GROUPE LEGRAND

InfosCSE

Janvier - Février 2023

DES INFOS PRATIQUES POUR VOUS, ÉLUS DE CSE !

SOMMAIRE

Infos sociales p.3-7
Infos économiques p.8-11
Infos SSCT p.12-13
Infos formations p.14
Infos événements p.15

MEILLEURS VŒUX POUR 2023 !

Que chacun d'entre vous puisse aborder cette nouvelle année en étant le mieux préparé possible !

2023 est une année d'élections professionnelles pour 70 % des CSE. Et une élection professionnelle nécessite une préparation : calendrier électoral, négociation du protocole préélectoral, constitution des listes de candidats, respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes ; autant de sujets qui nécessitent d'être maîtrisés pour :

- Négocier un protocole préélectoral contribuant à une représentation efficace des salariés et à une capacité effective à défendre leurs intérêts
- Établir des listes de candidats permettant (en cas de vote de confiance des salariés) de mener à bien les actions proposées lors de la campagne électorale
- Ne pas risquer l'annulation des élections
- Ne pas risquer « l'élimination » de certains des élus de votre liste pour non-respect des dispositions légales et réglementaires.

Compte tenu de la technicité des sujets ci-dessus évoqués, pour optimiser vos chances et éviter les risques de nullité, **une formation s'impose !**

2023 est également l'année de la transposition en France des directives européennes en termes de RSE, et donc l'extension des obligations notamment pour les entreprises intermédiaires. Rappelons à ce titre que la RSE, ce n'est pas seulement l'environnement et une communication verte, mais 7 thématiques dont les droits de l'homme, les relations et conditions de travail (voir article page 3). Dans le cadre des consultations récurrentes, **le CSE doit être informé et consulté sur les conséquences, en termes de RSE, de l'activité de l'entreprise**. Nous ne pouvons que vous inciter à prendre cet aspect de votre rôle à bras-le-corps et à demander à votre expert de vous aider à mettre en lumière ces aspects.

2023 risque à nouveau d'être une année chahutée d'un point de vue social, mais aussi économique : l'inflation, la hausse de certains coûts (notamment de l'énergie), la disponibilité des matières premières (molécules de médicaments, semi-conducteurs, métaux rares, denrées alimentaires….), les tensions en termes de recrutement dans nombre de secteurs, le remboursement des PGE (Prêts garantis par l'État pendant la crise sanitaire 2020) peuvent impacter la situation économique et financière de l'entreprise dans laquelle vous travaillez. C'est encore plus l'année au cours de laquelle **l'accompagnement d'un expert dans le cadre de la consultation sur la situation économique s'impose :** face aux employeurs qui pourraient avoir tendance à noircir le tableau (et peut-être procéder à des licenciements par anticipation), qui mieux que « votre » expert, choisi par le CSE, pourrait vous dresser le tableau objectif de la situation réelle de l'entreprise et vous conseiller !

Élus, votre rôle est essentiel et vous pouvez compter sur l'engagement plein et entier de nos équipes à vos côtés

Tous nos vœux pour une année 2023 réussie ! Et nous espérons y contribuer au travers de ce numéro d'InfosCSE.

Sylvie VERCLEYEN
Expert-comptable Associé

Les CSE doivent s'emparer des enjeux de la RSE, au même titre que les directions, dans un cadre législatif qui se renforce !

La RSE est la contribution des entreprises aux enjeux de développement durable :

« La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) […] est définie par la commission européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. »

Le périmètre de la RSE s'étend sur sept thématiques (standard ISO 26000).

1. la gouvernance de l'organisation
2. les droits de l'homme
3. les relations et conditions de travail
4. l'environnement
5. la loyauté des pratiques
6. les questions relatives aux consommateurs
7. les communautés et le développement local.

De plus en plus présente au sein des COMEX, la fonction RSE doit maintenant se renforcer dans les directions métiers et fonctionnelles pour gagner en efficience !

Il ressort des différents baromètres RSE 2022 :

- Une meilleure compréhension générale du développement durable et des actions RSE dans l'entreprise. Mais des disparités importantes entre catégories socio-professionnelles.
- Des différences d'interprétation derrière le mot « RSE ».
  - Décalage dans les thèmes, l'écologie en premier et la gouvernance en dernier ;
  - Décalage dans les priorités de la RSE entre les souhaits des salariés et ceux des directions ;
  - Décalage par tranches d'âge; les plus jeunes axant la RSE sur la transparence dans la communication et les plus âgés sur l'écologie par exemple.

- Des actions RSE au sein des entreprises principalement mues par l'obligation de se conformer au cadre législatif et dans un objectif de retombées marketing positives. Les contraintes de temps et d'affectation de ressources étant les principaux freins.
  - L'étude de l'ORSE indique que près d'une entreprise sur deux ayant adopté une raison d'être, ne l'intègre qu'occasionnellement, voire jamais, dans ses prises de décision.

La mise en place de nouvelles directives européennes devrait avoir des impacts non négligeables dans les prochains mois pour les entreprises et notamment celles de taille intermédiaire :

En effet, la directive européenne CSRD concernant la publication extra financière devrait être transposée en France dès 2023. Ces nouvelles normes auront vocation à harmoniser les informations RSE à communiquer au sein de l'espace européen (voire au-delà). Bien que le contour des indicateurs à transmettre reste encore en discussion, les thèmes concernant le climat et la chaîne de valeur sont déjà mis en avant.

Si les plus grandes entreprises, qui ont déjà adopté une démarche RSE, devront donc affiner leurs indicateurs, les entreprises intermédiaires qui n'ont pas encore franchi le cap, doivent désormais s'intégrer rapidement dans la démarche et s'outiller pour répondre aux nouvelles exigences réglementaires.

Pour rappel, le CSE, à travers les informations de la nouvelle BDESE, doit formuler un avis motivé sur la politique menée par l'entreprise dans cette démarche RSE. Pour cela, le CSE peut agir seul ou se faire accompagner d'un expert afin d'obtenir un regard extérieur et éclairé. Son intérêt est de se rapprocher d'un expert dédié aux CSE.

Bon à savoir

Groupe Legrand vous propose une formation spécifique "Le CSE et la responsabilité sociétale des entreprises – RSE" !

Cette formation vous permettra de :

- Bien comprendre les enjeux d'une démarche de développement durable et de RSE,
- Participer et mobiliser les salariés et l'entreprise dans une démarche RSE,
- Suivre la mise en œuvre de la démarche RSE de la direction,
- Tenir compte de la RSE dans voss attributions.

Nos prochaines dates de formation d'une journée en inter-entreprise :

- **Le 3 février** à Paris ou en visio
- **Le 14 mars** à Lyon ou en visio

Les heures supplémentaires réalisées avec l'accord au moins tacite de l'employeur doivent être payées

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, et notamment d'heures supplémentaires, l'article L.3171-4 du code du travail prévoit que la charge de la preuve est partagée entre l'employeur et le salarié.

Ce dernier doit présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies, afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments (Cass.soc. 18 mars 2020, n°18-10919).

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction utiles. Dans cette affaire, la Cour d'Appel a rejeté la demande de paiement de 31 heures supplémentaires réalisées, chaque semaine, par un salarié pendant 3 ans.

La Cour a estimé que les éléments présentés à l'appui de sa demande étaient insuffisamment précis au motif que :

- Les courriels envoyés au salarié tôt le matin ou tard le soir n'exigeaient pas de travail immédiat de la part du salarié ;
- Les attestations affirmant que les clients pouvaient prendre rendez-vous de 9h à 21h du lundi au samedi, voire le dimanche, étaient trop imprécises ;
- Le tableau récapitulatif d'heures supplémentaires indiquant qu'il réalisait 31 heures supplémentaires, toutes les semaines, pendant 3 ans, n'apparaissait pas crédible en raison de la nature fluctuante de l'activité du salarié.

Cependant, la Cour de cassation a considéré que les éléments présentés étaient suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre.

Aussi, la cour d'appel ne pouvait donc pas rejeter la demande du salarié en se fondant sur le seul constat que le salarié :

- n'avait jamais sollicité de son supérieur hiérarchique une autorisation d'exécuter des heures au-delà de celles prévues au contrat ;
- n'avait jamais évoqué la nécessité de réaliser ces heures supplémentaires pour atteindre ses objectifs.

L'affaire sera rejugée devant la même cour d'appel autrement composée.

Cass.soc. 28 septembre 2022, n°21-13496

Licenciement d'un salarié protégé suite au refus d'une modification du contrat pour motif économique

La modification du contrat de travail doit-elle être strictement nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ?

Quelle est l'étendue du pouvoir de l'autorité administrative ?

Le Conseil d'Etat se prononce dans un arrêt du 12 novembre 2022 (CE, 15 nov. 2022, n° 449317).

Dans cette affaire, l'employeur demande à l'inspection du travail l'autorisation de licencier un salarié protégé ayant refusé la modification de son contrat s'inscrivant dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise.

L'inspectrice du travail autorise le licenciement. Saisi par le salarié protégé licencié, le Tribunal administratif annule la décision de l'inspection du travail.

La Cour administrative d'appel rejette l'appel de l'employeur. Elle juge qu'il incombait à l'inspection du travail de rechercher si les clauses de l'avenant au contrat de travail proposé au salarié protégé étaient strictement nécessaires à la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise. Le Conseil d'Etat annule l'arrêt de la Cour administrative d'appel. Il considère qu'il appartient à l'administration de rechercher si cette modification était justifiée par un motif économique.

A cet égard, il précise que, lorsque la demande d'autorisation de licenciement pour motif économique est fondée sur la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, l'autorité administrative doit s'assurer du bien-fondé d'un tel motif, en appréciant la réalité de la menace pour la compétitivité de l'entreprise, le cas échéant, au niveau du secteur d'activité dont relève l'entreprise en cause au sein du groupe.

Ainsi, l'administration doit vérifier si la modification du contrat est non pas « strictement nécessaire » mais justifiée par le motif économique allégué.

En outre, le Conseil d'Etat précise qu'il appartient au juge administratif, de se prononcer lui-même sur le bien-fondé du motif économique, sans s'arrêter à une étape intermédiaire de son analyse sur ce point.

CE, 15 nov. 2022, n° 449317

Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Le temps passé par les membres du CSE s'impute sur leur crédit d'heures de délégation

Chacun des membres du CSE dispose d'un droit d'alerte s'il constate qu'il existe, dans l'entreprise, une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché (C. trav. art. L. 2312-59, al. 1).

Il en saisit immédiatement l'employeur, lequel doit procéder sans délai à une enquête conjointe avec ce membre du CSE et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation (C. trav. art. L. 2312-59, al. 2).

Par ailleurs, les dispositions légales prévoient que doit être payé comme temps de travail effectif, le temps passé par les membres du CSE (C. trav. art. L. 2315-11) :

- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent ;
- aux réunions du comité et de ses commissions, dans la limite d'une durée globale ;
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

Cependant, dans un arrêt du 9 novembre 2022, la Cour de cassation fait une application très restrictive de ces dispositions, considérant qu'elles ne visent pas le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et qu'il « résulte de ces textes que le temps passé par les membres de la délégation du personnel au CSE à l'exercice de leur droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes s'impute sur leur crédit d'heures de délégation », y compris pour les heures que les membres du CSE passent en réunion avec l'employeur dans ce cadre. *Cass. Soc. 9 novembre 2022, n° 21-16.230.*

Le principe de représentation équilibrée des femmes et hommes

Les listes de candidats s'appliquent aux élections partielles dans les mêmes conditions que pour les élections initiales

Dans le cadre des élections professionnelles, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats doivent respecter la proportion de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale et alterner un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (C. trav. art. L. 2314-30).

Cette double exigence, d'ordre public absolu, s'applique à la liste des membres titulaires, à celle des membres suppléants et dans chaque collège électoral. En revanche, elle ne concerne pas les candidatures libres présentées au second tour (Cass. Soc. 25-11-2020 n° 19-60.222 FS-PBI ; Cass. Soc. 31-3-2021 n° 19-24.134 F-D).

Par ailleurs, les dispositions légales prévoient que les élections partielles, en cours de mandat, **se déroulent dans les conditions fixées pour l'élection initiale, pour pourvoir tous les sièges vacants dans les collèges intéressés, et sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.** (C. trav., art. L. 2314-10).

Dès lors, dans un arrêt du 9 novembre 2022, la Cour de cassation considère que les listes de candidats aux élections partielles, déposées par les syndicats, doivent respecter les règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes **en se référant à la proportion femmes-hommes figurant dans le protocole d'accord préélectoral établi pour les élections initiales** (Cass. Soc. 9 novembre 2022, n° 21-60.183). Et ce, quand bien même cette proportion ne serait plus la même au moment des élections partielles.

CONTACT
Pôle Conseil et Assistance juridique
Tel : 01 42 25 30 30
Email : info@groupe-legrand.com

Sobriété énergétique, éco-anxiété et pouvoir d'achat…

Quels impacts sur le rôle du CSE et des représentants du personnel ?

Après deux années difficiles où les conversations aboutissaient souvent aux conséquences économiques de la crise sanitaire, la fin de l'année 2022 et le début 2023 se cristalliseront sans nul doute sur la flambée des prix des énergies et plus largement des biens de consommations, dans un contexte général écologique et économique anxiogène.

Ces actualités s'imposent donc :

- aux entreprises qui doivent gérer leurs dépenses d'approvisionnements, voire solliciter les mesures de soutien pour le paiement des factures de gaz et d'électricité mises en place par le gouvernement ;
- aux membres du CSE et aux représentants syndicaux dans le cadre du dialogue social.

En effet, au-delà des craintes de black-out ou d'adaptation de l'activité et d'organisation de l'entreprise, ces problématiques viennent impacter :

A court terme :

- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- Sa capacité à financer le volet social (difficultés de recrutements, mise en place de mesures sur le pouvoir d'achat et lutte contre la paupérisation des salariés).

A moyen terme :

- Les orientations stratégiques mises en place par la direction ;
- La Responsabilité Sociale et Environnementale de l'entreprise.

Ainsi, les élus de l'entreprise doivent s'emparer de ces thématiques pour comprendre et accompagner au mieux les conséquences de la crise énergétique que nous traversons.

Plusieurs questions peuvent alors se poser :

- Un accord devra-t-il être trouvé pour modifier les **conditions de travail,** afin de prévenir les coupures de courant ou de gaz (travail de nuit par exemple) ?
- L'entreprise risque-t-elle une **perte de marchés** ou de clients, du fait de la pénurie de produits ou d'une **hausse de ses prix** ?
- La société sera-t-elle en mesure de **payer ses charges d'exploitation** ou de rembourser les PGE (prêts garantis par l'État) octroyés durant la crise sanitaire ?
- Des **hausses de salaires** ou une amélioration des conditions de travail sont-elles envisageables dans ces conditions ?
- La **stratégie commerciale** de l'entreprise et la **politique d'investissement** sont-elles adaptées au contexte?

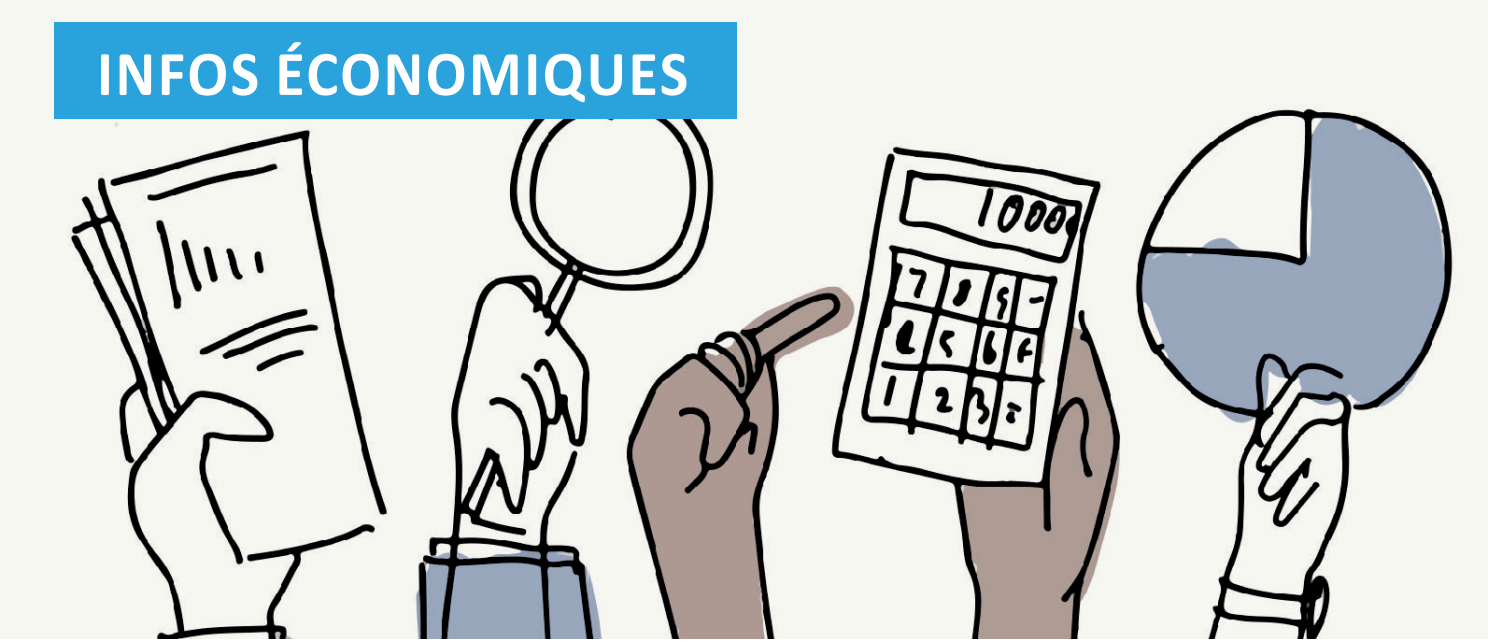
Au travers de **la consultation sur la situation économique et financière**, le CSE pourra interroger la direction et anticiper les épreuves à surmonter.

En effet, cette consultation s'intéresse non-seulement au passé (donc l'année 2022 comparativement à 2021 et 2020), mais également à l'avenir via le budget et ses révisions ; et plus généralement à la solidité financière de l'entreprise, sa capacité à résister aux événements.

Il est d'une **importance capitale pour le CSE de saisir tous les enjeux du budget** dans une situation aussi perturbée que celle qui est présenté, et d'analyser tous les impacts découlant de ce contexte économique. D'ailleurs, en sollicitant l'aide d'un expert-comptable, le CSE pourra s'appuyer sur les connaissances d'un professionnel du chiffre pour comprendre l'ampleur des retombées sur les résultats de l'entreprise.

Si l'incertitude économique pousse la direction à alarmer le CSE sur le coût d'un Expert, n'oubliez pas que celui-ci obéit à une déontologie professionnelle et que ses honoraires ne sont pas fantaisistes, mais contrôlables. Sachez aussi que l'Expert-Comptable pourra vous apporter un regard objectif complet sur la situation réelle de l'entreprise et aider le CSE à jouer pleinement son rôle et d'avoir accès à l'information et à des analyses indépendantes…

CONTACT
Pôle Expertise Comptable
Tel : 01 42 25 30 30
Email : info@groupe-legrand.com



La responsabilité des élus en matière de gestion du budget de CSE

C'est souvent grâce à la bonne volonté des élus et à leur formation que la gestion des CSE s'effectue. Cependant, le CSE étant doté de la personnalité morale, sa responsabilité peut être engagée, comme celle des élus, en cas de faute volontaire ou involontaire. Nous allons donc aborder celle-ci à travers le prisme des comptes et de potentielles pratiques illégales.

I. La responsabilité des élus en matière d'établissement des comptes et de présentation

Les membres de CSE sont tenus d'établir des comptes annuels, pour l'ensemble des ressources du CSE, que ce soit pour le budget des attributions économiques et professionnelles que pour celui des activités sociales et culturelles. Les comptes annuels sont présentés selon différentes modalités et en fonction de certains seuils, notamment de ressources, mais distinctement pour les deux budgets. Le rapport de gestion est également obligatoire, quel que soit le seuil de ressources.

Concernant l'arrêté des comptes annuels, ils sont arrêtés par les membres de CSE selon les règles prévues par le règlement intérieur du CSE.

Concernant l'approbation des comptes, ils sont à approuver au plus tard dans les 6 mois suivant la date d'arrêté des comptes par les membres du CSE; l'employeur ne prenant pas part au vote. Ils sont approuvés en réunion plénière extraordinaire, celui-ci ayant pour seul objet l'approbation des comptes et du rapport de gestion. Les comptes finalisés devront être communiqués aux élus du CSE au plus tard 3 jours avant la date de réunion.

Ne pas remplir ces obligations placerait le CSE en faute et engagerait sa responsabilité, ainsi que celle de ses trésorier, secrétaire et président.

Cependant, au-delà de l'établissement des comptes, les élus doivent être vigilants au respect des règles comptables, ainsi qu'aux préconisations URSSAF.

En effet, en cas de dépassement des plafonds autorisés ou de distribution de cadeaux ou bons d'achat ne respectant pas certaines conditions, les CSE s'exposent à des redressements par l' URSSAF, pour octroi d'avantages en nature. Ces redressements peuvent s'avérer très conséquents et mettre le CSE en situation financière délicate.

II. La responsabilité des élus en cas de pratiques illégales

1. La responsabilité civile

L'employeur n'est pas responsable des dettes du CSE et ce dernier n'est pas responsable des dettes de l'entreprise.

Ainsi, le CSE qui ne respecte pas les termes d'un contrat qu'il a souscrit peut être condamné à réparation. Il faut donc bien lire les termes des contrats signés.

Par ailleurs, si le CSE est employeur, il doit maîtriser la législation sociale ou avoir un Conseil afin de connaître et de respecter l'ensemble des obligations qui lui incombe, à défaut de quoi il pourrait être condamné.

Le contrat d'assurance en responsabilité civile est ainsi obligatoire pour les CSE, qui demeurent responsables des dommages causés à autrui, tant au niveau du fait d'un élu ou d'un de ses salariés agissant dans le cadre de ses fonctions, que de matériel (véhicule lui appartenant, par exemple).

Rappelons que ce contrat d'assurance en responsabilité civile est, soit directement financé par la direction, soit financé par le CSE, et doit lui être remboursé par la direction sur le budget des activités sociales et culturelles.

2. La responsabilité pénale

Un élu peut commettre une infraction pénale et être poursuivi, voire condamné en Correctionnelle.

Il est donc essentiel de maîtriser, les principes comptables et règles de fonctionnement des CSE; d'où l'intérêt et la nécessité de suivre des formations.

En effet, en cas de détournement de fonds, le CSE peut se constituer partie civile contre l'élu qui en est à l'origine. Attention donc, à ne pas confondre les budgets du CSE avec ses propres deniers ! Les lourdes sanctions financières assorties de peines de prison devraient être dissuasives!

L'abus de confiance peut également être mis en avant, ainsi que la mauvaise gestion ; à titre d'exemples, des élus qui abusent du budget des attributions économiques et professionnelles pour acheter ordinateurs, téléphones et matériel informatique en masse et à des fins personnelles, pensant que le matériel leur appartient, peuvent être poursuivis pour abus de bien. De même, des remboursements de frais personnels ou voyages gratuits au bénéfice personnel de certains élus peuvent également être constitutifs de délit, et donc engager sensiblement leur responsabilité.

De lourdes sanctions ont été observées à l'encontre de CSE et d'élus ayant failli à leurs obligations, notamment en cas d'enrichissement personnel.

Par ailleurs, des erreurs peuvent également engager la responsabilité des élus par méconnaissance ; n'hésitez donc pas à vous former et à faire appel à un expert.

Service comptabilité du CSE

Notre pôle Comptabilité est à votre service pour optimiser la gestion de votre CSE et sa transparence financière.

Nos consultants vous apportent des réponses claires, précises et pratiques, par téléphone, mail, visioconférence ou présentiel.

CONTACT
Pôle Expertise Comptable
Tel : 01 42 25 30 30
Email : info@groupe-legrand.com

Groupe Legrand s'investit dans tous les aspects de votre mandat d'élu CSE

Un accompagnement SSCT vous permettra d'agir sur les conditions de travail des salariés de l'entreprise

Notre pôle Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) vous permet, en tant que CSE, de disposer des ressources nécessaires afin d'agir en matière de prévention des risques professionnels et de trouver les solutions les plus pertinentes aux différentes étapes de la vie de votre entreprise.

Faire appel à nous, c'est être certain d'un accompagnement de proximité, au plus proche de vos préoccupations, de vos ressources et de vos contraintes.

Nos interventions concernent :

- Les projets importants modifiant les conditions de travail
- Les risques graves

Comment désigner un expert :

L'expertise dans le cadre d'un projet impactant les conditions de travail (expertise « projet important »)

En cas de :

- Réorganisation de service(s), d'entreprise, avec ou sans réduction des effectifs
- Déménagement, réaménagement, passage en open-space / flex-office
- Changement ou nouveau logiciel/outil de travail
- Licenciement collectif, Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), Plan de Départ Volontaire (PDV), etc.
- Modification des horaires ou de la durée du travail
- Projet industriel, projet de fusion, etc.

Groupe Legrand vous accompagne en vous apportant :

- Une analyse du projet : contenu, moyens, mesures, déploiement, enjeux
- L'identification des impacts potentiels du projet sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés concernés
- Des préconisations présentées par l'expert en réunion plénière
- Un appui à la rédaction d'un avis éclairé et motivé et aux suites à donner

Financement : mission prise en charge à 80% par l'employeur (ou à 100% dans certains cas)

L'expertise sur les conditions de travail des salariés (expertise « risque grave »)

Si le CSE constate :

- Une dégradation des conditions de travail / une surcharge de travail
- Des risques psychosociaux (RPS)
- Des départs, démissions, ruptures conventionnelles, burnout, inaptitudes
- Licenciement collectif, Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), Plan de Départ Volontaire (PDV), etc.
- Modification des horaires ou de la durée du travail
- Projet industriel, projet de fusion, etc.

Groupe Legrand vous accompagne en vous apportant :

- Un diagnostic de la situation : identification et explication des causes précises et des mécanismes à l'origine des problématiques, à partir d'une analyse du travail et organisationnelle
- Des préconisations visant à solutionner la situation et à améliorer les conditions de travail et la prévention des risques professionnels
- Un appui d'expert sur le rappel des obligations de l'employeur en matière de santé, sécurité et conditions de travail, et de conseils avisés pour votre mandat SSCT

Financement : mission prise en charge à 100% par l'employeur

QUALIANOR
Organisme certifié
«Expertises auprès des CSE»
Comité Social & Economique

CONTACT
Camille VOGEL - Pôle SSCT
Tel : 01 42 25 30 30
Email : info@groupe-legrand.com

PLANIFIEZ VOTRE FORMATION INTER-ENTREPRISES CSE | SSCT 2023 !

Toutes nos formations sont accessibles en présentiel et/ou en visio !

La prévention des risques psychosociaux - 1 j

- Le 19 janvier — Paris
- Le 24 février — Bordeaux

Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes - 1 j

- Le 20 janvier — Paris
- Le 28 février — Bordeaux

SSCT (Nouveau mandat)- 5 jrs

- Du 23 au 27 janvier — Paris
- Du 30 janvier au 3 février — Bordeaux
- Du 27 février au 3 mars — Marseille

SSCT (Renouvellement mandat) - 3 jrs

- Du 25 au 27 janvier — Paris
- Du 1er au 3 février — Bordeaux
- Du 1er au 3 mars — Marseille

Trésorerie et comptabilité du CSE - 2 jrs

- Les 30 et 31 janvier — Paris

Préparer les élections des représentants du personnel - 1 j

- Le 31 janvier — Lyon
- Le 1er février — Paris

Rôle et missions du CSE de moins de 50 salariés - 1 j

- Le 1er février — Lyon
- Le 2 février — Paris
- Le 3 février — Marseille
- Le 21 février — Bordeaux

Actualités économiques et sociales - 1 j

- Le 2 février — Lyon
- Le 10 février — Paris
- Le 22 février — Bordeaux

CSE et la responsabilité sociétale des entreprises – RSE - 1 j

- Le 3 février — Paris

Fonctionnement et attributions du CSE - 2 jrs

- Du 6 au 7 février — Marseille
- Du 14 au 15 février — Paris
- Du 23 au 24 février — Lyon

Le harcèlement moral au travail - 1 j

- Le 7 février — Bordeaux
- Le 14 mars — Lyon

ASC et prévention des risques URSSAF - 1 j

- Le 8 février — Marseille

NOUVEAU !

Votre catalogue formation 2023 est disponible !
Téléchargez-le en ligne sur notre site internet ou prenez contact avec notre responsable formation pour le recevoir par courrier.

CONTACT
Marlène SERIN - Pôle Formation
Tel : 01 42 25 30 30
Email : formation@groupe-legrand.com

INFOS ÉVÉNEMENTS

MATINALES DES CSE

À PARIS ET À LYON
DE 9H15 À 11H30

INVITATIONS GRATUITES

- **Le 1er février 2023 à Paris et à Lyon*** **"Comment bien préparer les élections CSE ?"**

La fin des mandats des représentants du personnel approche dans beaucoup d'entreprises. Les élus du CSE actuellement en poste devraient anticiper les prochaines élections.
Calendrier électoral, négociation du protocole préélectoral, constitution des listes de candidats etc. Ce sont des sujets techniques qu'il est important de maîtriser afin de bien préparer les élections et éviter les risques d'annulation de ces dernières.

Tenez-vous prêts et préparez vos élections : venez (re)découvrir les points clés des élections professionnelles.

- **Le 10 février 2023 à Paris "3,2,1… La finalisation des comptes 2022 de votre CSE, c'est maintenant !"**

Avez-vous centralisé toutes vos factures, relevés de banque et justificatifs 2022 ?

Soyez sûrs de ne rien oublier pour la clôture de vos comptes 2022 et de respecter toutes les obligations comptables ! Soyez également prêts pour vous mettre en marche pour 2023 !

Lors de cette matinale, nous vous expliquerons comment vous y prendre

- **Le 7 mars 2023 à Paris et à Lyon "Le B.A- BA des informations consultations récurrentes, pour devenir un acteur crédible face à votre direction !)"**

Lors de cette matinale nous répondrons à vos interrogations sur les consultations récurrentes, et vous aiderons à vous poser les bonnes questions sur les enjeux qui y sont liés et à vos droits.

**** Lieux :*** *Paris, 20 rue Brunel, 75017 et à Lyon, le lieu sera communiqué 10 jours avant le jour J.*

La participation à notre matinale est gratuite, mais sur **inscription préalable** sur notre site internet, page événements. **Attention, le nombre de places étant limité, merci de répondre dès réception de cette invitation.** Cette invitation n'est pas nominative, vous pouvez la transmettre à d'autres élus qui seraient intéressés.

TEAM BUILDING POUR LES CSE !

Thématique :

Vous serez plongés dans la vie d'un CSE, avec une véritable mise en situation mêlant le caractère ludique du jeu de rôles au réalisme des situations.

Pour plus d'informations ou pour vous inscrire c'est par ici

GROUPE LEGRAND

Nos experts CSE vous accompagnent à toutes les étapes de votre mandat de CSE

Depuis 1989, le Groupe Legrand accompagne des Comités Sociaux et Économiques (CSE).

Connaître pour savoir, Savoir pour agir

Être au service des CSE en proposant une spécialisation dans les relations sociales et l'assistance auprès des Comités Sociaux et Économiques.

Notre action est guidée par des valeurs fortes : l'éthique professionnelle, la déontologie et le sens de l'engagement.

Groupe Legrand c'est 4 pôles d'excellence ...

- Expertise comptable
- Assistance Juridique
- Formations CSE - SSCT
- Expertise SSCT

InfosCSE 01 42 25 30 30 GROUPE LEGRAND info@groupe-legrand.com