DIALOGUE SOCIAL & ENVIRONNEMENT

EXPERTISE CONSEIL FORMATION

DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

CATALOGUE 2026



Accompagner la transition écologique des entreprises, dans l'intérêt des salarié·es

La transition écologique invite les entreprises à repenser leurs activités, leur stratégie, ce qui génère parfois des mutations économiques et sociales d'envergure.

Les organisations syndicales et les CSE sont attendus pour accompagner les salarié·es dans ces transformations et participer à la réduction des conséquences environnementales des entreprises et des secteurs.

intefp intefp

SOMMAIRE

À PROPOS 3

Édito 2026 4

Le GATE 17 5

LANCER DES EXPERTISES 6

Analyse des conséquences environnementales des décisions de l'entreprise lors des procédures d'information-consultation du CSE

Les consultations récurrentes 7

Les consultations ponctuelles 8

STRUCTURER SON DIALOGUE ENVIRONNEMENTAL 9

Création d'une commission environnement du CSE 10

Création et déploiement d'une feuille de route 11

NÉGOCIER LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE 12

Action syndicale et négociation 13

SE FORMER 14

S'initier au dialogue environnemental en entreprise 15

Exercer ses prérogatives environnementales 16

Préparer sa consultation sur le rapport de durabilité 17

Négocier un accord de mobilité 18

S'initier à la finance responsable 19

Tarifs & CGV 20

CONTACT 22

ÉDITO

Entre l'intensification des attentes citoyennes et le renforcement des exigences réglementaires, les entreprises sont amenées à repenser leurs modes de production, leurs offres de services et leur organisation.

Ces évolutions peuvent entraîner des transformations majeures affectant l'emploi, les métiers et les conditions de travail, que les représentants du personnel doivent anticiper et accompagner.

— Mathilde Despax
Présidente du GATE 17



Comprendre, anticiper et peser sur des transformations d'avenir

En tant qu'élu CSE ou délégué syndical, vous disposez de prérogatives et de leviers d'action pour vous saisir des enjeux environnementaux : être consulté sur les conséquences des décisions de l'entreprise, accéder à des données et indicateurs spécifiques, analyser la cohérence entre les engagements environnementaux affichés, les trajectoires annoncées et leur mise en œuvre effective.

Votre rôle consiste également à anticiper les conséquences sociales de la transition écologique et à formuler des propositions pour accompagner l'évolution des métiers, des compétences, des conditions de travail ou des mobilités.

Mais disposer de droits ne suffit pas toujours pour agir. La technicité des sujets, la complexité des réglementations et des données ou les difficultés à identifier les marges de manœuvre peuvent freiner l'exercice de votre mandat.

Se former, développer ses compétences d'analyse et savoir s'entourer pour s'approprier ces enjeux sont essentiels pour exercer son rôle avec confiance et pertinence. Il s'agit donc de disposer des clés de compréhension et des outils nécessaires pour construire un dialogue environnemental exigeant et peser efficacement sur les décisions de l'entreprise, dans l'intérêt des salarié·es.

LE GATE 17

L'homme a non seulement une influence, souvent gravement perturbatrice, sur le milieu naturel au sein duquel il est venu s'insérer, mais il a été par ses activités diverses l'artisan de son propre environnement, ce dont il est impossible de faire abstraction au moment d'aborder l'étude du droit de l'environnement, en tenant compte tout à la fois du "donné naturel" et du "construit", résultat de l'activité humaine.

— Michel Despax, Droit de l'environnement, Litec Paris, 1980



Un cabinet indépendant, alliant compétences sociales et environnementales ...

... au service des représentants du personnel depuis 2018

Le Groupe d'Action pour le Travail et l'Environnement (le GATE) est né en 2018 d'une alliance de compétences issues du monde des relations collectives de travail et de celui de la protection de l'environnement. Nous sommes portés par la conviction que la transition écologique ne peut être pensée indépendamment d'une transformation du monde du travail.

Notre volonté est de contribuer à faire des enjeux environnementaux un véritable objet de dialogue social et de négociation collective, en renforçant la capacité des représentants du personnel à comprendre, anticiper et peser sur les transformations des activités et des organisations.

À travers nos activités d'expertise, de conseil et de formation, nous œuvrons à concilier impératifs écologiques, justice sociale et défense des intérêts des salarié·es.

LE GATE 17

Quatre fondateurs engagés, connectés à un large réseau de compétences sociales et environnementales, ont développé des accompagnements et expertises adaptés aux besoins des représentants du personnel.

Mathilde DESPAX

EXPERTE
Dialogue social et Transition juste

Spécialisée en négociation collective, Mathilde a d'abord travaillé sur des enjeux économiques et stratégiques auprès des CSE et des syndicats.

Elle accompagne désormais ces acteurs à l'intégration des enjeux environnementaux dans l'exercice de leurs mandats et mène des actions de plaidoyer en faveur d'une transition juste, socialement responsable.



Hubert DESPAX

AVOCAT
Droit du Travail

Avocat en droit du travail, Hubert défend et conseille les salariés et les représentants du personnel en matière d'emploi, de relations collectives et individuelles depuis plus de 20 ans.

Profondément concerné par les enjeux de sauvegarde de la biodiversité, il a mené de nombreux projets de protection des écosystèmes.



Émile MEUNIER

AVOCAT
Droit de l'environnement

Avocat en droit de l'environnement, Émile a notamment cofondé l'association Halte à l'Obsolescence Programmée (HOP) et défendu de nombreux projets en faveur d'une économie circulaire.

À travers ses engagements, il cherche à allier l'écologie et l'Humain, pour la mise en œuvre d'une transition écologique à la hauteur des enjeux.



Pierre MARIE

EXPERT
Biodiversité et politiques publiques

Ancien conseiller ministériel, Pierre a notamment contribué au déploiement de politiques environnementales européennes.

Il apporte ses compétences en analyse réglementaire et stratégique des trajectoires environnementales d'entreprise pour permettre aux CSE d'en cerner les contours et d'en faire un suivi rigoureux et efficace.



EXPERTISES

Analyse des conséquences environnementales des décisions de votre entreprise lors des procédures d'information-consultation du CSE

Identifier les conséquences économiques et sociales de la transition écologique de votre entreprise …

… pour construire le dialogue environnemental de votre entreprise, à la hauteur des enjeux

Le CSE doit désormais être informé et consulté systématiquement sur les conséquences environnementales des activités de l'entreprise, dans le cadre de ses consultations récurrentes et ponctuelles.

Notre démarche d'expertise lors de ces procédures associe les élus dès les premières étapes de l'analyse pour identifier leurs préoccupations et définir les enjeux prioritaires, afin de développer nos travaux en tenant compte des réalités de l'entreprise.

Ces expertises visent à permettre aux élus de s'approprier durablement ces enjeux et de faire des consultations un véritable levier de dialogue social et d'action.

EXPERTISES

LORS DES INFORMATION-CONSULTATIONS DU CSE

1 La situation économique et financière

→ Analyse des impacts de la transition écologique sur le modèle économique

Notre expertise vise à analyser les conséquences des enjeux environnementaux sur la situation économique et financière de l'entreprise et ses perspectives d'évolution.

Elle porte notamment sur les investissements liés à la transition écologique, l'évolution des attentes des clients, les nouvelles exigences des marchés et les moyens financiers mobilisés pour atteindre les engagements environnementaux de l'entreprise.

2 Les orientations stratégiques

→ Analyse de la pertinence des engagements et de la stratégie

Notre expertise vise à analyser la prise en compte des enjeux environnementaux dans la stratégie de développement de l'entreprise à moyen et long terme et leurs conséquences sur son activité.

Selon les orientations stratégiques retenues, elle peut notamment porter sur les stratégies de décarbonation, les choix d'investissement, l'évolution des produits et services, ainsi que les risques et les opportunités de marché liés à la transition écologique.

3 La politique sociale

→ Analyse des transformations des métiers, des besoins de compétences

Notre expertise porte sur les conséquences de la transition écologique sur l'emploi, l'évolution des métiers et les besoins en compétences.

Elle vise également à analyser les dispositifs de prévention des risques professionnels liés au réchauffement climatique, à évaluer les mesures d'accompagnement des salarié·es et les plans d'adaptation pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

EXPERTISES

LORS DES INFORMATION-CONSULTATIONS DU CSE

4 Le rapport de durabilité (Reporting CSRD)

→ Analyse du respect de la règlementation CSRD par l'entreprise

Notre expertise s'adresse aux CSE d'entreprises soumises à l'exigence de publication d'un tel rapport.

Elle porte sur l'analyse des impacts, risques et opportunités de la transition écologique, les objectifs fixés, les plans d'action déployés et les indicateurs de performance publiés.

L'objectif est d'évaluer la conformité, la cohérence des informations et d'identifier les enjeux prioritaires à approfondir dans le cadre du dialogue social.

5 Un déménagement / réaménagement des espaces

→ Analyse des conséquences environnementales d'un projet

Performance énergétique des bâtiments, accès aux mobilités douces, artificialisation des sols ou consommation de ressources… Ces projets soulèvent des enjeux environnementaux importants.

Notre expertise vise à évaluer la prise en compte de ces impacts, définir des outils de suivi et proposer des alternatives conciliant réduction de l'empreinte environnementale et amélioration des conditions de travail dont les représentants du personnel pourront se saisir.

6 Le déploiement de l'intelligence artificielle

→ Analyse de l'impact environnemental de l'usage de l'IA

Notre expertise vise à analyser l'empreinte environnementale du déploiement de l'IA dans l'entreprise, au regard des usages, des systèmes et infrastructures associées. Elle porte notamment sur les consommations d'énergie et d'eau, les émissions de gaz à effet de serre et les impacts liés au cycle de vie des équipements dédiés.

L'objectif est notamment d'évaluer la pertinence des systèmes, des choix de fournisseurs, afin d'identifier des leviers de réduction.

ACCOMPAGNEMENTS

dédiés à la structuration et au déploiement du dialogue environnemental de votre entreprise

Structurer le dialogue environnemental dans la durée, en fonction des spécificités de vos activités …

… à travers la création d'une commission environnement et l'élaboration d'une feuille de route d'actions

L'intégration des enjeux environnementaux dans le dialogue social nécessite de définir des objectifs prioritaires, d'organiser les échanges avec la direction et de disposer d'outils de suivi adaptés aux réalités de l'entreprise.

Nous accompagnons les représentants du personnel dans la création et la structuration d'une commission environnement du CSE et dans l'élaboration de feuilles de route opérationnelles.

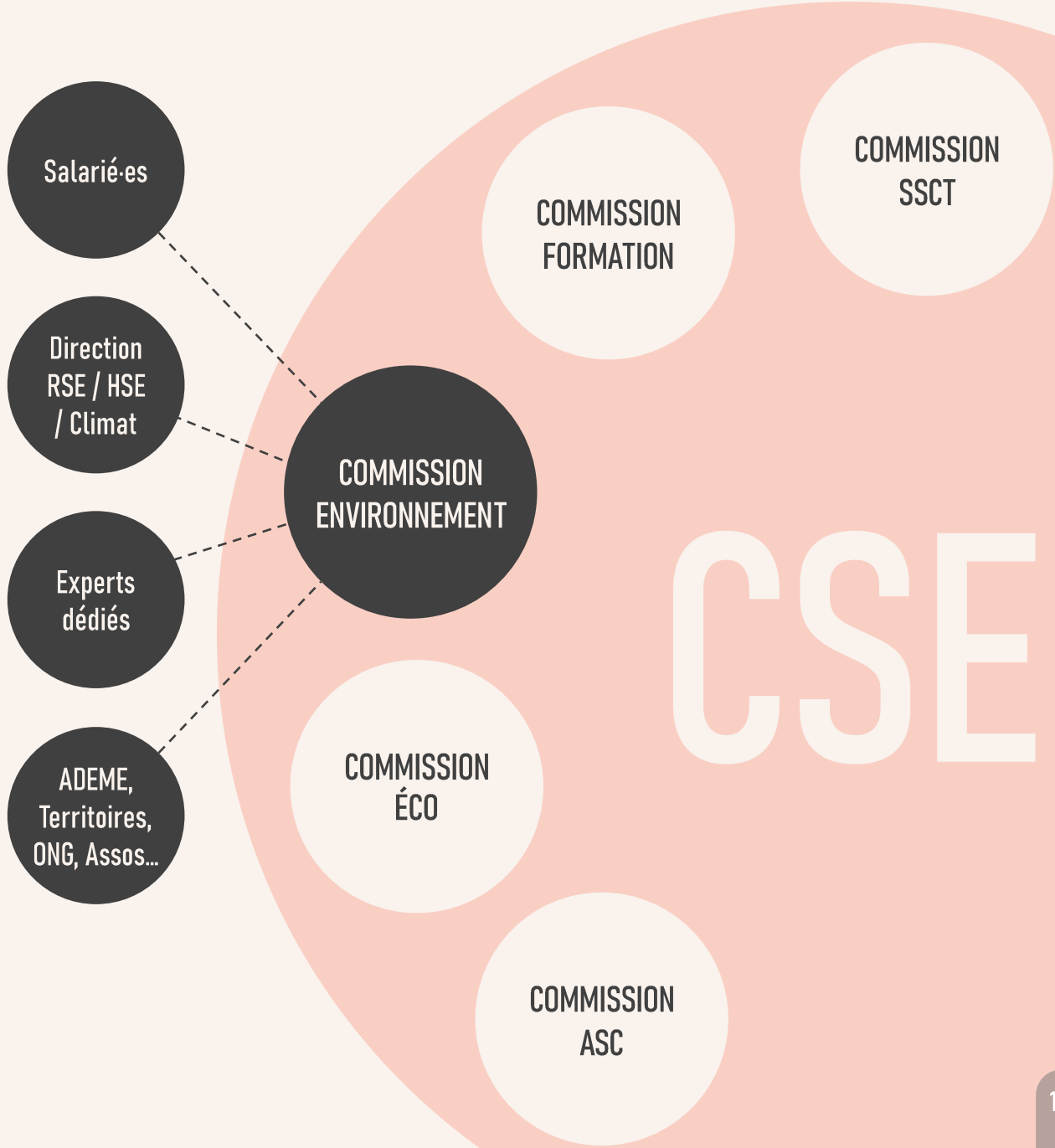
Ces accompagnements, adaptés à votre contexte, visent à renforcer durablement votre pouvoir d'agir dans l'anticipation et le suivi des transformations de l'entreprise.

CRÉATION DE LA COMMISSION ENVIRONNEMENT

Accompagnement à la création d'une commission dédiée, à la définition de son rôle, de ses attributions et de ses moyens

Créer une commission dédiée aux prérogatives environnementales du CSE permet de structurer un cadre de réflexion et d'échange consacré à ces sujets, tant avec les salarié·es qu'avec la direction.

Notre accompagnement vise à vous conseiller dans la préparation à la négociation de création de cette commission et à organiser son fonctionnement autour des sujets que ses membres souhaiteront développer.



CRÉATION ET DÉPLOIEMENT DE LA FEUILLE DE ROUTE DU CSE

6 ateliers pour définir les priorités d'action, organiser leur déploiement et créer un outil de suivi du dialogue environnemental du CSE

1 Définir les enjeux et le rôle du CSE

Identifier les principaux enjeux environnementaux de l'entreprise et leurs conséquences économiques et sociales.
Définir le rôle et les leviers d'action à mobiliser.

2 Fixer des objectifs et le périmètre de la feuille de route du CSE

Définir les objectifs à court, moyen et long terme, les thématiques prioritaires, le périmètre du dialogue environnemental et sa mise en œuvre.

3 Planifier le déploiement et la communication auprès des salarié·es

Organiser la mise en œuvre de la feuille de route en définissant les responsabilités et les modalités de coordination.

Prévoir les dispositifs d'information et de participation des salarié·es.

4 Prioriser les actions et élaborer le calendrier opérationnel

Identifier et hiérarchiser les actions à engager selon leur importance et leur faisabilité.

Construire un calendrier pluriannuel précisant les principales étapes et échéances.

5 Évaluer les progrès et créer un outil de suivi

Définir les indicateurs de suivi des actions du CSE et des résultats environnementaux de l'entreprise.

Élaborer un outil partagé pour mesurer les progrès et ajuster les priorités.

6 Bilan annuel et restitution en réunion plénière

Évaluer les actions réalisées, les progrès et les difficultés rencontrées.

Préparer une restitution en réunion plénière du CSE pour présenter les actions passées et à venir.

NÉGOCIATION COLLECTIVE & TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE

Négocier aujourd'hui les transformations écologiques et sociales de demain

Négocier des engagements environnementaux contribue à renforcer le rôle des organisations syndicales dans la responsabilisation des employeurs et l'accompagnement des transformations des activités.

Les thématiques obligatoires de négociation permettant de réduire l'impact environnemental de l'entreprise ne cessent d'enrichir le périmètre des NAO, des rendez-vous incontournables pour contribuer à trouver l'équilibre entre contraintes environnementales, enjeux sociaux et développement économique.

L'objectif est de faire de la transition écologique un véritable objet de négociation collective, permettant aux organisations syndicales de peser sur les orientations de l'entreprise et de contribuer à une transition juste et socialement soutenable.

NÉGOCIATION COLLECTIVE & TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE

Une transition juste assure l'avenir des travailleurs lors de la transition vers une économie durable à faibles émissions de carbone. Elle repose sur le dialogue social entre syndicats, employeurs et le gouvernement.

L'établissement et le maintien de solides plateformes de dialogue social tripartite favoriseraient des politiques inclusives qui placeraient les personnes et la planète au cœur des priorités.

— Confédération syndicale internationale, 2021

APPUI AUX ACTIONS SYNDICALES

Comment trouver l'équilibre entre intérêts sociaux et environnementaux ?

Comment allier urgence environnementale et besoins sociaux ?

Comment repenser l'action syndicale dans ce contexte de mutation ?

En entreprise comme dans les branches, le syndicalisme s'ouvre aux enjeux environnementaux et climatiques, donnant un nouveau rôle à jouer aux négociateurs.

Les organisations syndicales sont attendues pour prendre le tournant nécessaire à la construction de mobilisations syndicales efficaces, pour la défense d'une transition juste, alliant urgence sociale et environnementale.

APPUI À LA NÉGOCIATION D'ACCORDS

Comment intégrer les enjeux environnementaux dans les accords collectifs ?

Les thèmes de négociation en matière environnementale ne cessent d'enrichir le périmètre de la négociation collective. Mobilité durable, gestion des emplois et des parcours professionnels, organisation du travail, politique de rémunération ou encore formation : de nombreux sujets de négociation permettent d'agir sur la dimension environnementale des activités de l'entreprise et ses conséquences sociales.

L'enjeu consiste à dépasser les déclarations d'intention pour aboutir à des engagements contraignants, assortis d'objectifs chiffrés, de moyens financiers et humains, d'indicateurs de suivi et de mécanismes d'évaluation.

FORMATIONS

Connaître les obligations de votre entreprise, maîtriser vos prérogatives …

… pour devenir force de proposition et d'action

1 S'initier au dialogue environnemental en entreprise ____ p.15
Enjeux environnementaux et rôle des représentants du personnel

2 Exercer ses prérogatives environnementales ____ p.16
Cadre réglementaire, étendue du mandat et moyens d'action

3 Préparer sa consultation sur le rapport CSRD ____ p.17
Analyse du rapport et construction d'un avis argumenté

4 Négocier un accord de mobilité ____ p.18
Cadre réglementaire et méthodologie de négociation

5 S'initier aux enjeux de la finance responsable ____ p.19
Critères ISR/ESG et leviers d'action

intefp intefp

1 S'INITIER AU DIALOGUE ENVIRONNEMENTAL

½ jour (4h)

Public

- Élus CSE
- Représentants et délégués syndicaux

Objectifs

- Connaître les conséquences environnementales des activités économiques
- Comprendre le rôle des représentants en matière environnementale

Pédagogie

- Temps d'échanges, ateliers interactifs
- Quiz d'évaluation

2026

Programme

1. " Transition écologique "... de quoi parle-t-on ?
   - Atelier participatif sur les notions fondamentales de changement climatique, pollutions, gestion des ressources et biodiversité
2. Pourquoi mettre en place le dialogue environnemental ?
   - Intérêt pour les parties prenantes internes et externes de l'entreprise
   - Suivi du respect de la règlementation et de la stratégie de son entreprise
   - Implication des salarié·es
3. Les prérogatives environnementales du CSE
   - Procédures d'information-consultation obligatoires du CSE en matière environnementale
   - Indicateurs environnementaux obligatoires de la BDESE
   - Actions concrètes, retours d'expérience
   - Actions de mobilisation des salarié·es

2 EXERCER SES PRÉROGATIVES ENVIRONNEMENTALES

1 jour (7h)

Public

- Élus CSE
- Représentants et délégués syndicaux

Objectifs

- Comprendre la notion de "conséquences environnementales" des activités de l'entreprise
- Maîtriser le cadre réglementaire, l'étendue de son mandat et ses moyens d'action en matière environnementale

Pédagogie

- Temps d'échanges, ateliers interactifs
- Quiz d'évaluation

2026

Programme

1. " Transition écologique des entreprises ", de quoi parle-t-on ?
   - Atelier participatif sur les notions fondamentales de changement climatique, pollutions, gestion des ressources et biodiversité
2. Conséquences environnementales des différents secteurs d'activité et plans de réduction
   - Activités humaines et enjeux environnementaux
   - Engagements internationaux et nationaux (Accord de Paris, Pacte vert, SNBC)
   - Conséquences sur les secteurs d'activité et les entreprises françaises
3. Cadre réglementaire des entreprises
   - Les publications obligatoires, les informations et les indicateurs associés
   - Intégration de la transition écologique à la stratégie de l'entreprise
   - Contrôle des plans de communication des entreprises en matière environnementale
4. Dialogue social et environnement
   - Évolution du droit du travail sur le dialogue environnemental d'entreprise
   - Étendue des prérogatives environnementales des représentants du personnel
   - Les procédures d'information-consultation du CSE en matière environnementale
   - Négociations obligatoires et facultatives en matière environnementale

3 PRÉPARER SA CONSULTATION SUR LE RAPPORT CSRD

1 jour (7h)

Public

- Élus CSE
- Représentants et délégués syndicaux

Objectifs

- Connaître l'origine et les enjeux de cette nouvelle consultation
- Savoir décrypter les indicateurs et leurs modalités de suivi pour rendre un avis éclairé et motivé sur le contenu du rapport

Pédagogie

- Temps d'échanges, ateliers interactifs
- Quiz d'évaluation

2026

Programme

1. Comprendre le cadre réglementaire du reporting de durabilité

- Contexte d'adoption de la CSRD, calendrier d'application et évolutions réglementaires
- Obligations de publication, normes ESRS et vérification des informations

2. Décrypter le contenu du rapport de durabilité

- Structure du reporting et principales thématiques environnementales, sociales et de gouvernance
- Analyse de double matérialité : identification des impacts, risques et opportunités (IRO)
- Analyse des politiques, plans d'action, objectifs et indicateurs de performance publiés
- Fiabilité, traçabilité et méthodologies de collecte des données

3. Préparer et exercer les prérogatives du CSE

- Cadre juridique, calendrier et modalités de consultation du CSE
- Informations à obtenir, articulation avec la BDESE et moyens d'expertise
- Analyse critique des engagements, des trajectoires et des résultats environnementaux
- Formulation de préconisations et préparation de l'avis du CSE

4. Atelier pratique – Analyser un rapport de durabilité

- Décryptage d'un rapport de durabilité à partir d'un cas concret
- Identification des informations manquantes, des incohérences et des enjeux prioritaires
- Élaboration d'une grille d'analyse et de questions à adresser à la direction

4 NÉGOCIER UN ACCORD DE MOBILITÉ

1 jour (7h)

Public

- Élus CSE
- Représentants et délégués syndicaux

Objectifs

- Connaître le contexte réglementaire de la négociation des mobilités, les sujets obligatoires et facultatifs à aborder.
- Savoir fixer le cadre de sa négociation, les bases de sa mise en œuvre et de son suivi

Pédagogie

- Temps d'échanges, ateliers interactifs
- Quiz d'évaluation

2026

Programme

1. Les enjeux de la négociation

- Problématiques environnementales et climatiques : la contribution des transports
- Comment et pourquoi la mobilité est-elle devenue un thème obligatoire de négociation ?

2. Le cadre réglementaire

- Contexte d'adoption de la loi d'orientation des mobilités (LOM)
- Obligation de négociation en matière de déplacements domicile-travail
- Focus sur le forfait mobilités durables (FMD)

3. Étapes de la négociation

- Analyse opérationnelle (offre de transports, enjeux d'accessibilité au site, report modal…)
- Techniques d'évaluation des besoins des salarié·es
- Financements possibles

4. Atelier de mise en situation

- Diagnostic des pratiques de mobilité sur la base d'un cas concret
- Élaboration d'une trame d'accord intégrant des mesures adaptées, des indicateurs de suivi et un calendrier de mise en œuvre.

5 S'INITIER AUX ENJEUX DE LA FINANCE RESPONSABLE

½ jour (4h)

Public

- Élus CSE
- Représentants et délégués syndicaux

Objectifs

- Aborder les grands principes de l'investissement socialement responsable, ses critères et moyens d'évaluation
- Connaître les possibilités de négociation sur ces enjeux

Pédagogie

- Temps d'échanges, ateliers interactifs
- Quiz d'évaluation

Programme

1. **Le cadre réglementaire**
   - ISR, ESG, IR : de quoi parle-t-on ?
   - Évolutions réglementaires
2. **Mesures et déterminants de choix d'allocation d'actifs**
   - Les agences de notation et les typologies d'actifs
   - Focus sur la fiabilité de l'information
3. **Panorama des encours de l'investissement responsable**
   - Politique d'engagement versus politique d'exclusion
   - Investissement socialement responsable vs critères ESG
   - Labels ou certifications ?
4. **Rôle et leviers de négociation des représentants**
   - Leviers d'action des représentants du personnel en matière d'investissement responsable
   - Thèmes de négociation et de consultation
   - Placement des actifs du CSE

TARIFS DES FORMATIONS

Ces tarifs concernent **uniquement les formations inter-entreprises**
Nous contacter pour les tarifs des formations intra-entreprise

PRESTATIONS		DURÉE	TARIF HT / STAGIAIRE
Formation 1	S'initier au dialogue environnemental en entreprise	4H	260 €
Formation 2	Exercer ses prérogatives environnementales	1 jour	420 €
Formation 3	Préparer sa consultation sur le rapport de durabilité	1 jour	420 €
Formation 4	Négocier un accord de mobilité	1 jour	420 €
Formation 5	S'initier aux enjeux de la finance responsable	4H	260 €
Accompagnement	Création et déploiement de la feuille de route environnementale du CSE	6 x 4H	sur devis

CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE DES FORMATIONS

1 - PARTIES

Les présentes conditions générales de vente régissent les relations commerciales entre la société GATE 17 établie au 17 rue Constance 75018 PARIS, et chacun de ses clients, relatives à la commande et à la fourniture de prestations de formation commercialisées par GATE 17.

2 - COMMANDE

La commande d'action de formation ne prend effet qu'à réception du bon de commande dûment complété et signé par le client.

3 - PRIX ET FACTURATION

Les prix sont indiqués en euros hors taxes. Ils sont à majorer de la TVA au taux en vigueur. Les prix des stages sont ceux figurant sur la proposition commerciale pour les actions spécifiques.

Ils comprennent les frais d'animation et les supports de cours remis à chaque stagiaire.

Les frais de déplacement et de restauration du formateur, engagés dans le cadre de la réalisation de l'action de formation, sont à la charge exclusive du client et feront l'objet d'une facturation sur justificatifs.

Les factures sont émises à l'inscription, un acompte de 30% devra être versé par le client à la conclusion du contrat. Les factures sont payables 30 jours calendaires à compter de la date d'émission de la facture.

Toute somme non payée à l'échéance donnera lieu au paiement par le client de pénalités de retard.

4 - NATURE ET CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATION

Le client reconnaît avoir pris connaissance du programme et des objectifs de la formation.

Aucun niveau de connaissance particulier n'est requis, néanmoins la formation convient au public défini dans la description de la formation.

5 - ORGANISATION DE L'ACTION DE FORMATION

L'action de formation est organisée pour un effectif de quatre stagiaires minimum. GATE 17 se réserve le droit d'annuler ou reporter la formation si ce nombre minimum n'est pas atteint. Dans une telle situation, GATE 17 s'engage à prévenir les clients et les stagiaires au plus tard une semaine avant la date initialement prévue.

À compter de la date de signature du bon de commande, le (la) stagiaire a un délai de 10 jours pour se rétracter. Dans ce cas, aucune somme n'est exigée du client pour ce (cette) stagiaire.

6 - PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Les supports de formation remis aux stagiaires intègrent la démarche pédagogique GATE 17. Le contenu de ces supports reste la propriété de GATE 17. Par conséquent, le client et le(s) stagiaire(s) s'interdisent, pour tout ou partie de ces supports, toute reproduction ou réutilisation à des fins de formation de tiers internes ou externes, sous quelque modalité que ce soit. Il est également demandé au client et aux stagiaires de ne pas diffuser ou fournir des copies de ces supports en dehors de leur entreprise.

Les stagiaires et le client n'ont pas le droit :

- d'utiliser, copier, modifier, créer un support dérivé et/ou distribuer le support de formation
- de sous-licencier, louer et/ou prêter le support de formation
- d'utiliser, à d'autres fins que le suivi de la formation objet du présent contrat, le support associé

7 - CAS DE DIFFÉREND

Si une contestation ou un différend n'a pu être réglé à l'amiable, le tribunal de Paris sera seul compétent pour régler le litige.

CONTACT

10 rue Jean Baptiste Say 75009 Paris

www.gate17.fr

contact@gate17.fr

06 03 66 72 30



CONSTRUIRE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DES ENTREPRISES, DANS L'INTÉRÊT DES SALARIÉ·ES