# InfosCSE

*Janvier / Février 2020*

## Soyons déterminés et confiants pour réussir 2020 !

En ce début d'année 2020, nous vous présentons nos meilleurs vœux de bonne santé pour vous, vos familles et ceux qui vous sont chers.

Début d'année est synonyme de bilan et de projets.

Au plan économique, dans un contexte morose, et malgré de nombreuses incertitudes à l'international, **la France s'en sort assez bien**, avec un PIB par habitant qui se redresse, un pouvoir d'achat qui s'améliore, une croissance qui se maintient et fait mieux que la moyenne européenne, un taux de chômage en baisse depuis 4 années lié à un recul du taux d'activité. Ceci étant, nous observons une pauvreté persistante qui frappe d'abord les chômeurs et les familles monoparentales.

Alors que les femmes sont de plus en plus actives et diplômées, et malgré des avancées incontestables, les inégalités persistent et elles demeurent plus exposées que les hommes au sous-emploi et à la pauvreté. Au niveau des rémunérations, même après correction des temps partiels, des postes et des âges, qui faussent les chiffres bruts, il ressort néanmoins une différence de 9% au niveau des **rémunérations entre hommes et femmes**, souvent concentrées sur le bas et le haut de l'échelle sociale, avec ses conséquences au niveau des retraites. L'index d'égalité salariale (cf. p 3) mis en place en 2019 et généralisé en 2020 pour les entreprises de plus de 50 salariés, va nécessiter de l'énergie et de la détermination pour le rendre efficace. Les inégalités de rémunérations des femmes trouvent leur pendant au niveau des conditions de travail plus pénibles des hommes et des accidents de travail conséquents.

2020 sonne la **généralisation des CSE** qui remplacent DP, CE, CHSCT. Certaines mises en place sont laborieuses et notre cabinet, partenaire des IRP depuis plus de 30 ans, accompagne ces évolutions. Les élus sont méritants, car leur investissement personnel, qui génère des actions et des résultats, leur fait acquérir une vraie légitimité.

Compte tenu de cette nouvelle donne, une approche plus stratégique s'avère nécessaire pour les élus. Quel **projet** défendre ? avec quels moyens ? quelle organisation adopter ? Comment **motiver les jeunes** générations à s'engager, à prendre des responsabilités dans ces instances, sans contrarier leurs parcours professionnels ? Se battre pour **plus de justice**, pour combattre les inégalités, pour plus de **dialogue de qualité** dans l'entreprise, pour passer d'une société de **méfiance**, voire de **défiance**, à une société de **confiance** constitue de très nobles ambitions.

**Comprendre la stratégie** de son entreprise, sa **situation économique et financière**, ainsi que sa **politique sociale** sont des fondamentaux pour bâtir votre plan de route, **mieux représenter et défendre** vos collègues de travail.

Toutes nos équipes sont à vos côtés pour vous accompagner à décrypter l'information et la faire parler, pour être bien utilisée et réussir à optimiser le rôle de votre CSE, une instance récente qui mérite de prendre toute sa place, tant au plan social qu'économique.

Aimé Césaire nous rappelait « C'est quoi, une vie d'homme ? C'est le combat de l'ombre et de la lumière ; c'est une lutte entre l'espoir et le désespoir, entre la lucidité et la ferveur … Je suis du côté de l'espérance, mais d'une espérance conquise, lucide, hors de toute naïveté ».

Nos équipes sont à votre écoute, n'hésitez pas à les solliciter !

Jean-Luc SCEMAMA
*Président*
*Expert-comptable Associé*

### SOMMAIRE


Infos économiques p.2
Infos sociales p.3
Infos formations p.4
Infos pratiques p.5
Infos évènements p.6
Info offre p.7

**Toutes les équipes du GROUPE LEGRAND ont le plaisir de vous souhaiter une excellente année 2020 !**


GROUPE LEGRAND

Expertise Comptable
Conseil & Assistance
Formation

DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE

Paris : 01 42 25 30 30
Lyon : 04 37 69 74 55
Bordeaux : 05 56 56 42 70

info@groupe-legrand.com
www.groupe-legrand.com

# INFOS ÉCONOMIQUES

## La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat version 2020 !

*En 2018, la prime Macron a bénéficié à 5 millions de salariés pour un montant moyen de 450 euros. Compte tenu du contexte social tendu depuis plus d'un an, le gouvernement a pris le parti de la renouveler avec toutefois des conditions différentes.*

**Comment est mise en place cette prime ?**

L'employeur est libre de mettre en place ou non la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA). S'il souhaite le faire, il pourra le faire, soit par décision unilatérale (DU) obligeant l'employeur à « informer » le CSE avant le versement de la prime, soit par accord d'entreprise ou de groupe, conclu selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement.

Comme en matière d'intéressement, s'il existe dans l'entreprise un ou plusieurs syndicats représentatifs ou un CSE, la procédure d'accord ratifié aux 2/3 du personnel ne peut être utilisée que si au moins un syndicat représentatif ou le CSE se joint à l'employeur pour demander la ratification.

**Quels sont les salariés bénéficiaires ?**

L'accord ou la décision unilatérale doit fixer les conditions d'attribution de la prime. Il est possible de viser l'ensemble des salariés ou uniquement ceux dont la rémunération n'excède pas un plafond fixé par l'accord ou la décision unilatérale (le plafond d'attribution peut être calé sur le seuil de 3 fois le SMIC qui gouverne les exonérations sociales et fiscales attachées à la prime, mais il est aussi possible de prévoir un plafond inférieur, le cas échéant.

**Pour quel montant ?**

Le montant de la prime est fixé par l'accord ou la DU qui la met en place. Dans tous les cas, seuls les 1 000 premiers euros sont exonérés aux plans fiscal et social (cf. ci-dessous « Quelles seront les exonérations »).

La prime ne peut se substituer ni à des augmentations de rémunération ou à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise, ni à des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles ou d'un usage (loi art. 7, II, 4°).

**Quelles seront les exonérations ?**

La PEPA 2020 est exonérée, dans la limite de 1 000 € par bénéficiaire, d'impôt sur le revenu, de cotisations d'origine légale ou conventionnelle (CSG et CRDS comprises). Pour les entreprises, elle n'entre pas dans le calcul de la participation à l'effort de construction, de la taxe d'apprentissage, des contributions à la formation professionnelle et, s'il y a lieu, de la taxe sur les salaires.

**Grande différence avec le dispositif de l'année 2019 :** cette fois, seules les primes versées par des employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de ladite prime bénéficient des exonérations (loi art. 7, I, A).

Par dérogation aux règles habituelles, les accords d'intéressement conclus entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2020 peuvent porter sur une durée inférieure à 3 ans, sans pouvoir être inférieure à 1 an.

Les exonérations seront réservées aux salariés liés par un contrat de travail à la date de versement de la prime et ayant perçu, sur les 12 mois précédant son versement, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC (loi art. 7, V).

Pour ouvrir droit aux exonérations, la prime doit être versée entre le 28 décembre 2019 et le 30 juin 2020.

**Quel rôle jouent les IRP ?**

Vous avez été élus pour défendre l'intérêt des salariés. Votre rôle porte, certes sur l'aspect social et culturel, mais également, et fondamentalement, sur l'aspect économique.

Nous vous rappelons que l'employeur se doit, notamment, de vous informer et vous consulter tous les ans (sauf accord contraire), sur la situation économique et financière, ainsi que sur la politique sociale de votre entreprise.

L'information-consultation sur la politique sociale permet d'appréhender les enjeux sociaux et salariaux de votre entreprise, l'information-consultation sur la situation économique et financière de mieux comprendre le modèle économique de votre entreprise, la constitution de votre résultat, et de votre structure financière… Pour rappel, vous pouvez vous faire accompagner avec une prise en charge à 100 % par l'employeur !

**Que pouvez-vous attendre de l'intervention d'un expert sur ces consultations ?**

« Il est primordial de définir les préoccupations des élus en amont de la mission avec l'expert », précise Delphine VIVAT, Manager – Directrice de mission du GROUPE LEGRAND. « Avec notre aide, les élus pourront définir un ou deux thèmes à aborder de manière plus détaillée, à 'creuser' et à affiner afin que nous puissions demander toutes les informations adéquates à la Direction », confirme-t-elle. Rappelons que les textes confirment que l'expert est seul juge de l'utilité des documents qu'il réclame dans le cadre des missions légales.

Ainsi, l'expertise pourra répondre à un certain nombre de questions restées sans réponses ou avec des réponses parfois incomplètes : quel est le modèle économique de l'entreprise ? quels ont les flux / les conventions existants entre elle et le Groupe ? comment est formé le résultat ? pourquoi a-t-on un résultat en hausse, mais une participation qui recule ? quelle est politique sociale mise en place ? l'effectif est-il en adéquation avec l'activité ? Comment évolue le salaire moyen par coefficient, par niveau, ou par métier ? l'égalité femme / homme est-elle respectée ? …

Notre équipe met à votre service les capacités d'une expertise indépendante et d'une analyse pédagogique sur mesure.

**Nous sommes à votre disposition pour échanger avec vous sur le sujet au :**
**01 42 25 30 30 - info@groupe-legrand.com**

## LE CHIFFRE DU MOIS

# Entre 15 et 20%

C'est le pourcentage des entreprises de plus de 11 salariés qui n'étaient pas passés en CSE au 15 décembre 2019 alors qu'elles avaient pour obligation de passer en CSE au 31 décembre 2019.

*Si vous n'êtes pas encore en CSE cf article page 5.*

## L'INFO TECHNIQUE

Comment désigner un expert sur ces 2 consultations ?

Pour désigner un expert sur ces consultations, une seule phrase est à mettre à l'ordre du jour et à faire voter pour chacune de ces missions :

- « Désignation et nomination de l'expert-comptable au titre de l'article L. 2315-88 du Code du travail en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2312-17, 2° du code du travail. »
- « Désignation et nomination de l'expert-comptable au titre de l'article L. 2315-91 du Code du travail en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue à l'article L. 2312-17, 3° du code du travail. »

Le recours à l'expert permet également, pour les représentants du personnel, de monter en compétences et de bénéficier d'une aide pour enrichir le dialogue social. Les élus s'approprient les conclusions du rapport, gagnent en autonomie et la présence de l'expert aux réunions préparatoire et plénière favorise le dialogue social.

Cela permet une consultation plus réussie, sous un délai allongé à 2 mois au lieu d'un mois sans expert !

## Quels changements pour les entreprises en 2020 ?

Refonte des seuils sociaux et entrée en vigueur du forfait mobilité durable constituent deux changements importants de ce début d'année pour les entreprises, auxquels les représentants du personnel doivent être attentifs.

**La refonte des seuils sociaux**

Depuis longtemps, l'atteinte d'un seuil social entraîne de nouvelles obligations fiscales, juridiques et sociales pour les entreprises. Cependant, il est à noter que, depuis le 1er janvier 2020, ces seuils ont été harmonisés dans le cadre de la loi Pacte. Ils sont au nombre de 3, soit :

- 11 salariés,
- 50 salariés et
- 250 salariés.

Cette refonte des seuils a pour but d'alléger les obligations pour les plus petites entreprises.

Par exemple, une entreprise qui passait de 19 à 20 salariés devait cotiser au Fonds national d'aide au logement (0,5 % de la masse salariale) ou à Action Logement (0,45 % de la masse salariale). Depuis le 1er janvier 2020, ces charges ne sont obligatoires qu'à partir du seuil de 50 salariés.

De plus, une entreprise qui franchit un nouveau seuil sera exemptée de nouvelles obligations pendant 5 ans. Ainsi, si elle affiche pendant 5 années un nombre de salariés supérieur à ce nouveau seuil, alors les nouvelles obligations liées au franchissement de ce seuil s'appliqueront.

**Entrée en vigueur du forfait mobilité durable (non obligatoire pour les entreprises)**

Le forfait mobilité durable est issu de la loi Mobilités. Il permet aux employeurs de prendre en charge le déplacement de leurs salariés sur leur trajet domicile-travail effectué à vélo ou en covoiturage à hauteur de 400 € par an. La prise en charge sera réalisée en franchise d'impôt pour les salariés et de cotisations sociales pour les employeurs.

De son côté, l'Etat s'est engagé à mettre en place le forfait mobilité durable pour les fonctionnaires à hauteur de 200 € par an.

Compte tenu de cette nouvelle disposition :

- L'indemnité kilométrique vélo, entrée en vigueur en 2016, prend fin.
- Le plafond de la prise en charge des frais de carburant pour l'alimentation des véhicules électriques (hybrides rechargeables, etc.) double et atteint ainsi 200€.
- Les entreprises de plus de 50 salariés sont dans l'obligation d'ouvrir des négociations sur les déplacements des salariés. Des accords devront être trouvés sur la manière dont l'employeur s'engage pour faciliter les trajets de ses salariés (aménagements d'horaires, télétravail, facilitation de l'usage du vélo ou du covoiturage, etc.)
- Les entreprises qui n'ont pas l'obligation de négocier sur les déplacements des salariés, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE. Pour les employeurs publics, elle sera décidée par décret.
- Les entreprises qui sont dans l'obligation de négocier, la prise en charge des frais (modalités, critères d'attribution, etc.) sera déterminée par accord d'entreprise ou par accord interentreprises et, à défaut, par accord de branche.

## Votre entreprise va-t-elle publier ses résultats sur l'égalité de rémunération entre ses salariés femmes et hommes ?

**A partir du 1er mars 2020, l'obligation de publication du résultat des entreprises concernant l'analyse de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est étendue aux entreprises de 50 à 250 salariés.**

En effet, il faut savoir que celles qui comptent plus de 1000 salariés ont dû répondre à cette obligation au 1er mars 2019 et que celles dont l'effectif se situe entre 250 et 999 salariés, le 1er septembre 2019.

Ce résultat consiste en une note sur 100, calculée en fonction d'une série d'indicateurs fixés par la loi.

Officiellement, l'objectif de cette mesure est de mettre fin aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avec la mise en place d'une obligation de résultat.

**Les indicateurs permettant de calculer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes**

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, les points sont attribués en fonction des résultats obtenus aux 4 indicateurs suivants mesurant :

1. L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des différentes catégories professionnelles et en fonction de l'âge des salariés,
2. Les écarts de taux d'augmentation de salaire entre les femmes et les hommes,
3. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation, suite à leur retour de congé de maternité,
4. La parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

**Comment les salariés seront-ils informés ?**

Pour l'année de mise en place de ce nouvel Index, les entreprises dont les effectifs sont compris entre 50 et 250 salariés doivent publier leur note globale sur 100 au plus tard le 1er mars 2020.

Par la suite, les entreprises devront publier, au plus tard le 1er mars de chaque année, sur leur site internet, le résultat global obtenu sur 100 au titre de l'année précédente.

L'Administration a précisé que les salariés devaient être informés par le biais d'une publication sur le site internet de l'entreprise ; une publication sur un intranet n'étant pas suffisante. A défaut de site internet, l'entreprise doit rendre compte de ce résultat aux salariés par tout moyen.

**Les conséquences des résultats**

Rappelons qu'un barème permet d'accorder des points d'après le résultat obtenu pour chaque indicateur par l'entreprise ; la note maximale étant de 100.

Dans le cas où ce nombre de points est inférieur à 75, l'entreprise doit prendre des mesures permettant de corriger cet écart. Elle dispose d'un délai de 3 ans pour y parvenir.

**Les sanctions encourues par l'entreprise**

L'entreprise qui n'a pas publié et communiqué ses résultats au plus tard le 1er mars de chaque année s'expose à une pénalité financière.

Si elle ne parvient pas, dans le délai de 3 ans, à faire en sorte que sa note globale atteigne 75 points, elle pourra être passible d'une pénalité.

**Le rôle des représentants du personnel par rapport à cet Index**

Les représentants du personnel au CSE doivent avoir communication détaillée par l'employeur, à travers la BDES, des résultats obtenus par l'entreprise.

L'employeur doit apporter toutes les précisions utiles à la compréhension des résultats notamment la méthodologie appliquée et la répartition des salariés par catégorie.

L'Administration doit également être destinataire des mêmes informations fournies aux représentants du personnel.

Enfin, puisque nous sommes encore en janvier, permettez-moi de vous souhaiter une année 2020 plus heureuse, plus solidaire, plus respectueuse du droit et des personnes, plus agréable, plus juste, avec plus de confiance et d'espoirs.

# INFOS FORMATIONS

## Catalogue de Formation 2020

**ÊTRE UN ÉLU DE CSE AU QUOTIDIEN !**

2020 est synonyme de CSE pour tous… Exercer un mandat de représentant du personnel au sein de la nouvelle instance relève désormais d'une expertise multiple qui peut s'avérer être plus complexe qu'auparavant. En effet, les missions des élus se sont sensiblement développées sans réels moyens supplémentaires ; en plus de la gestion des oeuvres sociales et du rôle économique, le CSE devra maitriser les problématiques portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Au vu de la complexité de votre rôle et de l'évolution de vos moyens d'action, vous former est essentiel pour mener à bien votre mandat, pour être efficaces et pour être force de propositions face à votre Direction.

Compte tenu des évolutions législatives permanentes, le droit à formation prend, à nouveau, tout son sens. Il est, en effet, indispensable de connaitre les fondements du droit du travail et de se mettre à jour régulièrement.

Être formés régulièrement vous permettra de développer et d'améliorer le dialogue social au sein de votre entreprise, mais également d'être mieux préparés face à votre Direction.

Ce catalogue a, ainsi, été construit pour vous, pour vous permettre dans un premier temps de maîtriser les bases de votre mandat, mais également de vous perfectionner sur des thèmes plus spécifiques ou plus adaptés à votre contexte.

Notre objectif est de vous amener à réussir votre mandat en maîtrisant vos droits et obligations.

Groupe LEGRAND s'engage dans cette réussite commune et nos équipes sont à votre disposition pour y arriver ensemble.

N'hésitez pas à nous demander le catalogue de formation : formation@groupe-legrand.com ou sur notre site www.groupe-legrand.com

Très cordialement,

Les équipes du GROUPE LEGRAND

## Prochaines formations inter

### Paris

| | |
|---|---|
| 03/03/2020 | Attributions CSE |
| 05/03/2020 | Actualités économiques et sociales |
| 06/03/2020 | Optimisation ASC |
| 27/02/2020 | Harcèlement référent sexuel |
| 24/04/2020 | Harcèlement référent sexuel |
| 23/04/2020 | SSCT entreprise < 50 salariés |
| 24/04/2020 | Fonctionnement entreprise < 50 salariés |

### Lyon

| | |
|---|---|
| 09/04/2020 | Actualités économiques et sociales |
| 08/04/2020 | Optimisation ASC |
| 14/04/2020 | Fonctionnement CSE |
| 15/04/2020 | Attributions CSE |
| 09/04/2020 | Harcèlement référent sexuel |
| 09/04/2020 | Fonctionnement entreprise < 50 salariés |
| 10/04/2020 | SSCT entreprise < 50 salariés |

### Toulouse

| | |
|---|---|
| 03/02/2020 | Fonctionnement CSE |
| 04/02/2020 | Attributions CSE |
| 05/02/2020 | Optimisation ASC |
| 06/02/2020 | Trésorerie et comptabilité du CE/CSE |
| 07/02/2020 | Atelier pratique |

### Lille

| | |
|---|---|
| 03/02/2020 | Fonctionnement CSE |
| 04/02/2020 | Attributions CSE |
| 05/02/2020 | Optimisation ASC |
| 06/02/2020 | Trésorerie et comptabilité du CE/CSE |
| 07/02/2020 | Atelier pratique |

### Bordeaux

| | |
|---|---|
| 12/02/2020 | Fonctionnement CSE |
| 13/02/2020 | Attributions CSE |
| 14/02/2020 | Optimisation ASC |
| 13/03/2020 | Harcèlement référent sexuel |
| 11/03/2020 | Fonctionnement entreprise < 50 salariés |
| 12/03/2020 | SSCT entreprise < 50 salariés |

### Marseille

| | |
|---|---|
| 10/02/2020 | Fonctionnement CSE |
| 11/02/2020 | Attributions CSE |
| 12/02/2020 | Optimisation ASC |
| 13/02/2020 | Trésorerie et comptabilité du CSE |
| 14/02/2020 | Atelier pratique / Trésorier du CSE |

### Rouen

| | |
|---|---|
| 13/02/2020 | Trésorerie et comptabilité du CE/CSE |
| 14/02/2020 | Atelier pratique |
| 02/03/2020 | Fonctionnement CSE |
| 03/03/2020 | Attributions CSE |

## L'INFO TECHNIQUE

N'oubliez pas, vous devez faire votre demande de formation au Président de votre CSE au moins 1 mois avant la date de la formation.

**Pour vous inscrire ou en savoir plus, contactez le Pôle Formation au 01 42 25 30 30 ou formation@groupe-legrand.com**

## Si votre CSE n'est toujours pas en place…

**2020 est bien là et votre entreprise n'est toujours pas dotée d'un CSE ? Quelles en sont les conséquences ?**

Un nombre conséquent d'entreprises n'ont pas encore organisé les élections professionnelles de passage en CSE, malgré l'obligation légale, connue depuis les ordonnances de septembre 2017.

Or, depuis le 1er janvier 2020, au regard des textes, les anciennes institutions représentatives du personnel n'ont plus de légitimité. Tous les mandats des élus sont considérés comme éteints avec le passage à 2020 ! En effet, concrètement, l'absence de CSE aujourd'hui équivaut à l'absence de représentants du personnel, quand bien même des Délégués du personnel ou un Comité d'Entreprise sembleraient toujours être en place.

**Alors élus, attention si vous êtes dans ce cas ! Vous ne disposez légalement plus de droit ou de pouvoir d'action ; vous ne pouvez plus rien faire !**

Cette absence de mandat signifie que vous n'êtes plus en droit, ni de représenter les salariés, ni d'utiliser les budgets.

En effet, le CE n'ayant plus d'existence juridique, les activités envers les salariés sont obligatoirement suspendues qu'il s'agisse de distribuer les tickets cadeaux, d'utiliser la billetterie ou de faire des offres pour les enfants.

Les attributions économiques et professionnelles n'ont évidemment plus lieu d'exister non plus : les anciens élus, qui continueraient à utiliser les budgets de l'ancien CE, s'exposeraient au risque de voir ces dépenses requalifiées en abus de biens sociaux. Certaines situations peuvent se révéler particulièrement délicates à gérer : CE employant des salariés, activités engagées avant le 31 décembre 2019, mais réalisées en 2020…

Les anciens élus n'ont plus le droit d'utiliser des heures de délégation ou d'être consultés par la direction.

De fait, cette situation qui se révèle être « sans présence de représentation du personnel » au sein de l'entreprise peut avoir de lourdes conséquences, et notamment des sanctions pour les élus en cas de poursuite d'activité.

**Les conséquences**

Parallèlement, la non-organisation des élections par l'employeur a de lourdes conséquences, pour lui, mais aussi pour le dialogue social. En effet, l'entrave à la constitution du CSE entraine pour l'employeur :

- Un délit pénal puni d'un an d'emprisonnement et 7 500 € d'amende (C. trav. art. L. 2317-1)
- Des dommages et intérêts pour tout salarié en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de représentation du personnel et de procès-verbal de carence
- L'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement prononcé pour inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle
- L'irrégularité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique
- L'inopposabilité aux salariés de la dénonciation d'un usage
- L'inopposabilité aux salariés de la modification ou de la mise en place du règlement intérieur
- L'impossibilité de mettre en place de l'intéressement au sein de l'entreprise

Ainsi, l'absence de CSE constitue bien un réel frein au dialogue social et à la vie de l'entreprise !

**Que faire ?**

Si vous n'êtes pas encore passé en CSE, nous vous invitons à demander à votre Direction d'organiser vos élections au plus tôt, voire à solliciter l'inspection du travail à ce sujet, en cas de difficulté.

Le cabinet GROUPE LEGRAND est à votre disposition pour échanger sur le sujet.

**Vous avez besoin de conseils au quotidien ?**

**N'hésitez-pas à vous abonner à notre Pôle Conseil & Assistance**

**Contactez-nous au 01 42 25 30 30 - info@groupe-legrand.com**

# INFOS ÉVÈNEMENT

## GROUPE LEGRAND est partenaire de SALONSCE

| | |
|---|---|
| **LYON** | Les 18 et 19 février 2020 |
| **PARIS** | Les 10, 11 et 12 mars 2020 |
| **MARSEILLE** | Les 2 et 3 avril 2020 |
| **BORDEAUX** | Les 8 et 9 avril 2020 |

SalonsCE
LE **RENDEZ-VOUS** DES ÉLUS DE CE/CSE
ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

**A cette occasion, nous animerons des conférences !**

### Lyon : Stand B 30

| | |
|---|---|
| Le 18 février 2020 - 10H30 / 11H30 - SALLE 1 | **Et maintenant en CSE, comment bien vous organiser ?** |
| Le 18 février 2020 - 11H30 / 12H30 - SALLE 1 | **Qualité de vie au travail, comment pouvez-vous agir ?** |
| Le 19 février 2020 - 10H30 / 11H30 - SALLE 2 | **Règlement intérieur : les 10 clés pour un CSE efficace** |
| Le 19 février 2020 - 14H00 / 15H00 - SALLE 1 | **Quelle stratégie d'actions dans mon rôle d'élu de CSE ?** |

### Paris : Stand : D 28

| | |
|---|---|
| Le 10 mars 2020 - 09H30 / 10H30 - SALLE 1 | **Et maintenant en CSE, comment bien vous organiser ?** |
| Le 10 mars 2020 - 11H30 / 12H30 - SALLE 1 | **Règlement intérieur : les 10 clés pour un CSE efficace** |
| Le 11 mars 2020 - 10H30 / 11H30 - SALLE 2 | **Quelle stratégie d'actions dans mon rôle d'élu de CSE ?** |
| Le 11 mars 2020 - 11H30 / 12H30 - SALLE 2 | **Qualité de vie au travail, comment pouvez-vous agir ?** |
| Le 12 mars 2020 - 10H30 / 11H30 - SALLE 1 | **Actualités : Ce qui a changé ces derniers mois** |
| Le 12 mars 2020 - 14H00 / 15H00 - SALLE 1 | **Accord de performance collective : attention aux abus de votre direction !** |

### Marseille : Stand C 33

| | |
|---|---|
| Le 2 avril 2020 - 11H30 / 12H30 | **Et maintenant en CSE, comment bien vous organiser ?** |
| Le 3 avril 2020 - 14h00 / 15H00 | **Règlement intérieur : les 10 clés pour un CSE efficace** |

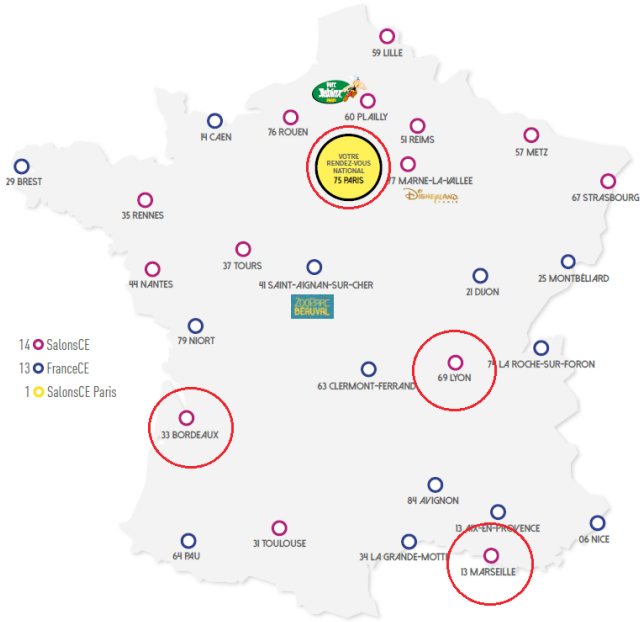
### Bordeaux : B 14

| | |
|---|---|
| Le 9 avril 2020 - 14H00 / 15H00 | **Et maintenant en CSE, comment bien vous organiser ?** |
| Le 10 avril 2020 - 09h30 / 10H30 | **Règlement intérieur : les 10 clés pour un CSE efficace** |

## L'INFO TECHNIQUE

Téléchargez votre badge d'accès au salon gratuitement sur www.salonsce.com

La participation à nos conférences est gratuite, mais si vous ne pouvez y participer et que vous souhaitez recevoir le support de la conférence.
N'hésitez pas à nous en faire la demande :
info@groupe-legrand.com

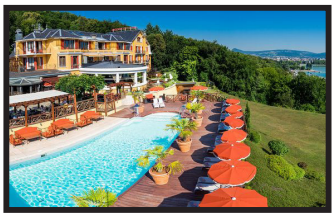


NOTRE RESIDENTIEL 2020

## SEMINAIRE POUR LES CSE

## Du mercredi 10 au vendredi 12 juin 2020

## À Annecy



# UNE FORMATION ENRICHISSANTE ET ORIGINALE

Nous vous proposons une formation concrète et opérationnelle, applicable à votre CSE.
Vous serez plongés dans la vie d'un CSE, dans une véritable mise en situation mêlant le caractère ludique du jeu de rôles au réalisme des situations. Vous endosserez les responsabilités des élus d'une entreprise imaginaire, mais proche des réalités que vous vivez quotidiennement.
Ces 3 jours de travaux pratiques, d'informations économiques, juridiques et sociales approfondies et de convivialité, rassemblent des élus d'entreprises diverses et des animateurs qui tirent leur légitimité d'une expérience quotidienne et éprouvée sur le terrain.

**Nous séjournerons à l'hôtel Les Trésoms à Annecy, du 10 au 12 juin 2020.**
Dans une ambiance chic et décontractée, vous profiterez d'une vue exceptionnelle sur le lac d'Annecy et serez seulement à 15 minutes à pied du vieil Annecy

La formation à partir du mercredi 10 juin (après-midi), la pension complète et l'hébergement de 2 nuits est à **1.620 € nets par participant** (1.520 € nets pour le 2ème participant, 1.420 € nets pour le 3ème participant et 1.320 € pour le 4ème participant et les suivants du même CSE)

**Option :**
Nous vous proposons le mercredi matin, de 10h00 à 12h30, une formation sur l'actualité économique et sociale.
Montant de l'option : 100 € par personne

## BULLETIN D'INSCRIPTION - RÉSIDENTIEL 2020

Société : .....

Activité : .....

Adresse : .....

Effectif de l'entreprise : .....

Facture à établir à : .....

Adresse de la facturation : .....

NOM / Prénom : ..... ..... Fonction CSE : .. ..... .....

Téléphone : _ _ / _ _ / _ _ / _ _ / _ _ Date de naissance : _ _ / _ _ / _ _

Email : ..... @ .....

Nombre de participants au RÉSIDENTIEL, au sein de mon CSE : .....

**Je suis le** : ☐1er participant ☐2ème participant ☐3ème participant ☐4ème participant ☐5ème participant

Intolérances alimentaires : .....

**OPTION FORMATION*** sur l'actualité économique et sociale à 100 € par personne, le 10 juin (matin) ; je souhaite y participer : ☐**Oui** ☐ **Non**

Montant de ma participation au Résidentiel à Annecy, du 10 au 12 juin 2020 : _____€

**Remplissez autant de formulaires que de participants.**

**Conditions de réservation** : Les demandes d'inscription seront satisfaites par ordre d'arrivée, avec le règlement effectué. Le règlement doit être effectué par chèque à l'ordre de GROUPE LEGRAND. Dès réception de votre inscription complète, vous recevrez une convocation de stage ainsi que la facture.

**Condition d'annulation** : Aucun remboursement ne pourra être exigé. Néanmoins, tout participant a la possibilité de se faire remplacer par un autre élu.

**Ce tarif comprend** : la formation du 10 juin (à compter du déjeuner) jusqu'au 12 juin 2020, la pension complète et l'hébergement de 2 nuits. **Ce tarif ne comprend pas** : les transports, les dépenses à caractère personnel.

Fait à : ..... Le _ _ / _ _ / _ _ _ _

Signature précédée de la mention « Bon pour accord » :

# DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE

GROUPE LEGRAND

**Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent depuis plus de 30 ans.**

**Expertise comptable**

Situation économique, Politique sociale, Orientations stratégiques, Droit d'alerte, PSE, Tenue / Audit des comptes du CSE...

**Conseil & Assistance**

Accompagnement au quotidien pour toute question d'ordre économique, sociale ou juridique

**Formation**

Formation CSE - SSCT inter et intra dans toute la France

**Comprendre pour savoir, savoir pour agir !**

www.groupe-legrand.com

Expertise Comptable

Conseil & Assistance

Formation

GROUPE LEGRAND

Paris - Lyon - Bordeaux - Lille - Marseille

01 42 25 30 30

info@groupe-legrand.com