InfosCSE

Janvier / février 2022

2022 est là ! Après Delta et l'arrivée d'Omicron, nous tâcherons de vivre au mieux et au plus proche de vous cette nouvelle année !

Nous nous habituons à ce virus et ses variants ; prendre du recul et relativiser nous semble nécessaire.

La France est l'un des pays qui s'en tire le mieux avec un système social qui n'est pas parfait, mais que jalousent bien des salariés d'ailleurs. Les aides se sont additionnées, pas toujours bien calibrées, mais le chômage est en baisse depuis 3 mois. Nous n'avons pas assisté aux faillites collectives annoncées. Bien entendu, nous avons subi de sérieux dégâts, humains notamment. Quand nous voyons dans quel délai les chercheurs ont pu concevoir des vaccins et les laboratoires les produire, la qualité des échanges internationaux pour partager les expériences et avancées scientifiques de chacun, comment nos commerçants traditionnels se sont adaptés si rapidement au numérique, aux solidarités qui se sont organisées, nous avons, je crois, des raisons d'être optimistes.

Le constat de certaines dépendances économiques et stratégiques nous a conduit à décider d'y remédier et chacun s'est rallié à la nécessité de réindustrialiser notre pays. A titre indicatif, l'industrie a représenté 2 fois moins de la valeur ajoutée produite en France (13%) en 2020, qu'en 1949. En cette année d'élection, les candidats à la présidentielle multiplient les propositions sur ce thème porteur et consensuel.

Nous disposons d'un formidable potentiel de développement, avec des leviers pour favoriser la compétitivité à travers l'innovation, l'attractivité des métiers, les règles d'implantation des usines, etc. Il est urgent, en effet, d'amorcer un revirement assez stratégique, quand on déplore l'importance de certains déficits commerciaux.

D'évidence, la réindustrialisation sera un dur combat, pour lequel les organisations syndicales et les CSE ont un rôle à jouer, et notamment dans leur expression quant à l'organisation du travail, la formation, la GEPP, la connaissance des orientations stratégiques et donc du plan de développement, de la politique sociale et des conditions de travail, ainsi que la situation économique et financière actuelle et prévisionnelle. Mobilisation et espoir seront donc de mises en 2022 !

Par ailleurs, notre cabinet est heureux de partager avec vous nos deux certifications obtenues fin 2021 :

1. Qualianor pour les expertises SSCT, qui nous permet ainsi de pouvoir réaliser des expertises SSCT dans les domaines d'expertise concernant les risques graves (santé physique et/ou mentale), les projets importants modifiant les conditions de travail et la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes.
2. Qualiopi, qui atteste la qualité du processus de création de notre Pôle Formation.

Nous restons aux côtés des instances et des élus pour les accompagner dans ce dialogue social si essentiel, surtout dans cette année aux enjeux économiques, politiques et sociaux si conséquents. N'hésitez pas à contacter nos experts, dont la compétence et l'expérience vous sont destinées.

Enfin, permettez-nous de vous présenter nos meilleurs vœux pour une année 2022 de santé, de bonheur, de rebond, de solidarité et de réussite pour tous, dans de bonnes conditions de travail en n'oubliant la place centrale de l'humain dans l'entreprise.

Bonne année 2022

Jean-Luc SCEMAMA - Président
Expert-Comptable Associé

SOMMAIRE

Infos économiques p.2
Infos sociales p.3-4
Infos SSCT p.5-6
Infos formations p.7

Toutes les équipes
du GROUPE LEGRAND
sont à vos côtés pour mener
à bien votre mandat !

GROUPE LEGRAND

Expertise Comptable
Conseil & Assistance
Formation
SSCT

DES EXPERTS
AU SERVICE DES CSE

01 42 25 30 30

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

Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise : quel rôle pour le CSE ?

Depuis la loi climat du 22 août 2021, le CSE dispose de nouvelles prérogatives environnementales. Celles-ci se manifesteront notamment dans le cadre des consultations du CSE. Elles nécessiteront d'être formés, d'enrichir la BDESE des éléments environnementaux et de compléter les accords GEPP.

Dans un contexte qualifié de « transition écologique », la dimension environnementale acquiert une place réelle dans le dialogue social.

En effet, l'article L. 2312-8 du code du travail qui précise la mission générale du CSE a été modifiée. Le CSE devra dorénavant « assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise ainsi qu'à la prise en compte de leurs conséquences environnementales ».

Une dimension désormais écologique dans les consultations

- **Consultations ponctuelles :** Lors d'une information-consultation sur les questions intéressant la gestion et la marche de l'entreprise (mesures de nature à affecter le volume des effectifs, conditions d'emploi, introduction de nouvelles technologies, etc.), le CSE doit désormais aussi être informé et consulté sur les conséquences environnementales de ces mesures.
- **Consultations récurrentes :** le CSE doit également être informé au cours des 3 grandes consultations récurrentes (orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale) sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Dans le cadre des trois consultations récurrentes, la mission de l'expert-comptable porte dorénavant également sur «les éléments d'ordre environnemental».

La BDES élargie aux indicateurs environnementaux

La Base de Données Economique et Sociale change de nom et intègre un nouveau thème.

Elle devient la **Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE)** et s'ajoutent aux autres thèmes, les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Un décret d'application sera nécessaire pour modifier les articles définissant le contenu précis de la BDESE.

Formation économique des élus et formation économique, sociale et syndicale élargies

Les représentants du personnel auront la possibilité de se former sur le sujet de l'environnement dans le cadre de la formation économique des nouveaux élus CSE ou via le congé de formation économique, sociale et syndicale qui devient le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

L'accord GEPP (ex GPEC) pour mieux anticiper la transition écologique

Une autre obligation va s'imposer à certains employeurs : la négociation sur la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), qui se déroule tous les trois ans dans les entreprises de plus de 300 salariés, devra donc désormais prévoir la mise en place d'un « dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique ».

L'objectif essentiel de la GEPP reste l'anticipation de l'évolution des métiers et donc le maintien et développement de l'emploi durable.

La loi Climat ouvre de nouveaux domaines pour les élus du CSE. Si cette ouverture peut paraitre louable, les heures et ressources du CSE pour s'emparer de ces nouveaux domaines n'ont pas augmenté.

Notre conseil : vous appuyer sur les expertises légales liées aux consultations récurrentes et prises en charge par l'employeur pour pouvoir jouer pleinement votre rôle en la matière.

Nhésitez pas à nous contacter, nous sommes à votre service !

L'importance du respect de la séparation des budgets du CSE

Dans un arrêt du 20 octobre 2021 (Cass. soc., 20 oct. 2021, n°20-14.578), la Cour de cassation a rappelé que la violation de la dualité des budgets constituait un trouble manifestement illicite. Bien que cette décision ait été rendue sous l'empire des dispositions relatives au comité d'entreprise, toutefois, elle reste transposable au comité social et économique.

En l'espèce, un comité d'établissement, qui devait disparaître en raison d'une réorganisation, avait prévu dans son budget prévisionnel « de transférer au budget des activités sociales et culturelles les excédents du budget de fonctionnement des exercices antérieurs ». Le montant du transfert s'élève à 995 025 €.

L'employeur a assigné en référé le comité d'établissement, estimant que le budget prévisionnel ne respectait pas la distinction entre le budget de fonctionnement et le budget des ASC. Pour lui, le fait de prévoir d'utiliser le budget de fonctionnement pour financer des ASC constitue « un trouble manifestement illicite » qu'il convient de faire cesser immédiatement en interdisant au CSE de transférer les excédents du budget de fonctionnement.

Le tribunal de grande instance (devenu tribunal judiciaire), suivi de la cour d'appel, ont fait droit à la demande de l'employeur. Le comité d'établissement a formé un pourvoi contre l'arrêt.

Dans sa décision, la Cour de cassation a confirmé la position des juges du fond et a précisé que « le comité se devait de respecter strictement le principe de séparation des budgets ». Elle poursuit en indiquant qu'il existait un trouble manifestement illicite lorsque le comité avait décidé de transférer, au budget des activités sociales et culturelles de l'année 2018, les excédents du budget de fonctionnement des exercices antérieurs.

Depuis la mise en place du CSE, les membres peuvent décider de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget des œuvres sociales, dans la limite de 10 % de l'excédent annuel (C. trav., art. L. 2315-61 et R. 2315-31-1). Toutefois, le principe de séparation des budgets demeure la règle.

En conséquence, cet arrêt permet notamment de mettre en avant deux aspects :

1. **Rappeler que le principe de séparation des budgets ne permet pas de transférer un reliquat du budget de fonctionnement vers le budget des ASC au-delà de la limite de 10 % de l'excédent annuel,**
2. **L'employeur a intérêt à agir contre le CSE qui ne respecte pas la règle de séparation des budgets.**

Télétravail : un retour en présentiel qui ne va pas toujours de soi

Le contexte sanitaire que nous connaissons depuis près de 2 ans a amené les organisations à s'habituer à la mise en place du télétravail comme un mode d'organisation du travail rendu nécessaire pour assurer la poursuite d'activité.

Télétravail : un mode d'organisation réversible à souhait ?

Le télétravail est un mode d'organisation du travail qui peut être réversible, mais cette possibilité doit être transcrite dans l'accord télétravail, la charte télétravail, le contrat de travail ou avenant au contrat de travail encadrant ce dernier. Quelles sont les conséquences juridiques si le télétravail n'est pas bien défini ?

Dans une décision du 10 septembre 2021, la Cour d'Appel de Lyon apporte quelques éléments de réponse à cette question (CA Lyon 10-9-2021 n° 18/08845).

En l'espèce, pour des raisons strictement personnelles liées à la naissance de son premier enfant, une salariée a demandé à son employeur la mise en place d'une mesure de télétravail à 100%. Ce dernier a accepté à titre exceptionnel et cet accord a donné lieu à la signature d'un avenant.

Un an plus tard, son employeur, considérant que l'organisation du travail à domicile avait atteint ses limites tant en termes d'efficacité et de contrôle, a souhaité qu'elle réintègre les locaux de l'entreprise en présentiel. Suite à son refus, celui-ci s'est vu dans l'obligation de la licencier. Cette dernière a alors saisi le conseil de prud'hommes pour contester son licenciement.

Un retour en présentiel qui ne va pas toujours de soi

Pour la Cour d'Appel de Lyon, dès lors que le télétravail a été accordé par voie d'avenant au contrat « à titre exceptionnel », sans autre précision relative notamment à la durée du télétravail ou aux conditions dans lesquelles il peut y être mis fin, l'employeur ne peut pas modifier cette organisation sans l'accord du salarié. Le licenciement découlant du refus du salarié de revenir travailler au sein des locaux était donc dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En résumé, il convient de porter une attention particulière à la rédaction des actes mettant en place le télétravail au sein de l'entreprise.

L'intérêt à agir d'une organisation syndicale face au protocole d'accord préélectoral

Un syndicat, qui, soit a signé un protocole préélectoral, soit a présenté des candidats sans émettre de réserves, peut-il contester la validité du protocole d'accord préélectoral et demander l'annulation des élections en invoquant la méconnaissance ? C'est la question à laquelle a dû répondre la Cour de cassation dans une décision du 24 novembre 2021 (Cass. soc., 24 nov. 2021, n°20-20.962).

Dans cette affaire, un protocole d'accord préélectoral a été signé entre la société et diverses organisations. Un syndicat saisit le tribunal judiciaire aux fins de voir annuler le protocole d'accord préélectoral ainsi que le premier tour des élections professionnelles estimant que le protocole d'accord préélectoral contenait des dispositions contraires à l'ordre public, notamment les principes généraux du droit électoral. Les juges du fond ont accueilli la demande du syndicat et ont prononcé l'annulation du protocole et le premier tour des élections professionnelles.

La Cour de cassation rejette cette position. Selon la Haute Juridiction, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées ne pouvait pas être remise en cause en ce qu'il répond aux conditions prévues par l'article L. 2314-6 du Code du travail, à savoir : avoir été signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation dont les organisations syndicales représentatives ont recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Ainsi, quand bien même le protocole d'accord préélectoral méconnaitrait les principes généraux du droit électoral, il ne peut être contesté par un syndicat qui a signé un tel protocole sans aucune réserve et ce, quel que soit le motif invoqué. Cette décision s'inscrit dans la jurisprudence de la Cour de cassation et permet ainsi d'éviter la contestation par un syndicat qui ne serait pas satisfait des résultats du protocole d'accord préélectoral et qui n'aurait fait part d'aucune réserve pendant la négociation et ce, jusqu'au dépôt de ses listes de candidats.

Pas de RCC sur un site dont la fermeture est déjà actée !

Selon la Cour administrative d'appel de Versailles, un accord collectif portant rupture n'est pas valide lorsqu'il vise un établissement dont la fermeture est prochaine et actée (CAA Versailles, 4e chambre 20 octobre 2021, n°21VE02220). Cela nous invite à revoir la finalité de la RCC pour comprendre pourquoi ce dispositif est incompatible avec un site dont la fermeture est déjà actée.

La RCC : des départs qui se doivent d'être uniquement volontaires

Les ruptures conventionnelles collectives ont été créées pour faciliter les ruptures de contrat de travail et surtout pour éviter le recours aux PSE. Elles impliquent un commun accord entre le salarié et l'employeur et sont exclusives du licenciement et de la démission. Ainsi, selon les questions-réponses du Ministère du Travail : « la RCC ne peut et ne doit pas être proposée dans un contexte de difficultés économiques aboutissant de manière certaine à une fermeture de site, ce qui aurait pour effet de fausser le caractère volontaire de l'adhésion au dispositif et de ne pas permettre le maintien dans l'emploi des salariés non candidats à un départ ».

L'affirmation de l'incompatibilité de la RCC en cas de fermeture de site

Mettant en application ce principe évoqué par le Ministère du Travail, la CAA de Versailles a considéré que l'autorité administrative avait manqué à son contrôle de légalité du dispositif en ne s'assurant pas que l'accord de RCC litigieux excluait tout licenciement dans l'objectif de suppression d'emplois. En effet, la RCC ne doit pas constituer un moyen de contourner la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), plus contraignant. Partant de ce constat, elle a estimé que dans ce contexte particulier, la RCC s'assimilait à un licenciement et devait par conséquent être annulée.

Groupe Legrand certifié pour les expertises SSCT !

Groupe Legrand est désormais certifié pour réaliser des expertises SSCT dans les trois domaines d'expertise suivants (Article L.2315-94 du Code du travail) :

1. **Risque grave** (santé physique et/ou mentale) ;
2. **Projet important** modifiant les conditions de travail ;
3. Préparation de la négociation sur l'**égalité professionnelle** femmes/hommes.

Nos experts sont à votre disposition pour répondre à toutes vos questions et étudier votre demande afin de vous proposer la solution la plus adaptée à votre besoin.

L'expertise risque grave

Dès lors qu'un **risque professionnel semble mal maitrisé**, le CSE peut faire appel à un expert pour l'aider à identifier les causes de ce risque sur la santé ou la sécurité des salariés.

Dans quels contextes recourir à l'expertise risque grave ?

Les situations justifiant le recours à ce type d'expertise peuvent, entre autres, concerner :

- Un contexte de **harcèlement moral ou sexuel** ;
- Des **risques psychosociaux** : surcharge de travail, pression managériale, tensions voire conflits et violences, susceptibles de générer du mal-être, de l'absentéisme, du turnover ;
- Des **accidents de travail répétés** ;
- L'apparition de **maladies professionnelles** ou à caractère professionnel ;
- Des situations aggravées telles que des **tentatives de suicide sur le lieu de travail** ; ...

Pourquoi déclencher une expertise risque grave ?

En tant qu'expert SSCT, nous vous aidons à **identifier les sources du problème et à dégager des pistes d'actions pertinentes en matière de prévention des risques professionnels**.

Groupe Legrand vous accompagne dans l'analyse des éléments et des indicateurs en votre possession pour soutenir votre recours : données d'absentéisme, de turnover, témoignages et plaintes, AT et MP, retours de la médecine du travail et/ou de l'inspection du travail, CR et PV de réunions, etc.

Qui finance cette expertise ?

L'expertise risque grave est prise en charge **à 100% par l'employeur**.

L'expertise Projet Important

L'employeur est tenu de consulter le CSE pour avis, dès lors qu'il envisage la **mise en place d'un projet susceptible de modifier les conditions de travail des salariés**.

Qu'est-ce qu'un projet important ?

L'importance d'un projet s'évalue au regard des **conséquences du projet** sur le travail, la santé et/ou la sécurité des salariés. Le **nombre de salariés** concernés par le projet est également un critère, mais il n'est pas le seul élément à prendre en compte.

Des exemples de projets importants :

- La modification de l'organisation du travail : **réorganisation, PSE, changement d'horaires, déménagement/réaménagement, des critères d'évaluation**, etc. ;
- Un **changement d'outils** ;
- L'introduction de nouvelles technologies : **changement de logiciel, de machine**, etc. ; ...

Pourquoi faire appel à expert ?

Par l'intervention d'un expert certifié, le CSE pourra bénéficier d'une **analyse précise du contenu du projet** présenté, mais surtout d'un **pronostic des impacts potentiels** de ce dernier sur les conditions de santé, de sécurité et de travail des équipes, ainsi que de préconisations visant à limiter les impacts du projet. L'ensemble lui permettra de **disposer d'éléments concrets sur lesquels baser son avis**.

Qui finance cette expertise ?

L'expertise en cas de projet important est cofinancée par l'employeur (80%) et le CSE (20%), mais elle est financée à 100% par l'employeur dans le cadre des PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi).

L'expertise égalité professionnelle F/H

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le CSE peut se faire accompagner d'un expert pour la négociation ou renégociation d'un accord égalité professionnelle Femmes-Hommes.

La pluridisciplinarité des équipes Groupe Legrand vous permet de bénéficier d'un accompagnement complet sur le sujet :

- **Evaluation de l'efficacité des mesures existantes, pertinence des mesures proposées** (pôle SSCT) ;
- Examen de la **conformité de la procédure et de l'accord**, contre-propositions (pôle Conseil) ;
- **Analyse de l'index égalité professionnelle, des rémunérations, des promotions** (pôle missions légales) permettant de dresser un constat de l'existant pour envisager un accord adapté à la situation.

Qui finance cette expertise ?

L'expertise égalité professionnelle est cofinancée par l'employeur (80%) et le CSE (20%), mais elle est financée à 100% par l'employeur en cas d'absence d'indicateur égalité professionnelle dans la BDESE.

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

Zoom sur… l'expertise projet important

Le code du travail donne **le droit aux CSE de recourir à un expert habilité « en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail »** (extrait Article L2315-94 du Code du travail).

La notion d'importance du projet

L'importance est une notion relative, que la jurisprudence aide à préciser. En effet, **le nombre de salariés concernés n'est pas un critère permettant à lui-seul de définir l'importance du projet**. Peut être considérée comme importante, une mesure ne concernant pourtant qu'une faible partie du personnel (Cas. Soc., 2010). **Ce n'est donc pas tant le nombre de salariés impactés, que l'incidence sur chacun des salariés qui détermine l'importance du projet**.

La notion d'impacts

Au regard de la santé au travail, les impacts sur le travail dépassent largement ceux sur l'emploi (tels que des suppressions de poste, la mobilité géographique, fonctionnelle, etc.). Par exemple, sans nécessiter une modification du contrat de travail, un changement de logiciel peut radicalement modifier un contenu, le sens et l'utilité du travail de beaucoup de salariés. Avec ou sans modification du contrat de travail, la **modification des conditions de travail doit toujours être identifiée par l'employeur, qui doit aussi en prévenir les risques potentiels**. Le CSE a donc un rôle important à jouer de surveillance et d'alerte. .

Quelques exemples d'expertises pour projet important :

- Les restructurations et réorganisations ;
- La négociation d'un accord dans l'entreprise ;
- L'introduction, dans le règlement intérieur de dispositions pour le dépistage de produits stupéfiants (Cas. Soc. 2012) ;
- L'augmentation du nombre des périodes d'astreintes ;
- Les changement d'horaires ;
- Le recours à la sous-traitance ; ...

Attention, l'employeur peut avoir omis de consulter le CSE pour un projet qui, pourtant, le nécessiterait ; c'est pourquoi le CSE doit se rapprocher de son expert s'il a un doute à ce sujet.

Ce que l'expertise peut apporter au CSE et à l'entreprise

Le travail de l'expert permet d'**apprécier concrètement l'incidence et l'ampleur du changement sur les conditions de travail, et d'apporter des préconisations en vue d'améliorer la prévention des risques associés au changement**.

En effet, parce que l'employeur et le CSE ne disposent pas nécessairement de toutes les ressources temporelles, humaines et en compétences pour évaluer les impacts d'un projet sur le travail de tous les salariés directement ou indirectement concernés, **l'expert éclaire avec méthode ces aspects, afin de donner des garanties de réussite du projet, tout en veillant aux conditions de travail des salariés**.

Quand et comment désigner l'expert ?

Le délai d'expertise

Le recours à expert permet d'allonger le délai de consultation, portant à **deux mois au lieu d'un mois la procédure de consultation**. Attention, ce délai est souvent très court pour mener une expertise de qualité ; ce qui nécessite que le CSE anticipe au plus tôt le recours à l'expert.

La désignation de l'expert

Il est préférable que le CSE désigne l'expert **dès la première réunion de consultation** relative au projet important. Cela demande au CSE de prendre contact avec l'expert dès réception des documents du projet, voire même, dès la seule connaissance du projet, afin de préparer au mieux l'intervention.

L'expert va ainsi assister le CSE dans la rédaction de la motivation prévoyant explicitement et de façon argumentée sa décision de recourir à l'expertise. Cette étape est importante pour étudier ensemble la pertinence, la faisabilité et le périmètre de l'expertise.

Groupe Legrand certifié pour les formations !

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification a été délivrée au titre de la catégorie d'actions de formation

Organisme de formation validé Data Dock, nous sommes dorénavant certifié Qualiopi ce qui vous permet de pouvoir faire financer vos formations par les OPCO.

Pour rappel :

Augmentation du nombre de jours de la formation SSCT et ouverture à tous les élus du CSE

La loi clarifie la question des bénéficiaires de la formation : tous les élus ont droit à la formation SSCT, et pas seulement ceux appartenant à la commission santé, sécurité et conditions de travail (loi 2021-1018, art. 39, c. trav. art. L. 2315-18 modifié).

La loi Santé fixe à 5 jours la durée minimale de formation SSCT lors du premier mandat, sans distinction selon l'effectif de l'entreprise.

Financement de la formation SSCT par les OPCO dans les entreprises de moins de 50 salariés

La loi Santé ouvre une nouvelle possibilité de financement de la formation SSCT des élus du CSE et du référent « harcèlement sexuel » dans les entreprises de moins de 50 salariés. Cette formation peut être prise en charge par les opérateurs de compétences (OPCO) au titre de leurs actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés (loi 2021-1018, art. 39 ; c. trav. art. L. 2315-22-1 nouveau).

La formation du référent « santé et sécurité au travail » devient obligatoire

L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Aujourd'hui, ces salariés peuvent demander une formation en matière de santé au travail (c. trav. art. L. 4644-1). La loi Santé impose cette formation (loi 2021-1018, art. 39 ; c. trav. art. L. 4644-1 modifié).

Prochaines formations en présentiel ou en visio

Les prochaines formations inter à Paris :

- Jeudi 13 janvier 2022 : Spéciale entreprises moins de 50 salariés
- Lundi 24 janvier 2022 : Le fonctionnement du CSE
- Mardi 25 janvier 2022 : Les attributions du CSE
- Lundi 31 janvier 2022 : La prévention des risques psychosociaux
- Lundi 7 février 2022 : Trésorerie et comptabilité
- Mardi 8 février 2022 : Atelier pratique- Trésorerie du CSE
- Mercredi 9 février 2022 : Le harcèlement moral au travail
- Jeudi 10 février 2022 : Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Lundi 14 février 2022 : RSE- NOUVEAU
- Du 14 au 16 février : Santé sécurité et conditions de travail- 3 jours
- Du 14 au 18 février : Santé sécurité et conditions de travail- 5 jours
- Lundi 28 février 2022 : La gestion des ASC et prévention des risques URSSAF
- Jeudi 3 mars 2022 : Le fonctionnement du CSE
- Vendredi 4 mars 2022 : Les attributions du CSE
- Jeudi 31 mars 2022 : La prévention des risques psychosociaux

Les prochaines formations inter à Lyon :

- Jeudi 20 janvier 2022 : La prévention des risques psychosociaux
- Lundi 24 janvier 2022 : Le harcèlement moral au travail
- Mardi 25 janvier 2022 : Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Jeudi 27 janvier 2022 : Trésorerie et comptabilité
- Vendredi 28 janvier 2022 : Atelier pratique- Trésorerie du CSE
- Lundi 31 janvier 2022 : Spéciale entreprises moins de 50 salariés
- Vendredi 11 février 2022 : Les attributions du CSE
- Mardi 29 mars 2022 : RSE
- Jeudi 31 mars 2022 : Le fonctionnement du CSE

Et aussi d'autres villes et toutes nos formations peuvent être faites en intra dans vos locaux !

Pour vous inscrire ou en savoir plus : contactez Marlène

au 06 09 68 15 30

ou formation@groupe-legrand.com

DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE

Comprendre pour savoir, savoir pour agir !

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 - Assistance en réunions du CSE - Assistance des OS dans le cadre des négociations Analyse et conseil relatifs aux documents transmis aux CSE

SSCT

Expertises conditions de travail (risque grave, projet important, nouvelles technologies, PSE) Missions contractuelles : Qualité de Vie au Travail (QVT), Diagnostic risques psychosociaux

Formation

Formation CSE - SSCT inter et intra dans toute la France et en visio à distance

www.groupe-legrand.com

Expertise Comptable

Conseil & Assistance

Formation

SSCT

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'actions de formation

GROUPE LEGRAND

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

www.groupe-legrand.com - 01 42 25 30 30 - info@groupe-legrand.com