InfosCSE

Juin / Juillet 2020

Et maintenant ? L'Homme au centre !

« Tout groupe humain prend sa richesse dans la communication, l'entraide et la solidarité visant à un but commun : l'épanouissement de chacun dans le respect des différences » *F. Dolto*

Nous espérons que la période de confinement n'a pas été trop douloureuse pour chacun d'entre vous et que vous et vos proches vous portez bien.

Malgré les aides et secours à l'économie, la crise sanitaire a commencé à générer une crise économique, qui va se poursuivre, entraînant une **crise sociale**…

Pour notre part, pendant ce confinement, nous avons assuré une continuité de notre activité, à travers le télétravail, développé l'usage des visioconférences (même en formation), et proposé aux élus de CSE 7 webinars gratuits sur des thèmes d'actualité. Que vous soyez en télétravail, en arrêt ou en continuité d'activité : **nous sommes là pour vous aider et vous accompagner.**

Demain ne sera pas comme hier. Il ne le faut pas ; sinon, les mêmes causes produiront les mêmes effets.

L'exercice d'un mandat syndical n'est pas aisé en ces temps de crise ; il demeure pourtant essentiel pour les salariés et pour l'entreprise.

Il s'avère d'autant plus difficile que jusqu'au 23 août, les délais de consultation ont été raccourcis. La vigilance s'impose pour pouvoir réagir dans les nouveaux délais si courts, d'autant que l'on voit fleurir, quotidiennement, des annonces de restructuration.

Il nous semble donc que :

- Il faut aussi repenser l'organisation du travail, le temps de travail lui-même, pour mieux le partager entre les salariés et éviter les pertes d'emplois pour la survie des entreprises.
- Vos CSE ont besoin d'un accompagnement, pour analyser la situation économique et financière de leur entreprise, l'impact de la crise du Covid-19 et la stratégie envisagée pour reconstruire et développer l'activité.

S'il faut prioriser la protection des salariés, il y a aussi un double objectif à viser : préserver les emplois et défendre les entreprises, notamment nos industries, trop longtemps délaissées.

Les risques de licenciement sont nombreux, notamment dans les entreprises liées au tourisme, à l'aéronautique, à l'automobile, à la construction ; les plans de soutien annoncés devraient aider à les limiter.

N'oublions pas que l'entreprise est au service de l'Homme, dans sa fin et dans son fonctionnement. Le résultat d'une bonne gestion ne se mesure pas qu'aux dividendes ; mais à la qualité des produits ou des services, l'adéquation aux besoins de la clientèle, mais aussi la satisfaction de ceux qui forment cette entreprise, ses salariés, tous postes confondus, à la qualité de vie au travail, et notamment celle du dialogue social. Très souvent, la bonne qualité de vie au travail génère de bons résultats financiers.

Par cette newsletter, vous avons souhaité vous donner quelques clés, à vous élus de CSE, pour vous aider à agir et réagir en fonction de la conjoncture et de la situation dans votre entreprise.

Jean-Luc SCEMAMA
Président

Newsletter
Spéciale Covid-19 :
Les changements CSE 2020

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

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

Comment le CSE peut-il être acteur pendant cette crise du COVID-19 ?

Comment identifier les impacts de la crise sanitaire sur la santé financière de votre entreprise ? Quelles seront les conséquences sociales ? Quel est le rôle des CSE dans ce contexte ?

Pour répondre efficacement à ces questions, le CSE doit articuler son action autour de 2 temporalités : les impacts immédiats et les impacts sur l'avenir.

L'action immédiate : savoir d'où l'on part pour comprendre où on va.

Pour avoir de la visibilité sur les impacts immédiats de la crise sanitaire sur la situation financière de leur entreprise, les CSE ont 2 outils à leur disposition :

1/ Les réunions du CSE

Les réunions du CSE sont essentielles, car c'est un temps de dialogue concret avec la direction. S'y échangent des documents, donc de l'information factuelle et objective, et des idées (des inquiétudes, des attentes, des espoirs, des engagements, etc.). C'est l'occasion pour poser des questions et retranscrire à destination de tous les salariés, via les procès-verbaux, la position de la direction, les craintes et les attentes du CSE.

Les réunions périodiques obligatoires (1 par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés, 1 tous les 2 mois dans les moins de 300) sont autant de rendez-vous pour les élus de faire le point sur la situation de l'entreprise.

Le CSE peut également tenir des réunions dites « extraordinaires », indispensables dans ce contexte exceptionnel ; elles sont souvent à l'initiative de l'employeur ou de la majorité des membres titulaires du CSE.

2/ La consultation annuelle sur la situation économique et financière

Chaque année l'employeur doit consulter le CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise.

En vue de cette consultation, l'employeur met notamment à la disposition du comité, les documents comptables et financiers transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires, ainsi que le rapport du commissaire aux comptes. La consultation porte aussi sur les documents financiers prévisionnels lorsque l'entreprise a l'obligation de les établir (entreprises de plus de 300 salariés ou de plus de 18 millions d'euros de chiffre d'affaires).

Ces informations vont vous éclairer sur la situation 2019 et le budget initial 2020. Quelle était la situation réelle de votre entreprise avant le COVID ? En termes d'activité (chiffre d'affaires, nombre de clients, facturation, etc.) et de résultat (marge, résultat d'exploitation, résultat net, participation et/ou intéressement envisageable, etc.). Des difficultés existaient peut-être déjà, indépendamment de la crise ?

La consultation va également mettre en évidence la situation du 1er semestre 2020 qui va conduire l'employeur à revoir ses prévisions pour l'année 2020, compte tenu de la crise sanitaire et économique.

Le Comité Social et Économique peut se faire assister par un expert-comptable en vue de cette consultation, dans le cadre d'une mission légale financée à 100 % par l'employeur. Cette intervention, organisée notamment par le code du travail, permet d'approfondir l'analyse de la situation, base de l'avenir, avec un professionnel qui aura accès à plus de documents que les élus seuls.

Le regard tourné vers l'avenir : identifier, anticiper, corriger ? pour protéger les salariés.

Une fois l'état des lieux de la situation financière réalisé, se pose la question de l'avenir de l'entreprise et de la pérennité des emplois. Les élus de CSE ont les moyens et le droit de savoir.

L'information/consultation sur les orientations stratégiques

Chaque année, sauf accord contraire, le Comité Social et Économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur un horizon de 3 ans, ainsi que sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, ou encore l'organisation du travail.

La crise sanitaire va nécessairement conduire les entreprises à ajuster leur stratégie, leurs objectifs et donc les moyens à mettre en œuvre.

La consultation sur les orientations stratégiques va donc se révéler essentielle, cette année, pour permettre aux élus de CSE de comprendre les impacts à moyen terme de cette crise pour leur entreprise et sur les emplois.

Comme pour l'analyse de la situation économique et financière, le CSE peut se faire assister par un expert-comptable pour l'aider à analyser les informations.

C'est un exercice difficile que l'analyse des orientations stratégiques. Il faut identifier les hypothèses de travail qui ont servi à construire les prévisions, les rapprocher des réalités de l'environnement économique dans lequel s'inscrit l'entreprise, de son éventuelle appartenance à un groupe et surtout les moyens alloués pour atteindre les objectifs.

Comment réagir aux annonces de restructuration de sa direction ?

Une restructuration peut prendre plusieurs formes et s'opérer de différentes manières :

Les licenciements économiques

Lorsque l'employeur (entreprises de 50 salariés et +) envisage au moins 10 licenciements sur une même période de 30 jours (également en cas de licenciements successifs (art. L. 1233-26 c. trav.), il doit mettre en œuvre un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi).

Le PSE vise à éviter les licenciements, en privilégiant le reclassement interne au groupe, et comporte des mesures de reclassement externe (aides à la formation, à la mobilité, recours à un cabinet de reclassement, ect..). Il peut être mis en place par décision unilatérale, ou par accord collectif majoritaire.

Le CSE doit être consulté et peut se faire assister d'un expert-comptable, qui peut aussi assister les syndicats qui négocient le PSE (coût pris en charge par l'entreprise). La désignation se fait lors de la 1ère réunion de consultation du CSE.

Si les licenciements envisagés sont entre 2 et 9 (sur une même période de 30 jours), la procédure de consultation du CSE est bien plus limitée. Le CSE peut se faire assister d'un expert libre financé par son budget de fonctionnement.

La Rupture Conventionnelle Collective

Il s'agit de signer un accord dont l'objectif est de réduire les effectifs en ayant recours exclusivement à des départs volontaires. Il n'y a pas besoin d'avoir un « motif économique ». Il n'y a pas de licenciements, mais uniquement des salariés volontaires au départ.

Si les dispositions légales ne prévoient pas le droit de faire assister d'un expert-comptable, il n'en reste pas moins que les représentants du personnel peuvent négocier cette assistance comme un préalable à la négociation.

L'accord doit notamment fixer le nombre de départs, les conditions que doit remplir le salarié pour partir, la procédure de candidature et les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés. L'accord doit être validé par l'administration.

L'Accord de Performance Collective

Dans le contexte actuel, de plus en plus de directions d'entreprises proposent de signer un Accord de Performance Collective (APC) ? De quoi s'agit-il ?

Un APC peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération (notamment la réduire) ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Délégué syndical, ou élus de CSE, que faire si l'employeur vous propose de signer un tel accord sur une baisse du salaire, la suppression de primes ou encore une augmentation du temps de travail pour le même salaire ?

Sachant qu'à défaut d'accord, il vous indique qu'il devra procéder à des suppressions de postes. En d'autres termes, le salarié a alors le choix d'accepter les dispositions de l'accord signé ou de les refuser, mais au risque d'être licencié.

Pour faire face à ce dilemme en tant que représentant du personnel, il est primordial de se préparer ; cela n'arrive pas qu'aux autres ! Pour éviter d'être pris au dépourvu, l'anticipation reste le meilleur moyen pour réagir efficacement.

Se préparer et anticiper signifie d'avoir un même niveau d'informations que la Direction. La négociation repose sur un rapport de force et de compromis.

Vous disposez d'un atout clé que vous pouvez utiliser judicieusement : il s'agit des consultations du CSE.

En ayant connaissance de tous ces aspects, les élus du CSE pourront se préparer en amont et anticiper la position à tenir en cas de restructuration.

GROUPE LEGRAND auprès de vous durant cette crise,
nous vous offrons un rdv gratuit en visio avec nos experts.
Pour en profiter, contactez nous au 01 42 25 30 30

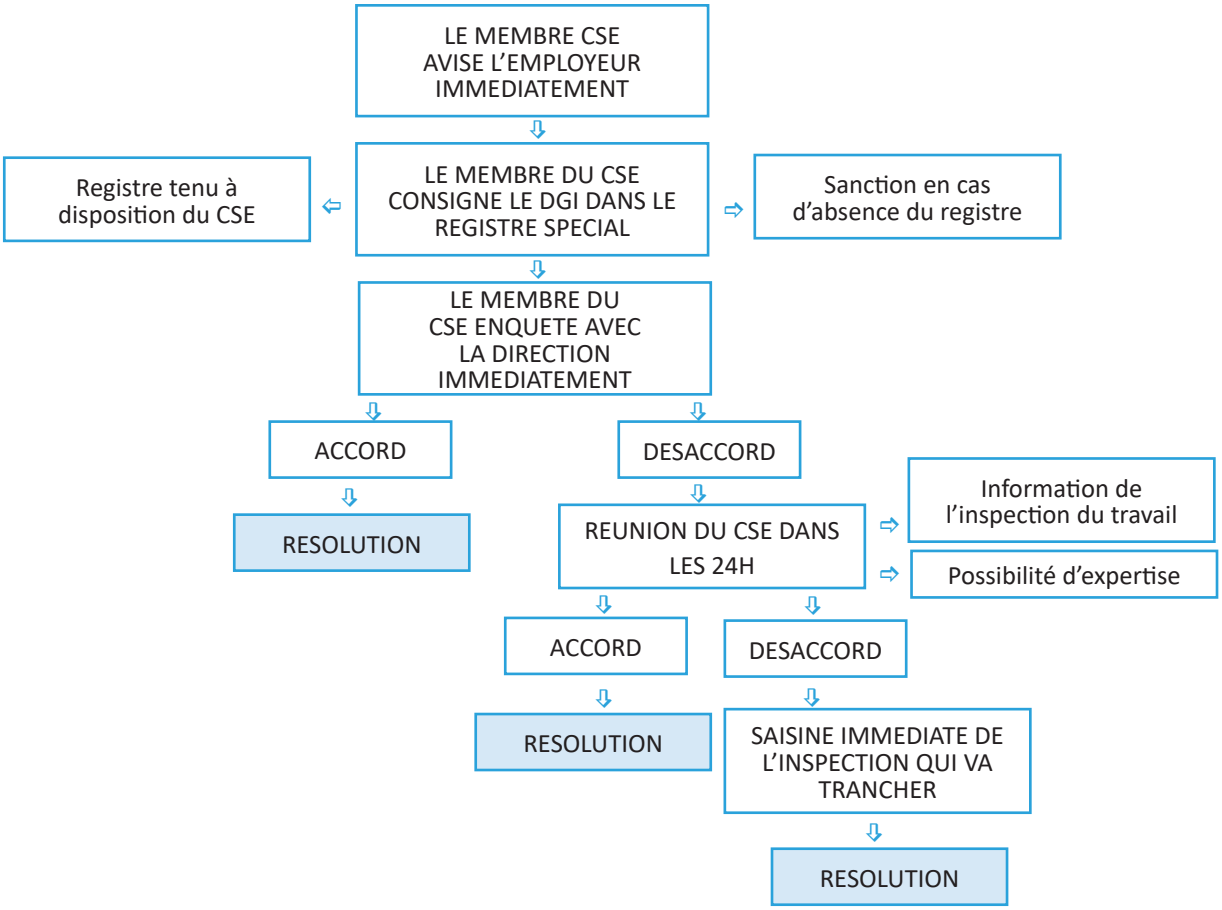
Comment le CSE peut-il interpeler sa direction ?

Comment maitriser les procédures de droit d'alerte (SSCT et économique) dans le cadre du COVID-19 ?

En tant que représentant du personnel, vous avez la possibilité de déclencher diverses procédures de droit d'alerte. Toutefois, laquelle déclencher ? Quand ? Selon quel critère ? Nous allons répondre à toutes ces questions afin que vous puissiez prendre les bonnes décisions !

Le Danger Grave et Imminent (DGI)

Un ou plusieurs élu(s) du CSE (attention aux accords dans les entreprises de plus de 300 salariés) peuvent déclencher cette procédure, au vu d'une situation de terrain constatée par le membre du CSE. Il faut qu'il y ait la notion d'« un sentiment » de conséquence « grave » pour la santé physique/mentale du (de la) salarié(e) concerné(e). La procédure du Danger Grave et Imminent peut être résumée comme suit :



Le droit de retrait

Un (ou une) salarié(e) de l'entreprise peut déclencher cette procédure, au vu d'un sentiment de « danger grave et imminent ». Il peut le déclencher dans le cas où il y aurait une impossibilité de respecter les préconisations du ministère du travail https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf

Le salarié se retire ainsi de la situation dangereuse, en informe l'employeur, et reste à sa disposition. Aucune sanction n'est possible pour le salarié ; par contre, il existe un risque de faute inexcusable pour l'employeur si le DGI, déclenché par le CSE, se réalise effectivement par un accident.

La réunion extraordianire

Peuvent déclencher la réunion extraordinaire en matière de SSCT, deux élus du CSE sur demande motivée (impératif d'indiquer la raison lors de la demande). Ils le peuvent sur toute question relative au SSCT.

L'atteinte aux droits des personnes

Tout membre du CSE peut invoquer l'atteinte aux droits des personnes, en cas de travail en situation dangereuse. Il peut déclencher cette procédure dans le cas où il y aurait non-respect des préconisations https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf. La procédure peut être résumée comme suit :

METTRE LE SALARIE DANS UNE SITUATION DE TRAVAIL DANGEREUSE

⇩

INFORMATION DE L'EMPLOYEUR PAR LE MEMBRE DU CSE

⇩

ENQUETE AVEC LE MEMBRE DU CSE
PRISE DES DISPOSITIONS NECESSAIRES POUR REMEDIER A LA SITUATION

⇩

RESOLUTION

⇩

EN CAS DE
Carence de l'employeur
Divergence sur la réalité
Défaut de solution trouvée

⇩

Le conseil des prudhommes peut être saisi et statut en référé. ⇨ Cette dernière action ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié

Le droit d'alerte économique

Le CSE peut lancer une procédure de droit d'alerte, lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise. Dans ce contexte particulier de COVID_19, vous avez peut-être d'ores et déjà identifié des difficultés avec des impacts d'ordre économique, social ou organisationnel.

Le CSE peut ainsi lister les faits préoccupants et poser des questions à la direction en mentionnant bien que ce sont des questions dans le « cadre éventuel d'une procédure d'alerte ». Nous vous conseillons de le faire par un courrier remis en main propre au Président du CSE ou son représentant ou au cours d'une réunion où ce point aura été mis à l'ordre du jour.

Après un délai suffisant (3 semaines / 1 mois environ), votre Direction se doit de vous répondre. Si les réponses sont satisfaisantes, la procédure s'arrête ; par contre, si elles sont insuffisantes ou confirment les inquiétudes du CSE, il votera le déclenchement de la procédure d'alerte.

Lors des réponses de la Direction, le CSE peut se faire assister d'un expert-comptable, dans le cadre de la procédure d'alerte, une fois par an (art. L. 2312-64). Cette expertise est cofinancée par l'employeur (80%) et le CSE (20%), cependant, l'employeur peut prendre en charge la totalité du coût, lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant sous certaines conditions.

1ère réunion ⇨ Questions au Président du CSE

2ème réunion ⇨ Réponses du Président du CSE

⇩

Explications suffisantes et rassurantes

⇩

La procédure du «droit d'alerte» peut être interrompue

⇩

Absence de réponses ou explications insuffisantes, confirmant les inquiétudes

⇩

- ✔ Mise en place du droit d'alerte
- ✔ Nomination d'un expert lors de la 2ème réunion
- ✔ Présentation du rapport
- ✔ Saisine de l'organe d'administration ou de surveillance, ou information des associés dans les autres structures

Nos juristes et nos experts peuvent vous accompagner et vous apporter toutes les informations indispensables sur ces procédures ! N'hésitez pas à nous contacter.

Des règles de consultation du CSE modifiées

En principe, le CSE est consulté par la Direction, préalablement à la mise en place de tel ou tel projet. **La règle a été modifiée pour le recours au chômage partiel,** en cas de circonstances exceptionnelles où la consultation peut avoir lieu après la demande faite à l'administration.

Elle l'a été également dans le cas où **l'employeur décide d'imposer la prise de JRTT**, de jours de repos issus de forfaits jours ou de droits issus du Compte Epargne Temps : la consultation peut avoir lieu après prise de décision.

Une autre modification d'importance concerne **les délais de consultations du CSE**.

Pour mémoire, à défaut d'accord syndical, ou d'accord avec le CSE en l'absence de délégué syndical, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif, s'il ne s'est pas prononcé à l'expiration d'un délai de :

- 1 mois pour les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique ;
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
- 3 mois lorsque la consultation se déroule à la fois au niveau du CSE-central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement et qu'intervient une ou plusieurs expertises
  - lorsque l'information ou la consultation du CSE et du CSE Central porte sur les décisions de l'employeur **qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19**.

Une ordonnance et deux décrets sont venus modifier, le 2 mai, la procédure de consultation du CSE **lorsqu'elle porte sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif, de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 :**

En ce qui concerne la communication de l'ordre du jour :

- Le délai est de **2 jours** calendaires au moins avant la réunion de **CSE** (au lieu de 3 jours);
- Le délai est de **3 jours** calendaires au moins avant la réunion de **CSE Central** (au lieu de 8 jours);

En ce qui concerne l'information et la consultation du comité :

- **Le délai de consultation du CSE est de 8 jours au lieu de 1 mois.**
- **Le délai de consultation du CSE en cas de recours à un expert est de 11 jours** (12 jours pour le CSE Central) **au lieu de 2 mois.**
- Lorsque le CSE Central et un ou plusieurs CSE d'établissements sont consultés, l'avis de chaque comité d'établissement doit être rendu et transmis au CSE Central au plus tard 1 jour (au lieu de 7 jours) avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.
- En cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement, le délai est 12 jours au lieu de 3 mois.

En ce qui concerne les modalités d'expertise :

- Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission : 24 heures (au lieu de 3 jours).
- Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande : 24 heures (au lieu de 5 jours).
- Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise : 48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande a été adressée à l'employeur : 24 heures à compter de la réponse apportée par ce dernier (au lieu de 10 jours).
- Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE : 24 heures (au lieu de 15 jours).
- Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours (prévus à l'article L. 2315-86) : 48 heures (au lieu de 10 jours).

Ces dispositions s'appliquent aux délais qui ont commencé à courir à compter du 3 mai et jusqu'au 23 août 2020.

Il faut souligner que les partenaires sociaux ont la possibilité de s'entendre pour prévoir des délais plus longs.

Il est à noter que ces dispositions dérogatoires ne s'appliquent pas en cas de licenciements économiques d'au moins 10 salariés (Plan de Sauvegarde de l'Emploi), d'accord de performance collective, de consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la situation économique et financière de l'entreprise, sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

2020 : quels changements comptables ?

Quelles sont vos obligations comptables relatives aux comptes 2019 et 2020, compte tenu de la crise sanitaire ? Comment présenter vos comptes 2019 et organiser votre comptabilité 2020 ?

La présentation des comptes 2019 : les CSE ont la possibilité de décaler leur réunion d'approbation des comptes de CSE et du rapport de gestion 2019 au 30 septembre 2020

Ni la période de confinement, ni la crise sanitaire, ni même le chômage partiel, n'ont stoppé la poursuite des missions du CSE. En ce sens, les réunions CSE doivent continuer de se tenir ; des dispositions ont permis d'organiser des réunions par visioconférence, téléconférence ou même messagerie instantanée.

Aucune ordonnance n'a, pour l'heure, traité la situation d'un CSE dans l'impossibilité de présenter ses comptes avant le 30 juin.

Cependant, l'ordonnance n°2020-319 du 25 mars 2020 permet de reporter de 3 mois au plus la tenue de l'assemblée générale d'approbation des comptes des sociétés commerciales. Cette disposition n'est, en revanche, pas valable si le commissaire aux comptes a émis un rapport avant le 12 mars 2020.

Cette ordonnance ne mentionnant pas le cas de la comptabilité des CSE ; nous vous conseillons, si aucune disposition s'y référent n'existe dans votre règlement intérieur, de faire acter par la majorité des titulaires la décision de reporter la réunion CSE de présentation des comptes, à titre exceptionnel, au vu des circonstances.

Vous pourriez ainsi mentionner dans votre ordre du jour: « Dans le cadre de la crise sanitaire actuelle liée au COVID et au vu de l'ordonnance n°2020- 318/319/321 du 25 mars 2020 qui permet de reporter de 3 mois la tenue de l'assemblée générale d'approbation des comptes des sociétés commerciales de droit commun et des entités du secteur non marchand, nous proposons au vote le report de la tenue de notre réunion de CSE de présentation des comptes et du rapport de gestion 2019, au plus tard au 30 septembre 2020 »

La tenue de la comptabilité 2020 pendant la crise sanitaire

Les missions du CSE se poursuivant pendant la crise sanitaire, il en va de même pour la tenue de la comptabilité 2020.

Le 1er réflexe est de vous tourner vers votre règlement intérieur qui peut préciser les modalités de tenue de la comptabilité à distance. Evidemment, dans un 2e temps, il s'agirait d'identifier les moyens techniques qui vous le permettent. Gardez en tête le maintien autant que possible, des règles de procédures internes qui assurent un bon partage des tâches et une protection des données. Si cela s'avère nécessaire, en l'absence de disposition prévue dans votre règlement intérieur, il sera opportun de faire acter par le CSE les règles exceptionnelles pour assurer le suivi de la comptabilité pendant la crise sanitaire.

Votre organisation du travail allant être amenée à changer pour une durée indéterminée, c'est le moment de songer à une organisation comptable dématérialisée, si vous ne l'avez pas déjà mise en place. En effet, nous vous invitons à vous équiper d'un scanner (votre budget des AEP sert typiquement à acheter ce type de matériel) et à scanner régulièrement vos factures et relevés bancaires. Certains CSE sont équipés de logiciels de gestion adaptés aux CSE; ceux-ci permettent généralement d'y insérer tous ces documents. Pour les autres, nous vous invitons à mettre en place une double arborescence informatique: analytique et chronologique pour retrouver rapidement vos documents sur votre ordinateur.

À RETENIR

- **Pas de stress :** compte tenu du contexte, la présentation de vos comptes clos au 31 décembre 2019 peut être reportée jusqu'au 30 septembre 2020, au lieu du 30 juin 2020,
- **Organisez-vous pour 2020 :** dématérialisez au maximum votre comptabilité en scannant vos pièces comptables, afin de tenir régulièrement votre comptabilité ou de permettre à votre expert-comptable de le faire, pour ne pas prendre de retard et vous faciliter les travaux de clôture 2020 !

Accord d'intéressement : ce que vous devez savoir !

Vous avez jusqu'au 31 août 2020 pour négocier un accord d'intéressement avec votre employeur ; alors faisons le point sur ce dispositif incitatif.

L'intéressement est un mode de rémunération collectif et facultatif qui présente plusieurs avantages :

- **Côté Direction :** au lieu des 45 % habituels de charges sur les salaires et les primes, votre employeur supportera un forfait social de 20 %, étant précisé que ce forfait social a été supprimé en 2019 pour les entreprises qui emploient moins de 250 salariés.
- **Côté salarié :** la prime d'intéressement est exonérée de cotisations salariales et soumise uniquement à la CSG et la CRDS. Vous pouvez décider de percevoir directement la prime, vous aurez ainsi des ressources utilisables immédiatement, mais qui seront imposables à l'impôt sur le revenu. Si la prime est placée sur un plan d'épargne entreprise ou un plan d'épargne retraite, vous serez exonérés d'impôt sur le revenu.

Autre atout cette année : l'existence d'un accord d'intéressement permet à l'employeur de verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) pouvant aller jusqu'à 2.000 € (au lieu de 1.000 € en l'absence d'accord d'intéressement).

L'intéressement est mis en place par un accord conclu selon l'une des modalités suivantes :

- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- par accord conclu avec le comité social et économique ;
- par ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Nous vous conseillons, pour mener la négociation dans de bonnes conditions, de prévoir un calendrier de réunions préparatoires et de réunions de négociation.

Un accord d'intéressement est conclu pour une période de 3 ans. Néanmoins, dans le cadre de la pandémie de COVID-19, le Gouvernement autorise, pour les accords d'intéressement signés entre le 1er janvier 2020 et le 31 août 2020, une durée inférieure à trois ans. Il devra cependant être d'une durée minimale d'1 an.

La négociation va notamment porter sur le choix des critères (financiers, sociaux, qualité…) **et les objectifs à atteindre pour chacun de ces critères, qui sont propres à chaque entreprise.**

Nous attirons votre attention sur le choix des critères. En effet, ceux sur lesquels les salariés ne peuvent agir, ou des objectifs inatteignables, conduiront au non-déclenchement de la prime.

Dans le cadre de la négociation, il convient de ne pas oublier les modalités de répartition entre les salariés bénéficiaires : faut-il privilégier une répartition en fonction de la rémunération annuelle ? opter pour une répartition égalitaire pour ne pas défavoriser les rémunérations les plus basses ? mixer les deux possibilités ?

Vous l'aurez compris, cette négociation requiert une certaine expertise, ainsi qu'une bonne compréhension du modèle économique de votre entreprise : quelle est sa capacité à générer des bénéfices, en particulier quand elle fait partie d'un groupe ? Quels sont ses objectifs stratégiques et comment mesurer leur atteinte (performance / résultats) ? Quels critères retenir pour associer l'ensemble des salariés et partager les fruits avec eux ?

Le Groupe Legrand vous propose son appui technique pendant toute la durée de la négociation : élaboration des critères et des règles de calcul, modalités de répartition des sommes dégagées, règles d'abondement. Nous réalisons des simulations sur la base des propositions de la direction, mettons en évidence les risques et vous aidons à élaborer des propositions alternatives.

La situation économique et financière de votre entreprise

La consultation économique et financière de l'entreprise porte sur :

1. Le compte de résultat / le bilan / les prévisions (initiales et révisées)
2. La politique de Recherche et Développement technologique
3. Le CIR (Crédit d'Impôt Recherche) et les aides et subventions

Elle doit permettre aux représentants des salariés de mieux comprendre :

1. La situation économique et financière de l'entreprise,
2. Le marché dans lequel elle évolue,
3. Les enjeux du groupe auquel elle appartient,
4. Les risques et les opportunités.

- **Le CSE doit évaluer la santé financière de l'entreprise et rendre un avis motivé. Il peut se faire assister par un expert-comptable.**

Objectif : vous transmettre les clés de compréhension de votre entreprise, afin d'aiguiser votre esprit critique et favoriser un dialogue constructif sur les mêmes bases de compréhension entre vous et votreDirection.

- **Groupe Legrand fait en sorte que le CSE s'approprie les données de gestion de l'entreprise pour poser les bonnes questions et formuler un avis éclairé et motivé.**

Mission financée à 100% par l'entreprise

La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Cette consultation porte spécifiquement sur :

1. L'évolution de l'emploi,
2. Les qualifications,
3. Le bilan des actions de formation,
4. Les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur,
5. L'apprentissage,
6. Les conditions d'accueil en stage,
7. Les conditions de travail,
8. Les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail,
9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
10. Et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.

- **Le CSE a la possibilité de se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.**

Objectif : vous permettre de vous armer, de vous impliquer dans les discussions et de vous faire participer aux décisions prises par votre Direction.

- **Groupe Legrand fait en sorte que le CSE s'approprie les données sociales de l'entreprise pour poser les bonnes questions et formuler un avis éclairé et motivé.**

Mission financée à 100% par l'entreprise

Les orientations stratégiques de l'entreprise

Cette consultation porte sur les choix stratégiques de l'entreprise (commerciaux, organisationnels, financiers, etc.) et les moyens et actions mis en œuvre pour les atteindre.

Toutes les informations nécessaires à cette consultation sont communiquées par l'intermédiaire de la BDES : grands schémas d'évolution et de développement de l'entreprise, croissance interne par lancement de nouveaux produits, conquête de nouveaux marchés, croissance externe par rachat de concurrents, diversification des activités, investissements nécessaires, plan de développement des compétences des salariés...

- **Le CSE doit rendre son avis motivé, mais il peut aussi proposer des orientations stratégiques alternatives.**
- **Le CSE doit anticiper, saisir les opportunités et gérer les difficultés en amont, en informant les salariés et en recueillant leurs avis et observations.**
- **Le CSE peut se faire assister par un expert-comptable.**

Objectif : vous transmettre les clés de compréhension de la stratégie à 3 ans de votre entreprise, afin de renforcer votre rôle et établir un dialogue constructif entre vous et la Direction.

- **Groupe Legrand fait en sorte que le CSE s'approprie les données de gestion de l'entreprise pour poser les bonnes questions et formuler un avis éclairé et motivé.**

Mission financée à 80% au moins par l'entreprise

Nous vous accompagnons également sur un droit d'alerte, un PSE, ...

Nommer un expert sur une consultation : Comment le désigner en pratique ?

Point à indiquer sur l'ordre du jour	Résolution à faire figurer sur le PV
Pour la situation économique et financière	
« 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° et L.2312-25. »	*« Conformément à l'article L.2315-88 du Code du travail, le Comité Social et Économique désigne le cabinet d'expertise comptable GROUPE LEGRAND en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2312-17, 2°. »*
Pour la politique sociale	
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°.»	*« Conformément à l'article L. 2315-91 du Code du travail, le Comité Social et Économique désigne le cabinet d'expertise comptable GROUPE LEGRAND 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. »*
Pour les orientations stratégiques	
« Désignation et nomination de l'expert-comptable au titre de l'article L.2315-87 du Code du travail pour l'assistance dans la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, prévue à l'article L.2312-17, 1°. »	*« Conformément à l'article L. 2315-91 du Code du travail, le Comité Social et Économique désigne le cabinet d'expertise comptable GROUPE LEGRAND 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. »*
Pour un PSE	
« Désignation et nomination de l'expert-comptable au titre des articles L. 1233-34 et L. 2315-92,3° du Code du travail pour l'assistance dans l'examen de l'opération projetée et du projet de licenciement.	*« Conformément aux articles L. 1233-34 et L. 2315-92,3° du Code du travail, le Comité Social et Économique désigne le cabinet GROUPE LEGRAND pour l'assister dans l'examen de l'opération projetée et du projet de licenciement. »*

Groupe Legrand partenaire des Salons CE

LYON : Les 15 et 16 septembre 2020 - **PARIS :** Les 29 et 30 septembre et 1er octobre 2020

BORDEAUX : Les 15 et 16 octobre 2020

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

A cette occasion, nous animerons des conférences !

Paris : Stand :

- Mardi 29 septembre : 9h30 - 10h30 : Salle 1 : Actualités : ce qui a changé ces derniers mois
- Mardi 29 septembre : 11h30 - 12h30 : Salle 1 : Pas un jour sans une annonce de restructuration (PSE, APC, …) : comment s'y préparer et y faire face ?
- Mercredi 30 septembre : 10h30 - 11h30 : Salle 2 : Quelle stratégie d'actions dans mon rôle d'élu de CSE ?
- Mercredi 30 septembre : 11h30 - 12h30 : Salle 2 : SSCT dans l'entreprise, continuez à agir !
- Jeudi 1er octobre : 10h30 - 11h30 : Salle 2 : Post Covid-19 : maitriser les procédures de droit d'alerte (SSCT et économique)
- Jeudi 1er octobre : 14h00 - 15h00 : Salle 1 : Post Covid-19 : qu'en est-il de vos consultations récurrentes ?

Lyon : Stand B30

- Mardi 15 septembre : 10h30 - 11h30 : Salle 2 : Quelle stratégie d'actions dans mon rôle d'élu de CSE ?
- Mardi 15 septembre : 11h30 - 12h30 : Salle 2 : SSCT dans l'entreprise, continuez à agir !
- Mercredi 16 septembre : 11h30 - 12h30 : Salle 1 : Pas un jour sans une annonce de restructuration (PSE, APC, …) : comment s'y préparer et y faire face ?
- Mercredi 16 septembre : 14h00 - 15h00 : Salle 2 : Actualités : ce qui a changé ces derniers mois

Bordeaux : Stand

- Jeudi 15 octobre : 10h30 - 11h30 : Actualités : ce qui a changé ces derniers mois
- Jeudi 15 octobre : 11h30 - 12h30 : Pas un jour sans une annonce de restructuration (PSE, APC, …) : comment s'y préparer et y faire face ?
- Vendredi 16 octobre : 10h30 - 11h30 : Quelle stratégie d'actions dans mon rôle d'élu de CSE ?
- Vendredi 16 octobre : 11h30 - 12h30 : SSCT dans l'entreprise, continuez à agir !

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

Prochaines formations en visio

En juin 2020 :

- Le 22 juin : Fonctionnement du CSE (1j)
- Le 23 juin : Attributions du CSE (1j)
- Le 25 juin : Comprendre et gérer le harcèlement moral (1j)
- Le 26 juin : Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (1j)
- Le 30 juin : Actualités économiques et sociales (0.5j)

En Juillet 2020 :

- Le 2 juillet : La trésorerie et la comptabilité du CSE (1j)
- Le 3 juillet : La défense du salarié lors d'un entretien préalable (1j)
- Le 7 juillet : Le rôle du CSE en cas de restructuration avec compression d'effectifs – PSE (1j)
- Le 9 juillet : Initiation à la lecture des comptes (1 j)

Prix net de 350 € par participant par formation

L'INFO TECHNIQUE

N'oubliez pas ! Vous devez remettre 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 notre Pôle Formation au 01 42 25 30 30 ou formation@groupe-legrand.com

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 et en visio à distance

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