

Les entretiens de prise et de fin de mandat des représentants du personnel élus et désignés, à l'aune de la mise en place du CSE



Jonathan Cadot,
Avocat Associé,
Cabinet Lepany et
Associés

La loi n°2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, a institué une reconnaissance des compétences acquises dans le cadre d'un mandat de représentant du personnel ainsi qu'un droit aux entretiens de prise et de fin de mandat. Ainsi, le législateur est venu s'inspirer dans ce domaine de pratiques découlant d'accords conclus par les partenaires sociaux. L'objectif de la loi dite « *Rebsamen* » était à la fois de valoriser l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, de reconnaître les compétences acquises par les titulaires de ces mandats, et, enfin, de remédier à la crise des vocations dans l'engagement syndical. Si cet objectif était des plus ambitieux, le résultat est loin d'être au rendez-vous.



Bouba Camara,
Avocat
collaborateur,
Cabinet Lepany et
Associés

Il suffit pour s'en convaincre de constater qu'après deux ans d'existence, le dispositif légal demeure pour partie incomplet en raison de l'absence de publication du référentiel des blocs de compétences devant servir à la délivrance d'un certificat professionnel reconnaissant les compétences acquises au cours d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

Il était à espérer que la création du Comité social économique (CSE) par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, aurait incité le législateur à améliorer et à compléter le dispositif existant.

Cela apparaissait d'autant plus légitime que :

- la diminution du nombre de mandats de représentants du personnel par le regroupement des instances va entraîner pour de nombreux élus la perte de leur mandat, le chiffre de 200.000 représentants du personnel étant avancé ;
- « la professionnalisation » des représentants du personnel, au regard de l'importance et du nombre de sujets à traiter, va encore plus les éloigner de leur poste du travail ;
- le nombre de mandats successifs sera limité à 3 au sein des entreprises de plus 300 salariés et dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés en l'absence de dispositions contraires du protocole préélectoral (C. trav., art. L. 2314-33).

Pour autant, le législateur n'a prévu aucun dispositif, le ministère du Travail palliant ce vide en commandant différents rapports qui visent à préconiser des améliorations

des dispositifs existants (*Rapport « la reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux » de Jean-Dominique Simonpoli, remis le 3 août 2017 à Muriel Penicaud, Ministre du Travail ; Rapport « Accompagner la dynamique du dialogue social par la formation et la reconnaissance de ses acteurs et par la valorisation des meilleurs pratiques » de Jean-Dominique Simonpoli et Gilles Gateau, remis le 16 février 2018 à Muriel Penicaud, Ministre du Travail*).

Toutefois, les entretiens de prise de mandat et de fin de mandat restent des outils dont les représentants du personnel et les titulaires de mandats syndicaux doivent se saisir pour pouvoir exercer dans les meilleures conditions possibles leur mandat, pour appréhender leur fin de mandat, et, valoriser les compétences acquises durant cette période.

L'entretien de prise de mandat

Qui est concerné ?

L'article L. 2141-5 alinéa 3 du Code du travail détermine les bénéficiaires de l'entretien de début de mandat : il s'agit du représentant du personnel titulaire, du délégué syndical et du titulaire d'un mandat syndical.

Il sera noté que le texte ne vient pas prévoir que le représentant du personnel, suppléant au CE, et, désormais au CSE, puisse bénéficier d'un entretien de prise de mandat.

Il y a toutefois lieu de considérer que celui-ci pourra bénéficier d'un tel entretien dès lors qu'il sera amené à devenir titulaire en cas de remplacement définitif d'un élu titulaire.

Bien entendu, il sera toujours possible de prévoir, par accord collectif, que les élus suppléants puissent bénéficier d'un tel entretien de prise de mandat dès lors qu'ils pourront être amenés à remplacer temporairement les élus titulaires, et, qu'ils pourront bénéficier, par accord collectif, d'heures de délégation.

Quant à la référence au « titulaire de mandat syndical », il permet d'inclure dans les bénéficiaires de l'entretien de prise de mandat, les représentants de section syndicale ainsi que les représentants syndicaux au CE ou du CSE.

L'examen des débats parlementaires permet également de considérer que la notion de « titulaire de mandat syndical » ne se limite pas aux mandats au sein de l'entreprise, et doit s'étendre, notamment, aux conseillers prud'homaux, ce d'autant que sont désormais désignés par les organisations syndicales, les conseillers du salarié, les défenseurs syndicaux ainsi que les administrateurs de caisses de sécurité sociale, de retraite, et des allocations familiales (*Rapport de la Commission des affaires sociales*

de l'Assemblée Nationale du 21 mai 2015, Amendement AS228 de M. Denis Robiliard, Député).

L'objet de l'entretien

L'entretien de prise de mandat devra permettre au salarié d'aborder la question de l'articulation entre l'exercice de son mandat et son activité professionnelle, et, plus particulièrement, de sa charge de travail.

En effet, le titulaire d'un mandat de représentant du personnel ou de mandat syndical est amené à s'absenter de son poste de travail le temps de l'exécution de son mandat.

Pour éviter toute difficulté découlant des absences, le salarié devra discuter des mesures tendant à l'adaptation/l'aménagement de sa charge de travail durant les périodes d'absences.

Parmi les différentes mesures d'aménagement de la charge de travail, on peut citer « le remplacement du salarié absent, la redistribution des tâches, l'anticipation ou le décalage de certains travaux, une modification ponctuelle de l'organisation » (*Accord du groupe Sodexo relatif à la représentation du personnel et l'exercice du droit syndical du 21 décembre 2007*) ou « le changement de poste ou l'aménagement du poste de travail et/ou des horaires de travail » (*Accord de Capgemini relatif aux moyens de la représentation sociale et syndicale du 21 mars 2011*).

L'adaptation de la charge de travail devra nécessairement être accompagnée d'une information du manager et des collègues de travail du salarié.

En effet, il ne s'agirait pas que les absences du représentant du personnel ou du titulaire d'un mandat syndical entraînent une surcharge de travail pour ses collègues.

L'entretien de prise de mandat peut également permettre aux salariés d'envisager avec leur manager une adaptation des objectifs qui leur étaient initialement assignés, notamment s'ils permettent de déterminer le montant de la rémunération variable. Le nombre d'heures de délégation, en fonction de leur importance, ayant une incidence directe sur la réalisation des objectifs.

L'entretien de prise de mandat pourra être l'occasion d'un échange sur les questions portant sur la circulation dans l'entreprise, l'utilisation des panneaux d'affichage, des ressources électroniques, des heures de délégation.

Pour autant, cet entretien ne doit pas permettre à l'employeur d'exercer une quelconque pression sur le salarié nouvellement élu ou désigné. De telles pratiques pourraient être considérées comme une entrave à l'exercice du mandat pouvant également constituer une discrimination.

Régime de l'entretien de début de mandat

L'entretien de début de mandat visé à l'article L. 2141-5 alinéa 3 se distingue de l'entretien professionnel. En effet, l'entretien de début de mandat concerne exclusivement l'exercice du mandat alors que l'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié (C. trav., art. L. 6315-1). Sur ce point, il est à relever qu'un amendement proposant d'intégrer l'entretien de début de mandat à l'entretien professionnel biennal avait été rejeté (*Rapport de la Commission des affaires sociales de l'Assemblée Nationale du 21 mai 2015, Amendement AS443 de M. Lionel Tardy, Député*).

Le caractère facultatif de l'entretien

L'entretien de début de mandat est conditionnel puisque sa tenue **suppose une demande préalable du salarié**. Il doit toutefois être organisé au début de chaque mandat, même si le salarié a déjà occupé des fonctions représentatives dans l'entreprise.

Notre point de vue : *il est à regretter que l'entretien de début de mandat ne soit pas automatique et puisse être organisé sans aucune demande du salarié dans la mesure où il est toujours délicat pour un nouvel élu, surtout, dans une PME/TPE, de solliciter un tel entretien auprès de son employeur. Pour autant, le salarié aura plus qu'intérêt à solliciter cet entretien dès lors que, si sa situation de travail devait se dégrader en raison de l'exercice de son mandat, son employeur ne manquera pas de faire valoir qu'il n'a pas sollicité un tel entretien.*

Sur les participants

Du côté de l'employeur, on retrouvera généralement les services des ressources humaines de l'entreprise. Toutefois, le manager du salarié devrait être présent à l'entretien, surtout lorsqu'il n'a jamais eu sous sa responsabilité un salarié détenteur d'un mandat de représentant du personnel ou syndical.

Sa présence devrait même être rendue obligatoire, compte tenu des préjugés et du regard négatif des managers sur les représentants du personnel et les délégués syndicaux (*Rapport de l'Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises sur la valorisation des compétences dans le cadre d'activités syndicales et de bénévolat associatif, juill. 2014*).

Du côté du salarié, le représentant du personnel ou le titulaire de mandat syndical dispose de la faculté d'être accompagné durant l'entretien « par une personne de son choix appartenant à l'entreprise ».

Notre point de vue : *il est regrettable qu'il ne soit nullement prévu que la personne assistant le salarié soit titulaire d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. De même, il est tout aussi regrettable que celle-ci ne puisse pas être extérieure à l'entreprise, notamment,*

dans les TPE/PME qui comptent un faible nombre de représentants du personnel, ce qui vient limiter la faculté pour le salarié d'être assisté. En tout état de cause, il est conseillé au salarié élu ou désigné de faire usage de son droit à être assisté, compte tenu de la probabilité que la direction soit représentée par un personnel du service RH et par le manager du titulaire d'un mandat de représentant du personnel ou de mandat syndical.

Sur la formalisation de l'entretien : la rédaction d'un compte rendu

L'entretien de prise de mandat devra selon nous, pour avoir une réelle portée, faire l'objet d'un compte-rendu venant acter les mesures prises pour permettre au salarié d'exercer son mandat dans de bonnes conditions et de le concilier avec son activité professionnelle. A défaut de compte rendu contradictoire, il est à conseiller au salarié de demander à la personne l'ayant assisté d'établir un tel compte rendu et de l'adresser à la direction.

Ainsi, il sera possible de se prévaloir des engagements pris en entretien de prise de mandat.

L'entretien de fin de mandat

Qui est concerné ?

Les conditions actuellement applicables

Les bénéficiaires sont en principe tous les titulaires d'un mandat de représentant du personnel et d'un mandat syndical.

La Loi Rebsamen était venue prévoir que l'entretien de fin de mandat était réservé aux seuls titulaires de mandat de représentant du personnel et de mandat syndical « *disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement* » (C. trav., art. L. 2141-5 al. 4).

La durée de travail de référence

La durée de travail de référence pour apprécier l'obligation de tenir un entretien de fin de mandat, correspond soit à la durée contractuelle de travail, soit à la durée collective de travail applicable dans l'entreprise.

Il en résulte que l'appréciation du seuil sera effectuée pour les salariés à temps à partiel sur la durée contractuelle.

Par ailleurs, la référence à la durée du travail n'est pas toujours adaptée, particulièrement en présence d'un salarié dont le temps de travail est décompté en jours.

Il convient dès lors de prendre en compte que le crédit d'heures correspond à des « *demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé*

dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat » (l'article 28 de la loi n° 2016-1088 du 6 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a modifié les articles L. 2142-1-3, L. 2143-13, L. 2143-15, L. 2315-1, L. 2325-6, L. 2326-6, L. 2393-3 et L. 4614-3 du Code du travail).

Les heures à prendre en considération

D'après les dispositions de l'article L. 2141-5, alinéa 4 du Code du travail, l'entretien de fin de mandat suppose que le salarié bénéficie d'un crédit d'heures de délégation et que ce dernier représente « au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement ».

Ainsi, seules les heures de délégation dont dispose le titulaire d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical sont prises en compte pour déterminer s'il peut bénéficier de l'entretien de fin de mandat.

Ce qui exclue les heures assimilées à du temps de travail effectif, à savoir les heures passées en réunion pour les représentants du personnel et les délégués syndicaux, ainsi que les heures passées à l'exercice d'un mandat syndical n'ouvrant pas droit à un crédit d'heures de délégation (exemple : le conseiller prud'homal C. trav., art. L. 1442-5 et s.).

Or, le temps de réunion peut être très important pour un délégué syndical en cas de négociation ou pour les membres du CE ou du CSE, notamment, dans le cadre de consultation sur des opérations de restructuration.

C'est d'autant plus surprenant qu'il résulte des travaux parlementaires que c'est l'éloignement du poste de travail qui justifie la tenue de l'entretien de fin de mandat (*Rapport de la Commission des affaires sociales de l'Assemblée Nationale du 21 mai 2015* : « la condition pour bénéficier de ce second entretien est d'avoir bénéficié d'heures de délégation supérieures à 30% de son temps de travail annuel. En effet, il s'agit ici de permettre aux personnes ayant été le plus éloignées de leur poste de travail de valoriser leur acquis et non pas aux 600 000 salariés protégés »).

Il est dès lors surprenant que les heures passées en réunion de comité pour les représentants du personnel ou en réunion de négociation pour les délégués syndicaux, ne soient pas prises en compte.

Enfin, il sera relevé que le législateur a entendu prendre en compte les heures de délégation attribuées au salarié, à savoir le crédit d'heures. Ainsi l'utilisation ou non des heures de délégation n'est pas une condition d'ouverture de l'entretien de fin de mandat. Il y a dès lors lieu de tenir compte des heures de délégation « théoriques ».

Un seuil de 30% difficile à atteindre

Le seuil de 30 % correspond à 45 heures mensuelles (*Rapport de la Commission des affaires sociales de l'Assemblée Nationale du 21 mai 2015, Amendement AS425 de Mme Véronique Massonneau, Députée* : « la valorisation des parcours professionnels des élus, qui est une excellente idée, ne profitera pas aux femmes si on le réserve aux délégués dont la délégation atteint 30% de la durée du temps de travail, soit quarante-cinq heures mois ») pour un salarié travaillant sur une base de 151.67 heures mensuelles.

A titre d'exemple, dans les entreprises de 501 salariés à 999 salariés, ce seuil sera atteint par un salarié occupant cumulativement :

- un mandat de délégué du personnel titulaire : 15 heures (ancien C. trav., art. L. 2315-1) ;
- un mandat d'élu titulaire au comité d'entreprise : 20 heures (ancien C. trav., art. L. 2325-6) ;
- un mandat de membre du CHSCT : 15 heures (ancien C. trav., art. L. 4614-3).

Dans ces mêmes entreprises, le délégué syndical qui dispose d'un crédit d'heures de délégation fixé à 24 heures mensuelles (C. trav., art. L. 2143-13) doit cumuler son mandat avec des mandats d'élu titulaire au comité d'entreprise et de membre du CHSCT.

Postérieurement à la mise en place du CSE, si les partenaires sociaux ne viennent pas prévoir, notamment dans le protocole d'accord préélectoral, des crédits d'heures de délégations supplémentaires, il sera relevé que le salarié travaillant à temps complet cumulant un mandat de membre du CSE et un mandat de délégué syndical :

- n'atteindra pas le seuil de 45 heures mensuelles de délégation dans les entreprises de moins de 1750 salariés (20 heures de délégation au titre du mandat de CSE + 21 heures de délégation au titre du mandat de délégation syndical) ;
- atteindra le seuil de 45 heures mensuelles de délégation que dans les entreprises au-delà de 1750 salariés.

Il en résulte qu'un nombre très faible de salariés seront en mesure de bénéficier d'un entretien de fin mandat, surtout si le protocole d'accord préélectoral ne vient pas prévoir une augmentation du nombre d'heures de délégation. Cela devrait inciter les partenaires sociaux à revoir les conditions requises pour bénéficier de l'entretien de fin de mandat par accord collectif.

Les modifications issues de l'ordonnance 1386-2017 du 22 septembre 2017

Dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, l'article L. 2141-5, alinéa 4 du Code du travail réserve l'application du seuil des 30% d'heures

de délégation aux seules entreprises de moins de 2000 salariés.

A contrario, dans les entreprises de plus de 2000 salariés, l'entretien de fin de mandat est généralisé à l'ensemble des salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical sans qu'il ne soit nécessaire de distinguer selon qu'ils disposent ou non d'un crédit égal au moins à 30 % de la durée de travail.

Il est à noter que la référence au seuil de 2000 salariés ne sera applicable qu'aux mandats « *prenant effet* » après le 31 décembre 2019 (*Article 12, Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*).

Cette précision pourrait laisser penser que les salariés dont le mandat de représentant du personnel ou le mandat syndical est en cours dans les entreprises de plus de 2000 salariés, devront continuer à justifier d'un crédit d'heures égal au seuil de 30% pour pouvoir bénéficier de l'entretien de fin de mandat.

Toutefois, une telle interprétation littérale du texte n'apparaîtrait pas cohérente au regard de l'objectif poursuivi par le législateur.

Le contenu de l'entretien

L'entretien de fin de mandat doit permettre au représentant du personnel ou au titulaire de mandat syndical et à l'entreprise d'identifier les conditions de réintégration à son poste de travail ou à un nouveau poste de travail en fonction des compétences durant l'exercice de son mandat.

A ce titre, il est destiné au recensement des compétences acquises au cours du mandat et à la précision des modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Concrètement, l'entretien de fin de mandat implique de procéder au cours de l'entretien à une comparaison entre les nouvelles compétences acquises par le représentant du personnel et celles figurant sur la liste établie conjointement par les ministres du travail et de la formation professionnelle (*C. trav., art. L. 6112-4*).

Si le dispositif actuel limite la prise en compte des compétences acquises au moment de la fin du mandat, les partenaires sociaux ont conclu des accords qui envisagent un entretien ou des mesures avant le terme même du mandat.

Il apparaît pertinent d'anticiper la fin du mandat pour que le salarié ne se retrouve pas sans solution.

Ainsi, certains accords prévoient que le salarié dispose, en cours de mandat, de la faculté de solliciter un entretien au cours duquel « *il est possible de faire reconnaître les compétences mises en œuvre dans l'exercice de son*

activité sociale » (*Accord de Capgemini relatif aux moyens de la représentation sociale et syndicale du 21 mars 2011*).

D'autres prévoient la mise en œuvre notamment de bilan RH (*Charte Axa sur la reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle du 16 avril 2009 ; Accord Axa sur le droit syndical du 24 mai 2013*), de bilan de compétences (*Accord de groupe sur la qualité et le développement du dialogue social au sein de Veolia Environnement du 9 février 2010 ; Accord Dassault Aviation relatif au rôle, aux moyens et à la carrière des représentants du personnel du 19 octobre 2010*), de VAE (*Accord Areva relatif au développement du dialogue social au sein du groupe Areva en France du 1^{er} avril 2010*).

En effet, les représentants du personnel acquièrent des compétences multiples au cours de l'exercice de mandat (compétence comptable financière pour un trésorier, gestion du personnel pour une secrétaire de CE avec du personnel...) qu'il est indispensable de valoriser ce d'autant que l'exercice du mandat ne devient, par les nouvelles dispositions législatives, qu'une étape de la carrière professionnelle du représentant du personnel ou du titulaire de mandat syndical.

Il convient de relever que le dispositif légal de reconnaissance des compétences acquises par le titulaire d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical devrait se voir délivrer un certificat professionnel reconnaissant les compétences acquises au cours d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Mais le référentiel des compétences devant servir à la délivrance du certificat est toujours en cours d'élaboration (*Un groupe de travail tripartite (DGEFP, AFPA et partenaires sociaux travaille sur la question du référentiel*). Ce dispositif de certification peut être d'une aide précieuse pour les représentants du personnel qui entendraient se reconverter en dehors de leur entreprise d'origine.

Pour autant, demeurent en suspens des questions telles que : quelle est la place de l'entretien de fin de mandat dans l'obtention d'un certificat ? Qu'en est-il lorsque l'employeur et le représentant du personnel ne sont pas d'accord sur les compétences dont ce dernier se prévaut ?

Régime de l'entretien de fin de mandat

L'entretien de fin de mandat peut coïncider avec l'entretien professionnel. Bien plus, il ne semble exister qu'au travers l'entretien professionnel.

Contrairement à l'entretien de début de mandat, il n'est pas autonome de l'entretien professionnel.

L'entretien de fin de mandat est organisé à l'initiative de l'employeur dans la mesure où il a l'obligation d'organiser l'entretien professionnel.

Le lien entre ces deux entretiens est de nature à favoriser la tenue de l'entretien de fin de mandat, compte tenu de la durée de mandat d'un représentant du personnel qui est fixée par défaut à quatre ans et de la fréquence de l'entretien professionnel devant être organisé tous les deux ans. Ainsi, le représentant du personnel dont le mandat dure quatre ans bénéficiera d'abord d'un entretien professionnel en milieu de mandat, puis d'un second entretien professionnel à la fin de son mandat.

Toutefois, le lien établi par le législateur entre l'entretien professionnel et l'entretien de fin de mandat pourrait « menacer » la pérennité même de l'entretien de fin de mandat.

Au regard de l'objectif de cet entretien, il apparaît légitime de considérer qu'il devra avoir lieu lorsque le mandat prend fin de manière anticipée, notamment, par la démission ou le retrait du mandat.

 Wolters Kluwer



ÉDITION 2018

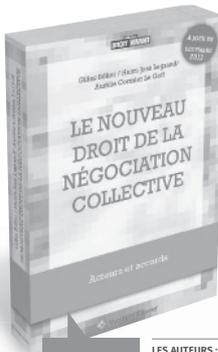
Le nouveau droit de la négociation collective

À jour des ordonnances Macron de septembre 2017 et des décrets publiés jusqu'en décembre 2017

Cet ouvrage fait le point sur l'ensemble du droit de la négociation collective en France à la fin de l'année 2017, à tous les niveaux : accords nationaux interprofessionnels, conventions de branche, mais aussi et surtout accords d'entreprise, en pleine ascension politique et juridique.

Quels en sont les acteurs, comment sont-ils désignés ? En tenant compte des derniers résultats de la mesure de représentativité des organisations syndicales et patronales publiés en mars et avril 2017 : côté salariés, mais aussi et pour la première fois, côté entreprises.

Quelles sont les conditions de validité et d'application de chaque accord ? En tenant évidemment compte des ordonnances de 2017, et des décrets qui les ont suivies jusqu'à fin 2017.



6^e édition
32 € TTC

LES AUTEURS :
Gilles BELLER
Henri-José LEGRAND
Aurélien CORMIER LE GOFF

A_LINDC_B_A5C_09-18_N - (MA)

BON DE COMMANDE

LE NOUVEAU DROIT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

À retourner à l'adresse suivante :

Wolters Kluwer France - Service Clients - Case Postale 402 - 14, rue Fructidor
75814 Paris cedex 17 - contact@wkf.fr - 0 825 08 08 00 Service Client - www.wkf.fr

Oui, je commande le nouveau droit de la négociation collective 2018
(Ref. 48146) au prix de 32 € TTC

Merci de compléter vos coordonnées :

002771 001

Mme M.

Nom : _____ Prénom : _____

Fonction : _____

Service : _____

Raison sociale : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____

E-mail : _____

(Obligatoire pour la mise en place de l'abonnement)

N° Siret : _____ Code NAF : _____

Siège Établissement Nombre de salariés à mon adresse : _____

Vous trouverez ci-joint mon règlement de _____ € TTC par chèque à l'ordre de Wolters Kluwer France SAS, je recevrai une facture acquittée.

Date : ____/____/____

Signature et cachet :

La signature de ce bon de commande emporte adhésion des conditions générales de vente consultables sur www.wkf.fr.

Frais de port : pour toute livraison en France métropolitaine, à Monaco et en Corse : 0,01 € TTC par exemplaire commandé. Une majoration de 10 % est prévue sur le prix HT pour l'Europe et les DOM-COM et de 20 % pour les autres pays.

Les tarifs indiqués sont valables au 01/01/2018 sous réserve d'une modification du taux de TVA applicable au moment de la commande. Frais de port pour l'Europe et les DOM-COM : 10% du montant HT de l'abonnement. Autres pays : 20% du montant HT de l'abonnement. Tous les éléments compris dans les abonnements sont indissociables et ne peuvent être vendus séparément. Les abonnements sont automatiquement renouvelés d'une année sur l'autre sauf avis contraire de votre part signé(e) deux (2) mois avant la date d'échéance. Conformément à la loi du 6 janvier 1978, ces informations peuvent donner lieu à l'exercice d'un droit d'accès et de rectification auprès de Wolters Kluwer France SAS (cf. adresse ci-dessus).

Wolters Kluwer France - SAS au capital de 75 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 - SIREN 480 081 306 RCS PARIS