestion des ressources humaines dans les entreprises

Objectifs :

- Rompre l'isolement du RH en entreprise
- Echanger des pratiques et travailler en groupe pour faire émerger des solutions
- Professionnaliser la fonction RH
- Bénéficier de rapports d'experts
- Procéder à une veille informationnelle

4^{ème} rencontre du programme annuel : **Jeudi 9 mars 2017 (journée) sur « Manager les générations X et Y »**

De 9h00 à 17h00 à la Chambre de Commerce et d'Industrie du Lot – Zone d'activités Quercypôle à Cambes

Contact : Tél 05 65 20 48 60 – @ formation@lot.cci.fr / regina.burger@lot.cci.fr
www.formation-cci-lot.fr

Jeudi 16 mars 2017

ATELIER RH : « COMMENT SE COMPORTEZ-VOUS FACE A UN ACCIDENT DE TRAVAIL OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE ? »

De 8h30 à 10h30, au Palais Consulaire (CCI de Toulouse) – 2 rue d'Alsace Lorraine 31000 Toulouse.
Atelier RH animé par Maître LE PLAIDEUR, Avocat du Cabinet CAPSTAN.

Contact : Tél 05 62 57 66 43 – @ rh-competences@toulouse.cci.fr

Jeudi 16 mars 2017

ATELIER RH « LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR »

De 8h30 à 12h30, à la CCI du Tarn, Site de Castres, 40 allée Alphonse Juin, atelier RH animé par Maître Hervé FOURNIE.

Contact : Alain Vaissette Tél : 05 67 46 60 00 - @ a.vaissette@tarn.cci.fr

Lundi 20 mars 2017

DOCUMENT UNIQUE : ATELIER DECOUVERTE DE L'OUTIL OIRA - RESTAURATION

De 14h00 à 17h00 à la Cyber Base de PRAYSSAC, animé par la CCI du Lot.

Atelier limité à 10 places. Inscription jusqu'au 1^{er} Mars 2017.

Pour plus de renseignements, appui@lot.cci.fr

Mardi 21 mars 2017

NEGOCIER LE DEPART D'UN SALARIE

De 10h30 à 12h00 à la CCI de Montauban & Tarn-et-Garonne, Espace « Entreprendre & Réseaux » 22 allées de Mortarieu, atelier animé par Maître Robert DIAZ, de l'Ordre des Avocats.

Contact : Tél 05 63 22 26 18 - @ clubrh@montauban.cci.fr

Vendredi 24 et samedi 25 mars 2017

SALON DE L'APPRENTISSAGE ET DE L'ALTERNANCE DE TOULOUSE

De 10h00 à 18h00, au Centre des Congrès Pierre Baudis - 11, esplanade Compans-Caffarelli-31685 Toulouse.

Deux journées pour comprendre les atouts des études et des contrats en alternance.

Contact : Tél 05 62 57 66 45 - @ m.bundia@toulouse.cci.fr

Jeudi 20 avril 2017

ATELIER RH : NOUVEAUX OUTILS ET TECHNIQUES DE RECRUTEMENT

De 8h30 à 12h30, à la CCI du Tarn, site d'Albi, 1 avenue Hoche à Albi, atelier animé par Stéphanie MARTIN-PRIE Anthénia.

Contact : Alain Vaissette Tél : 05 67 46 60 00 - @ a.vaissette@tarn.cci.fr

Mardi 25 avril 2017

QUEL CONTRAT DE TRAVAIL POUR QUEL RECRUTEMENT ? PEUT-ON ROMPRE UNE PERIODE D'ESSAI ?

De 10h00 à 12h00 à la CCI de Montauban & Tarn-et-Garonne, Espace « Entreprendre & Réseaux »
22 allées de Mortarieu, atelier animé par Maître Florence VERZI, de l'Ordre des Avocats.

Contact : Tél 05 63 22 26 18 - @ clubrh@montauban.cci.fr



PROCHAINS STAGES DE FORMATION

FORMATION « PRATIQUE DU COACHING INDIVIDUEL »

Adopter la bonne posture afin de pouvoir accompagner les clients ou collaborateurs dans une démarche valorisante, humaine, et dans un coaching de qualité.

S'approprier les outils et techniques opérationnels de coaching individuel.

Formation proposée par la CCI Aveyron, au Pôle Formation et Enseignement (site Rodez Bourran)

Dates : 13 au 15 février 2017 (CCF Formation Rodez Bourran)

10 au 12 avril 2017 (CCF Formation Rodez Bourran)

Plaquette de formation disponible sur simple demande à l.deleris@aveyron.cci.fr

Contact : Tél 05 65 75 56 77 - @ fpc@aveyron.cci.fr

LE NOUVEAU METIER DE GESTIONNAIRE QUALITE/2016 2017

Parcours complet ou à la carte.

Ce parcours vous apportera les outils nécessaires à la mise en œuvre d'un système de management de la qualité sur les bases de la nouvelle norme ISO 9001 V 2015.

Après avoir identifié votre positionnement, votre rôle et vos missions au sein de l'entreprise, vous serez en mesure de déployer une démarche qualité et d'insuffler un esprit d'amélioration.

En suivant le parcours complet ou certains modules, on vous propose de revoir votre système qualité pour passer de manière progressive à la nouvelle version.

Le formateur référent du parcours métier vous fera bénéficier de son expertise et de conseils adaptés à vos besoins et à ceux de l'entreprise (diagnostic, audit...)

Module 1 : Enjeux et concepts QSE ; 1 jour ; 11 octobre 2016

Définir les enjeux pour l'entreprise et les bases de travail

Module 2 : Système de management de la qualité ISO 9001; 2 jours ; 22-23 novembre 2016

Comprendre les nouvelles exigences de la norme ISO 9001 v 2015

Module 3 : Démarche de la certification ISO 9001 et management de processus ; 3 jours ; 13-14-15 décembre 2016

Construire votre système qualité avec les exigences de la nouvelle norme ISO 9001 et l'approche processus

Module 4 : Gestion et maîtrise de la documentation ; 1 jour ; janvier 2017

Elaborer vos documents pour structurer votre système et optimiser votre documentation

Module 5 : Indicateurs et tableaux de bord ; 1 jour ; janvier 2017

Savoir faire parler les chiffres

Module 6 : Outils de résolution de problèmes ; 2 jours ; février 2017

Résoudre vos dysfonctionnements et agir de manière pertinente

Module 7 : Audit QSE; 3 jours ; mars 2017

Auditer votre système qualité en interne avec une méthodologie et une maîtrise de la technique

Module 8 : Revue de système de management ; 1 jour avril 2017

Rendre dynamique vos revues de directions et revues de processus

Contact : Tél 05 65 75 56 77 - @ fpc@aveyron.cci.fr

TOULOUSE BUSINESS SCHOOL - TBS FORMATION CONTINUE**PROGRAMMES DIRIGEANTS**

« **Métier : DIRIGEANT** » : la 92^e promotion ouvrira le 14 mars 2017

Ce programme est sanctionné par le **Titre Professionnel niveau I « Dirigeant PME »** selon Arrêté du 26.09.2016 avec parution au JO du 4.10.2016

« **Formation Achats pour Dirigeants** » : les 24 avril et 9 juin (en partenariat avec le Club Stratégie Achats - CCI Toulouse)

MODULES INTERS COURTS - TBS FORMATIONS POUR L'ENTREPRISE (MARS-AVRIL)

Développer sa pratique managériale : 13. 14. 28 mars et 15 mai

Les fonctionnalités d'Excel appliquées à la gestion : 13. 14. 27 et 28 mars

Marketing des produits et services innovants : 28 et 29 mars

Optimiser ses compétences en vente et négociation : 10. 18 avril - 9 et 15 mai

Innover avec le Design Thinking (Produits et Services) : 20 et 21 avril

Les techniques du contrôle de gestion : 20. 21 avril - 4 et 5 mai

La boîte à outils RH du Manager : 24 et 25 avril

Du plan marketing au plan d'action commerciale : 24. 25 avril - 22 et 23 mai

Analyse financière : 24. 25 avril - 15 et 16 mai

Contacts :

Geneviève FERNANDEZ - Tél 06.75.93.51.06 - @ g.fernandez@tbs-education.fr

Katia IVANOV - 05 61 29 46 34 - k.ivanov@tbs-education.fr

www.tbs-education.fr - Formation Continue

STRATEGIE ET ACTIONS COMMERCIALES

Améliorer la rédaction du mémoire technique public : 16 mars 2017

Lieu : Pôle Formation de la CCI du Lot – 94 rue Hautesserre à Cahors

Contact : Régina BURGER – Tél 05 65 20 48 69 – @ formation@lot.cci.fr / regina.burger@lot.cci.fr
www.formation-cci-lot.fr

COMPTABILITE ET GESTION

La vie du contrat de travail : 16 et 17 mars 2017

Les tableaux de bord pour piloter la rentabilité de votre entreprise : 30 et 31 mars 2017

Bien gérer sa trésorerie : 20 avril 2017

Lieu : Pôle Formation de la CCI du Lot – 94 rue Hautesserre à Cahors

Contact : Régina BURGER – Tél 05 65 20 48 69 – @ formation@lot.cci.fr / regina.burger@lot.cci.fr
www.formation-cci-lot.fr

INFORMATIQUE ET BUREAUTIQUE

Word Initiation : 1^{er} et 2 mars 2017

Optimiser sa E-réputation : 13 et 14 mars 2017

PowerPoint Initiation : 15 mars 2017

Excel Initiation : 20 et 21 mars 2017

Maîtrise Outlook : 19 avril 2017

World Perfectionnement : 20 et 21 avril 2017

Lieu : Pôle Formation de la CCI du Lot – 94 rue Hautesserre à Cahors

Contact : Régina BURGER – Tél 05 65 20 48 69 – @ formation@lot.cci.fr / regina.burger@lot.cci.fr
www.formation-cci-lot.fr

MANAGEMENT ET EFFICACITE PROFESSIONNELLE

Améliorer ses performances à l'écrit - 9 mars 2017

Mener efficacement vos entretiens professionnels : 31 mars 2017

Lieu : Pôle Formation de la CCI du Lot – 94 rue Hautesserre à Cahors

**Contact : Régina BURGER – Tél : 05 65 20 48 69 – @ formation@lot.cci.fr / regina.burger@lot.cci.fr
www.formation-cci-lot.fr**

PREVENTION SECURITE ET QUALITE

Sauveteur Secouriste au Travail (Cahors) : 27 et 28 février 2017

Hygiène et sécurité alimentaire (Cambes) : 13 et 14 mars 2017

Sauveteur Secouriste au Travail (Cambes) : 27 et 28 mars 2017

Habilitation électrique (pour non électricien) : 24 et 25 avril 2017

Habilitation électrique (pour électricien) : 26, 27 et 28 avril 2017

Lieu : Pôle Formation de la CCI du Lot – 94 rue Hautesserre à Cahors

**Contact : Régina BURGER – Tél 05 65 20 48 69 – @ formation@lot.cci.fr / regina.burger@lot.cci.fr
www.formation-cci-lot.fr**