InfosCSE

Janvier / Février 2019

Le dialogue social : un besoin réaffirmé

En ce début d'année 2019, nous sommes heureux de fêter notre **30ème anniversaire** d'exercice professionnel, 30 ans à vos côtés pour vous accompagner dans votre rôle économique et social.

L'**évolution législative** a été abondante, notamment en matière sociale, avec 5 lois et ordonnances conséquentes au cours des 10 dernières années – dont 4 sur les 5 dernières - qui ont profondément modifié l'organisation, les moyens et le rôle de vos IRP, à savoir :

- 2008 : la loi sur la démocratie sociale, la réforme du droit du travail et la représentativité,
- 2013 : la loi sur la sécurisation de l'emploi (LSE),
- 2015 : la loi sur le dialogue social et l'emploi (dite Rebsamen),
- 2016 : la loi sur le travail, la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels (dite El Khomri),
- 2017 : les cinq ordonnances visant au « renforcement du dialogue social ».

Ces ordonnances du 22 septembre 2017 ont donné suite à l'histoire du CE, des DP et du CHSCT sous une nouvelle forme : le CSE, à créer avant la fin de l'année. Un seule instance pour trois fonctions. L'Histoire dira ce que cette nouvelle étape apportera…

Néanmoins, devant une économie impactée par la mondialisation, les regroupements d'entreprises et l'évolution des modes de consommation, le **rôle économique et social des élus** des CE/CSE s'est accru. Ces mutations génèrent un besoin accru de connaissances économiques, et notamment de la stratégie des entreprises et de leur secteur d'activité, des aspirations des salariés quant à leurs conditions de travail, leur avenir et leur pouvoir d'achat. Elles exigent des élus des compétences, une formation, une écoute et une disponibilité accrues.

Notre **rôle d'expert au service des CE/CSE** nous conduit à être encore plus proches de vous, pour anticiper et répondre à vos attentes, vous faire partager nos connaissances et expériences. Au-delà de nos missions traditionnelles d'accompagnement dans la gestion des CE/CSE, d'**assistance**, de **conseil**, et d'**expertise** quant à l'analyse des orientations stratégiques, de la situation économique et financière, ainsi que de la politique sociale de votre entreprise, nous restons à votre écoute et vous accompagnons à travers les **formations** économiques, juridiques et aux conditions de travail. Nos équipes font œuvre de pédagogie et d'innovation pour que le transfert des savoirs s'opère au mieux.

Le règlement général sur la protection des données, en abrégé **RGPD**, est entré en vigueur le 25 mai dernier. Il encadre, au plan européen, la circulation des données à caractère personnel. Il vient chambouler les pratiques établies d'utilisation des données. Vis-à-vis des salariés, il concerne les contrats de travail, le règlement intérieur, les bulletins de salaires et la conservation de ces données par l'entreprise. Les CE/CSE doivent aussi se conformer au RGPD dès lors qu'ils utilisent un fichier avec des informations personnelles des salariés, ce qui est le cas pour les ASC, une newsletter ou un site internet. Nous sommes à votre écoute pour vous aider à vous mettre en conformité et éviter des sanctions.

Nous sommes et restons **à votre écoute** et **à votre service**.

Bonne et heureuse année 2019

Très cordialement

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

L'info de dernière minute

Le décret du 14 décembre 2018 *(JO du 15 décembre)* est venu donner les modalités de conversion des heures acquises au titre du CPF en euros : les heures inscrites sur le compte personnel de formation et les heures acquises au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2018 sont converties en euros à raison de 15 euros par heure. Pour en savoir plus, découvrez notre article dans l'actualité sur www.groupe-legrand.com

GROUPE LEGRAND

Expertise Comptable

Conseil & Assistance

Formation

DES EXPERTS
AU SERVICE DES CE/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

En ce début d'année, n'oubliez pas vos obligations comptables !

Le code du travail organise, comme pour le comité d'entreprise qui cessera d'exister en 2020, les obligations comptables du comité social et économique.

En effet, cette nouvelle entité représentative du personnel, dispose des deux budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles. En conséquence, le CSE doit tenir deux comptabilités et respecter les procédures de présentation et de validation de ses comptes.

Mais de quoi s'agit-il exactement ?

Chaque année, le CSE doit arrêter ses comptes et les présenter en réunion pour approbation par les élus. La tenue des comptes diffère selon la taille du CSE.

- **Les « petits » CSE** (moins de 153.000 € de ressources ; article L2315-65 du code du travail) présentent **un état de synthèse simplifié présentant le total des dépenses et recettes de l'année ainsi que des informations complémentaires relatives à son patrimoine et à ses engagements en cours.** Dans cet état, il devra fournir les informations sur les transactions significatives qu'il a effectuées.
- **Les « moyens » CSE** (plus de 153.000 € de budgets mais moins de 3.100.000 € de ressources et/ou disposant d'un total bilan inférieur à 1.550.000 € et/ou employant moins de 50 salariés ; article L2315-64 II du code du travail), présenteront **des comptes simplifiés, avec un compte de résultat, un bilan** qui enregistre, à la clôture seulement, les créances et les dettes, **et des annexes** qui indiqueront notamment les transactions significatives que le CSE a effectuées.
- **Les « gros » CSE** présenteront des **comptes annuels**, comme le ferait un commerçant (article L2315-64 I du code du travail).

En revanche, quelle que soit la taille du CSE, **tous doivent rédiger un rapport de gestion qui permet de présenter les informations qualitatives sur les activités et la gestion financière du CSE**, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise *(article L2315-69 du code du travail)*. Le contenu de ce rapport diffère selon la taille du CSE *(article D2315-38 du code du travail)*. Il contiendra notamment une présentation du CSE et de ses missions, un bilan de l'année écoule sur les attributions économiques (le recours aux expertises, la formation économique des élus, …) et sur les activités sociales et culturelles (les données des différentes prestations proposés par le CSE, …).

Si le CSE a procédé à un transfert d'une partie (maximum 10 %) de l'excédent annuel d'un de ses budgets au profit de l'autre (quel que soit le sens), **il doit l'inscrire dans ses comptes annuels** (ou dans l'état de synthèse pour les petits CSE) et dans le rapport de gestion.

L'arrêté des comptes et la rédaction du rapport de gestion ne sont pas légalement dévolus au trésorier. La loi précise qu'il faut désigner des personnes en charge de ces fonctions parmi les membres élus.

Les comptes et le rapport de gestion doivent être transmis aux membres du CSE 3 jours avant la réunion CSE d'approbation des comptes. Cette dernière est une réunion spécifique, qui n'aura que ce point à l'ordre du jour, et qui devra se tenir au plus tard 6 mois après la clôture des comptes (date de fin d'exercice).

A l'issue de cette réunion CSE spécifique, les comptes annuels, le rapport de gestion et le PV de cette réunion sont communiqués aux salariés.

A noter que, pour les CE, l'ANC précise la forme que doivent revêtir tous ces documents (modèles pour la présentation des comptes et des annexes). Nous restons en revanche en attente de l'extension de ces règlements au profit du CSE.

Nous sommes à votre disposition pour échanger avec vous sur le sujet ; contactez-nous !
01 42 25 30 30
info@groupe-legrand.com

LE CHIFFRE DU MOIS

0,1 %

C'est la progression moyenne des salaires en France en 2017 selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), soit la plus faible hausse depuis 2010.
Pire, les salaires reculeraient en France de 0,4 % en 2018 selon le même organisme.

Une évolution trop lente selon l'OIT et l'OCDE qui s'explique par :

- Une faible progression de la productivité,
- La concurrence internationale,
- La maîtrise des coûts par les entreprises,
- La chute du nombre de syndiqués…

La faiblesse des salaires est un réel frein à la croissance économique. C'est pourquoi, en collaboration avec les partenaires sociaux, les dirigeants (Etats, Entreprises) sont invités à proposer des moyens pour assurer « une croissance salariale durable du point de vue économique et social».

L'INFO TECHNIQUE

Masse salariale servant de base pour le calcul des subventions

Pour le budget de fonctionnement et le budget des activités sociales et culturelles, le Code du travail parle de « masse salariale brute ».

Quelle est donc cette masse salariale brute ?

Le Code du travail prévoit que la masse salariale brute est constituée par **l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale** en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, **à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée** *(Articles L. 2315-61 et L. 2312-83 du Code du travail).*

Les heures pour absorber la charge de travail sont des heures supplémentaires

Par principe les heures supplémentaires sont celles qui sont demandées par l'employeur. Les heures non demandées n'ont donc pas à être rémunérées. Mais, il arrive que la demande ne soit pas formulée, alors que le salarié reçoit une charge de travail à effectuer. On pouvait se demander si cette circonstance permettait de dire que l'employeur demande à faires des heures.

Deux décisions du 14 novembre 2018 répondent par l'affirmative : le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées.

Dans ces affaires l'employeur avait pourtant interdit de faire des heures supplémentaires. Ces décisions sont donc intéressantes car elles ne permettent à l'employeur de placer le salarié dans une situation intenable entre une charge de travail importante et une interdiction de faire des heures supplémentaires. *(Cass. soc. 14 novembre 2018, n° 17-16.959 et 17-20.659)*

Une UES peut être reconnue entre des sociétés et des succursales d'un même groupe

Au sein d'un groupe, une unité économique et sociale (UES) peut être reconnue par convention ou par décision de justice entre des entités juridiquement distinctes qu'elles soient ou non dotées de la personnalité morale, dès lors qu'est caractérisée entre ces structures, d'une part, une concentration des pouvoirs de direction à l'intérieur du périmètre considéré ainsi qu'une similarité ou une complémentarité des activités déployées par ces différentes entités, d'autre part, une communauté de travailleurs résultant de leur statut social et de conditions de travail similaires pouvant se traduire en pratique par une certaine mutabilité des salariés *(Cass. soc. 21 novembre 2018, n° 16-27.690 PBRI).*

La lettre de licenciement d'un salarié absent pour maladie doit mentionne que l'entreprise est perturbée et qu'un recrutement en CDI est nécessaire

Dans une décision récente la Cour de cassation reprend sa jurisprudence traditionnelle selon laquelle est insuffisamment motivée la lettre de licenciement qui ne mentionne pas expressément, outre la perturbation du fonctionnement de l'entreprise, la nécessité du remplacement du salarié absent en raison de son état de santé *(Cass. soc. 14 novembre 218, n° 17-20.062)*.

L'employeur peut sanctionner différemment des salariés ayant commis la même faute

Selon la jurisprudence, l'employeur peut, dans l'exercice de son pouvoir d'individualisation des mesures disciplinaires, sanctionner différemment des salariés ayant commis une faute semblable.

Cette règle s'applique aussi lorsqu'un des salariés est sanctionné par un licenciement disciplinaire.

Dans cette affaire une dizaine de salariés avaient été convoqués pour les mêmes motifs et n'avait fait l'objet que d'un avertissement ou d'un blâme *(Cass. soc. 21 novembre 2018, n° 17-25.761)*.

Egalité professionnelle : les premières mesures dévoilées

La loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel vise à imposer aux employeurs de s'attaquer aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Elle introduit une nouvelle approche : les entreprises vont devoir – chaque année au plus tard le 1er mars - calculer les écarts de situation entre les femmes et les hommes, diffuser leurs résultats et adopter des mesures de correction lorsque le score obtenu n'est pas suffisant (voir ci-après). Elle aura 3 ans pour apporter des corrections. A défaut, une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale pourra été prononcée.

Le décret d'application a été publié (Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, JO du 9 janvier). Les nouvelles obligations sont donc effectives dès aujourd'hui, avec cependant une date de mise en œuvre différente selon la taille de l'entreprise. **La première publication des résultats obtenus par l'entreprise doit intervenir :**

- **Avant le 1er mars 2019** pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés ;
- **Avant le 1er septembre 2019** pour les entreprises de plus de 250 salariés et de moins de 1 000 salariés ;
- **Avant le 1er mars 2020** pour les entreprises de 50 à 250 salariés

L'entreprise doit donc mesurer les écarts dans 5 indicateurs (4 indicateurs dans les entreprises de 50 à 250 salariés) affectés d'une pondération (un nombre de points maximum que l'entreprise pourra atteindre pour chaque indicateur). **Le score minimal à atteindre est de 75 points au total** :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes [40 points maximum] ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire [20 points maximum pour les entreprises de plus de 250 salariés ; 35 points maximum dans les entreprises de 50 à 250 salariés] ;
- L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (uniquement si l'effectif est de plus de 250 salariés) [15points maximum] ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris [15 points maximum] ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations [10 points maximum].

Le CSE est associé à ces opérations : pour faire les calculs nécessaires, l'employeur peut répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes. La méthode de cotation des postes est adoptée après avis du comité social et économique.

Plus généralement, la question de l'égalité de traitement peut être (doit être) soulevée lors de la consultation périodique sur la politique sociale et les conditions de travail. A cette occasion les élus peuvent désigner **un expert-comptable rémunéré à 100 % par l'employeur** pour procéder à toutes recherches et analyses utiles à la compréhension de la situation comparée des femmes et des hommes.

INFOS FORMATIONS

LE CSE, C'EST MAINTENANT !

Depuis la création du CSE, par ordonnance en septembre 2017, de nombreuses élections professionnelles ont eu lieu, donnant naissance aux premiers CSE. Les autres entreprises ayant l'effectif requis pour être dotées d'un CSE ont jusqu'à fin 2019 pour l'instituer.

Se préparer à passer en CSE implique réflexion et méthode : réflexion sur le mode de fonctionnement et les moyens des instances pré-CSE (CE, DP et CHSCT) et réflexion sur le type de CSE que vous souhaitez avoir. La méthode est aussi nécessaire; il est indispensable d'anticiper en prévoyant un rétroplanning de négociation.

Il est « normal » que le passage en CSE suscite de nombreuses craintes car il est souvent perçu comme une instance dont les moyens sont diminués (moins d'heures de délégation et moins d'élus). D'autant plus que certaines directions ne semblent pas ouvertes à rentrer dans des négociations, mais imposent un CSE à minima.

Se posent donc les questions suivantes : Comment aborder ce passage en CSE ? Quels arguments utilisera-t-on pour négocier ? Quels sont les experts ou professionnels extérieurs qui peuvent intervenir dans ce cadre ?

Mais, le rôle des élus ne s'arrête pas au franchissement de cette étape ; la défense de l'intérêt des salariés passe aussi par une connaissance approfondie des règles de fonctionnement du CSE, de ses missions, de sa gestion et par une compréhension éclairée de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise.

Le cabinet GROUPE LEGRAND, fête ses 30 ans en 2019 et, reste fidèle à sa vocation d'accompagner les élus des IRP pour leur faciliter leur rôle économique et social. Quel que soit votre secteur d'activité, la taille de votre entreprise ou les difficultés que vous pourriez rencontrer, nous vous accompagnons pour faire en sorte que vous puissiez exercer votre mission dans les meilleures conditions et pour que le dialogue social au sein de votre entreprise puisse être une réalité, basée sur l'échange et sur l'écoute.

Votre objectif est de réussir votre mandat en connaissant mieux vos droits et vos obligations, en les optimisant à travers les expériences d'autres collègues, d'autre part !

Nos équipes sont à votre disposition pour vous permettre d'atteindre cet objectif.

Voici nos prochaines formations en inter, mais sachez que toutes ces formations peuvent être faites en intra, dans vos locaux, avec toute votre équipe.

Paris

18/02/2019	Actualités économiques et sociales
11/03/2019	Fonctionnement CSE
12/03/2019	Attributions CSE
18/03/2019	La Gestion des activités sociales et culturelles
22/03/2019	Actualités économiques et sociales
01/04/2019	Trésorerie et comptabilité du CE/CSE
02/04/2019	Atelier pratique
08/04/2019	Fonctionnement CSE
09/04/2019	Attributions CSE

Bordeaux

25/02/2019	Trésorerie et comptabilité du CE/CSE
26/02/2019	Atelier pratique

Strasbourg

04/02/2019	Fonctionnement CSE
05/02/2019	Attributions CSE
06/02/2019	La Gestion des activités sociales et culturelles
07/02/2019	Trésorerie et comptabilité du CE/CSE
08/02/2019	Atelier pratique

Toulouse

11/02/2019	Fonctionnement CSE
12/02/2019	Attributions CSE
13/02/2019	La Gestion des activités sociales et culturelles
14/02/2019	Trésorerie et comptabilité du CE/CSE
15/02/2019	Atelier pratique

Rouen

01/02/2019	Atelier pratique
25/02/2019	Fonctionnement CSE
26/02/2019	Attributions CSE

Lyon

15/02/2019	Actualités économiques et sociales
24/02/2019	Trésorerie et comptabilité du CE/CSE
25/02/2019	Atelier pratique
04/03/2019	Actualités économiques et sociales
11/03/2019	Fonctionnement CSE
12/03/2019	Attributions CSE
18/03/2019	La Gestion des activités sociales et culturelles

Marseille

25/02/2019	Fonctionnement CSE
26/02/2019	Attributions CSE
27/02/2019	La Gestion des activités sociales et culturelles
28/02/2019	Trésorerie et comptabilité du CE/CSE
01/03/2019	Atelier pratique

Lille

04/02/2019	Fonctionnement CSE
05/02/2019	Attributions CSE
06/02/2019	La Gestion des activités sociales et culturelles
07/02/2019	Trésorerie et comptabilité du CE/CSE
08/02/2019	Atelier pratique

Pour vous inscrire ou en savoir plus, contactez Didier ESDRAS au 01 42 25 30 30 ou par mail formation@groupe-legrand.com

L'INFO TECHNIQUE

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

Les obligations juridiques du CSE

Obligation de disposer d'un règlement intérieur du CSE

le règlement intérieur du comité social et économique, qui est distinct du règlement intérieur de l'entreprise, est l'outil juridique permettant au CSE de définir ses modalités de fonctionnement et, notamment, ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice de ses missions.

A noter qu'en outre, en l'absence d'accord, c'est le règlement intérieur du CSE qui définit les modalités de fonctionnement des commissions santé sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Cet outil peut compléter les informations non précisées dans la loi, à condition de ne pas sortir des attributions du comité social et économique et de ne pas contredire les textes.

Il peut naturellement « améliorer » la loi mais sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique (L. 2315-24).

Le règlement intérieur du comité social et économique doit fixer les modalités suivant lesquelles :

- sont arrêtés les comptes par les élus désignés par le CSE ;
- est établi le rapport de gestion présentant aux élus et salariés les informations sur les activités et la gestion financière de l'instance ;
- fonctionne la commission des marchés qui doit être créée au sein des plus importants CSE (composition, désignation, durée du mandat).

Le comité social et économique central doit, lui aussi, se doter d'un règlement intérieur.

Obligation de désigner un trésorier

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité désigne, parmi ses membres titulaires, un trésorier (art. L. 2315-23 du Code du travail).

C'est le règlement intérieur qui précise et limite ses attributions et fonctions comme :

- le règlement des factures (le trésorier dispose souvent de la signature en banque),
- l'ouverture du ou des comptes bancaires au nom du CSE,
- la tenue des comptes du CSE,
- l'établissement des budgets prévisionnels, tant pour le fonctionnement que pour les activités sociales et culturelles,
- la gestion du patrimoine du CSE,
- l'établissement des fiches de paie et déclarations sociales, et l'exercice du pouvoir patronal, si le CSE emploie des salariés.

Établir un procès verbal après les réunions

Le Procès-Verbal de la réunion du comité social et économique est un document officiel. Le PV reflète les débats et les décisions prises tels que le Secrétaire les a entendus. Ce n'est ni un accord ni un compromis. Au demeurant, l'employeur dispose de ses moyens de communications habituels dans l'entreprise pour faire connaître son exacte position sur tel point qu'il estimerait mal relaté dans un PV litigieux.

Le PV peut être exhaustif et reproduire intégralement toutes les interventions, déclarations et communications, comme un compte rendu sténographique. Mais, cela n'est pas une obligation légale.

C'est le Secrétaire élu du Comité, et lui seul, qui « établit » les PV du Comité, c'est-à-dire qui les rédige ou les fait rédiger par son secrétariat ou un collaborateur sous sa responsabilité et qui les signe. L'employeur ne peut ni exiger de collaborer à la rédaction d'un PV, ni exiger d'en être cosignataire, comme cela arrive fréquemment mais illégalement.

Ainsi, le Secrétaire établit et signe le Procès-Verbal à l'issue de la réunion ou dans les jours qui suivent, et en transmet une copie à l'employeur et à tous les membres titulaires et suppléants, ainsi qu'aux représentants syndicaux, aussi rapidement que possible.

A noter que la loi prévoit que la rédaction et l'envoi du procès-verbal est soumis à un délai fixé par accord d'entreprise (ou avec le CSE en l'absence de DS).

A défaut d'accord, le procès-verbal est établi et transmis à l'employeur par le secrétaire du comité dans les 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 15 jours, avant cette réunion (Art. D. 2315-26 du Code du travail).

La loi prévoit en outre deux autres délais dans certains cas particuliers :

- un délai de 3 jours dans le cadre d'un projet de licenciement collectif pour motif économique
- un délai d'un jour lorsque l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire.

A défaut d'accord, le procès-verbal établi par le secrétaire du comité contient au moins le résumé des délibérations du comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion (Art. D. 2315-26 du Code du travail).

Le PV, après avoir été adopté par un vote en réunion plénière, peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le Secrétaire du Comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du Comité ou par un accord d'entreprise.

Si le PV contient des informations données comme confidentielles par l'employeur, celles-ci ne doivent pas être divulguées : on affichera donc un Procès-Verbal « expurgé » de ces informations. Le PV intégral pourra en revanche être transmis à l'inspecteur ou au directeur départemental du travail, ceux-ci étant tenus au secret professionnel.

Pour enregistrer les débats, le Secrétaire de CSE doit inscrire la question de l'enregistrement à l'ordre du jour de réunion. Un vote doit être organisé, auquel l'employeur peut participer. Ainsi, l'accord du Président du CSE n'est pas nécessaire. Si une majorité se dégage en faveur de l'enregistrement des débats, ils seront enregistrés même si ce n'était pas le souhait de l'employeur, qui devra se soumettre à la loi de la majorité.

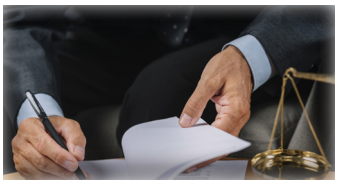
NB : L'enregistrement des débats ne se substitue pas à la rédaction du PV.

Il ne constitue qu'une aide à celui-ci.

Publier ses comptes

Le CSE doit porter à la connaissance exclusive des salariés de l'entreprise, « par tout moyen », ses comptes annuels et « le rapport de gestion » (affichage sur le panneau du CSE, diffusion sur l'intranet de l'entreprise, sur son site Internet, etc.).

Cette publicité doit être accompagnée d'une information qualitative et compréhensible par les salariés.



INFOS ÉVÈNEMENTS

Matinales des CSE

INVITATION

MATINALES DES CSE

BORDEAUX : le 24 janvier 2019
LYON : le 31 janvier 2019
PARIS : le 19 février 2019

LES ACTUALITÉS DE CETTE RENTRÉE 2019

CSE, Prime 1 000 €, Égalité femmes/hommes, Formation professionnelle, ...

Plusieurs thèmes abordés :

- **Dernière ligne droite pour être opérationnel dans votre CSE (anticiper, savoir négocier, quid des premiers retours d'expériences et accords CSE ?...)**
- **Prime de 1000€, comment la négocier ?**
- **Formation professionnelle, Egalité salariale femmes / hommes : les premières mesures en 2019**

Nous vous apporterons notre point de vue d'experts CE / CSE sur tous ces sujets, afin d'exercer au mieux vos missions de représentant du personnel.

La participation à **notre matinale est gratuite**, mais sur **inscription préalable**.
Attention, le **nombre de places est limité**, si vous souhaitez vous inscrire ou en savoir plus contactez nous : **info@groupe-legrand.com**

SalonsCE

GROUPE LEGRAND

BORDEAUX : 5 et 6 mars
LYON : 7 et 8 mars
LILLE : 14 et 15 mars
PARIS : 19, 20 et 21 mars

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

GROUPE LEGRAND est partenaire de SALONSCE

A cette occasion nous animerons des conférences !

BORDEAUX

Le 5 mars à :
- **14h : CSE : optimiser vos moyens d'actions**

Le 6 mars à
- **9h30 : Les négociations du CSE : quand, comment et quoi négocier ?**

LYON

Le 7 mars à :
- **10h30 : Mise en place du CSE : les 10 étapes essentielles**
- **11h30 : Budgets du CSE : ce qui change**

Le 8 mars à :
- **10h30 : Les négociations du CSE : quand, comment et quoi négocier ?**
- **11h30 : CSE : optimiser vos moyens d'actions**

LILLE

Le 14 mars à :
- **10h30 : Mise en place du CSE : les 10 étapes essentielles**
- **11h30 : Les négociations du CSE : quand, comment et quoi négocier ?**

Le 15 mars à :
- **10h30 : Budgets du CSE : ce qui change**
- **11h30 : CSE : optimiser vos moyens d'actions**

PARIS

Le 19 mars à :
- **10h30 : Mise en place du CSE : les 10 étapes essentielles**
- **11h30 : Les négociations du CSE : quand, comment et quoi négocier ?**

Le 20 mars à :
- **9h30 : CSE : optimiser vos moyens d'actions**
- **14h : Egalité femmes/ hommes : est-ce pour demain ?**

Le 21 mars à :
- **9h30 : Budgets du CSE : ce qui change**
- **10h30 : CSE – CSSCT / CE – CHSCT : quels changements ?**

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**

L'INFO TECHNIQUE

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

OFFRE ASSISTANCE
« PACK CSE » EN 5 ÉTAPES ou À LA CARTE

UN ACCOMPAGNEMENT DANS LA DUREE POUR SECURISER VOTRE PASSAGE EN CSE

01 1ER RENDEZ-VOUS CONSEIL

Objectif : Prendre connaissance de votre situation et vous présenter les grandes étapes.

02 COLLECTE DES INFORMATIONS

Objectif : Faire un dossier complet sur votre situation.

03 VOUS ACCOMPAGNER DANS VOS NEGOCIATIONS

Objectif : Rédiger un argumentaire pour optimiser vos négociations et orchestrer calendrier et priorité.

04 STRUCTURER VOTRE CSE

Objectif : Organiser le fonctionnement opérationnel de votre CSE, rédiger votre règlement intérieur et sécuriser le transfert du patrimoine entre CE et CSE.

05 PILOTAGE DE VOS 1ERS MOIS EN CSE

Objectif : Mettre en place une organisation comptable et administrative pour votre CSE sur-mesure.

CONFIEZ-NOUS VOTRE ACCOMPAGNEMENT VERS LE CSE !

Pour plus d'information, contactez-nous :

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

www.groupe-legrand.com

GROUPE LEGRAND

DES **EXPERTS** AU SERVICE **DES CE / CSE**

EXPERTISE COMPTABLE
CONSEIL & ASSISTANCE
FORMATION

Contactez-nous, nous sommes à votre service !

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

GROUPE LEGRAND