Infos CSE

Mai / Juin 2019

Donner du sens à son activité

Se sentir utile et respecté est un sentiment indispensable pour s'épanouir dans son travail. Pour cela, il faut trouver du sens à ce que l'on fait en intégrant son activité dans une vision globale de sa propre vie et de celle de l'entreprise, de l'association ou la collectivité qui nous emploie.

Les études sur le développement des situations de souffrance au travail pointent du doigt, parmi les causes, la demande de performance sans cesse accrue, les relations professionnelles qui se tendent, l'individualisation, etc. Ainsi, ce sont 400.000 personnes qui souffriraient de troubles psychiques liés au travail ; c'est considérable, c'est trop, c'est beaucoup trop.

La qualité de leur plan de formation (aujourd'hui appelé plan de développement des compétences) compte parmi les outils pour favoriser l'employabilité et la qualité des conditions de travail, alors que, parmi les causes évoquées pour expliquer la difficulté des recrutements, sont désignés le manque d'expérience, de motivation, de compétences ou de relationnel du candidat.

Aussi, nous avons choisi dans ce numéro d'Infos CSE de vous proposer des outils pour défendre, préserver et/ou améliorer les conditions de travail et le sens de son activité, mais aussi permettre aux élus de mieux assumer leur rôle économique et social, concernant notamment :

- La participation et l'intéressement
- La formation et/ou l'assistance pour mettre en application,
- Les informations pratiques notamment dans le cadre du passage au CSE, afin de préserver vos moyens d'actions,
- Les enjeux de la consultation sur les orientations stratégiques afin de pouvoir anticiper les conséquences sociales des choix opérés par la Direction.

Par ailleurs, nous sommes fiers de vous présenter l'ouvrage que nous avons rédigé « le CSE, mode d'emploi ». Des informations pratiques et un partage d'expériences de CE déjà passés en CSE, afin que vous puissiez être le plus efficaces possible, soit dans le passage en CSE si ce n'est pas encore fait dans votre entreprise, soit dans le fonctionnement de votre CSE si vos élections professionnelles ont déjà eu lieu.

Enfin, notre cabinet a 30 ans ! 30 ans au service des représentants du personnel ! C'est une grande joie et un grand honneur ! Ça se fête.

Aussi, nous vous invitons à :

- Visiter notre nouveau site : toujours autant d'informations, mais tellement plus facile d'accès !
- Participer à notre jeu « des cadeaux au service des CE/CSE » qui vous permet de gagner un Ipad, une enceinte, une smartbox, …

Nous avons à cœur de toujours pouvoir vous accompagner dans votre rôle de représentant du personnel et de pouvoir vous donner des outils pour mieux défendre l'intérêt des salariés.

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

Jean-Luc SCEMAMA
Président
Expert-comptable Associé

SOMMAIRE

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

L'info de dernière minute

Retraite et prévoyance : pas d'exonération sans information des salariés.

Lorsque la retraite et la prévoyance complémentaires sont mises en place par une décision unilatérale ; un changement dans le régime doit faire l'objet d'une information de chacun des bénéficiaires. A défaut, l'employeur ne peut pas prétendre à la déduction de sa contribution au financement de ce régime de l'assiette des cotisations.

(Cass .Civ 2, 14 mars 2019, n° 18-12.380)

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

Participation et intéressement : mécanismes complémentaires de motivation des salariés

La participation est un mécanisme qui existe depuis 1959 et qui est obligatoire depuis 1967.

Son calcul, figé par les textes, prévoit de distribuer une partie du bénéfice fiscal, en le pondérant avec les capitaux propres et un ratio (masse salariale/ valeur ajoutée).

Le monde a changé depuis 1959.

De nombreux cas ont démontré la limite de ce calcul dans un contexte de groupe d'entreprises et de modèle financier plus complexe.

En effet, **une entreprise qui fabrique pour son groupe et qui vend sa production à une filiale** verra, de par le modèle économique du centre de coûts, son **bénéfice très fortement réduit par rapport à la réalité** de sa création de valeur. En conséquence, les **salariés de cette entreprise ne percevront pas de participation malgré** leur implication effective à la **rentabilité du groupe**.

Les choix financiers peuvent également entrainer **une augmentation importante des capitaux propres** qui vient **réduire d'autant le montant de la participation**. Les salariés qui ont pu augmenter leur productivité par exemple, ne bénéficieront pas d'une participation à la hauteur de cet investissement.

Enfin, **la participation étant basée sur le bénéfice fiscal et non le bénéfice comptable**, une société qui réalisera des bénéfices sur un exercice ne déclenchera pas de participation du fait d'années antérieures moins favorables dont les déficits s'imputeront sur ces bénéfices.

Une première solution consiste à travailler sur un accord dérogatoire à la participation. Revoir la notion de bénéfice fiscal ou le pourcentage des capitaux propres à prendre en compte sont des solutions à la marge pour redonner du sens à la participation.

Malheureusement, **le travail se fait en vase clos sur la base toujours de la formule légale.**

L'autre solution vise à négocier un accord d'intéressement. Attention, car rien n'impose à l'employeur d'entrer en négociation pour sa signature. Il faut donc **arriver préparé devant sa direction pour démontrer l'intérêt d'un tel accord.**

Mais **mettre en avant le fait qu'un accord constituerait un élément de motivation de l'ensemble des salariés est un bon moyen d'entamer des négociations**. En effet, créer des objectifs à atteindre (volume de production, accidentologie, taux de service ou de satisfaction client, …) contre le versement d'une prime d'intéressement est une façon d'aligner les ambitions de croissance de l'employeur et la demande d'une récompense financière des salariés. Attention toutefois à ce que le versement reste aléatoire et donc réellement lié aux performances de l'entreprise et que **cela ne se substitue pas à un élément de salaire**.

Ce système est d'autant plus bénéfique à l'entreprise et aux salariés qu'il est **exonéré de cotisations sociales,** y compris de forfait social depuis cette année, et d'impôts sur le revenu (si les sommes restent bloqués 5 ans).

La démarche est à appréhender en 2 temps : comprendre la situation réelle de la participation dans votre entreprise ; identifier les critères à intégrer dans l'accord sur lesquels la majorité des salariés seront acteurs et qui auront un écho favorable auprès de l'employeur (le critère absentéisme s'il s'agit d'un sujet dans votre société peut être un très bon critère gagnant-gagnant).

Votre expert-comptable est là pour vous aider dans cette action et trouver les éléments adéquats qui favoriseraient le déclenchement de la participation comme de l'intéressement au regard des chiffres de votre entreprise.

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

2,7 millions

C'est le nombre de projets de recrutements prévus en 2019, en France. Ce chiffre très encourageant, en augmentation par rapport à 2018 (+ 350.000), cache une réalité moins réjouissante : l'inadéquation des candidats avec les profils recherchés. En effet, la moitié des chefs d'entreprises sondés s'attendent à des recrutements difficiles (contre seulement 44,4 % en 2018).

A qui la faute ? Les employeurs pointent le manque d'expérience, de motivation, de

compétences techniques, ou de relationnel du candidat.

Mais peut-on objectivement faire porter la seule responsabilité sur le candidat ? La réponse est naturellement non.

Par conséquent, quelles solutions apporter à ce problème ? Il faut peut-être rechercher la réponse dans l'inadéquation de l'enseignement avec le marché du travail et dans le manque d'investissements des entreprises dans la formation visant l'employabilité de leurs salariés.

L'INFO TECHNIQUE

La formule de calcul de la réserve de participation

Calculée d'après le bénéfice fiscal, la réserve spéciale de participation (RSP) à distribuer aux salariés est le résultat d'une formule fixée par le code du travail.

Cette formule s'exprime comme suit :

$$RSP = \frac{1}{2} (B - 5\% C) \times (S / VA)$$

B est le bénéfice net fiscal
C représente les capitaux propres
S symbolise les salaires

VA signifie valeur ajoutée

Le résultat doit être POSITIF.

Pour vous aider à reconstituer le calcul de la réserve de participation, n'hésitez pas à nous contacter afin que nous puissions le faire pour vous et ainsi vous conforter dans vos droits.

Un préavis peut être dû au salarié même en cas de faute grave

La règle légale selon laquelle la faute grave est privative de préavis et d'indemnité de préavis n'est pas d'ordre public. Il est donc possible de l'écarter, notamment par une stipulation du contrat de travail.

Ainsi, lorsque le contrat stipule qu'en cas de rupture du contrat du fait de l'une ou de l'autre des parties il y aura un préavis de 6 mois, sans établir de distinction selon le motif de la rupture, il en découle que le salarié a droit à ce préavis y compris en cas de licenciement pour faute grave.

(Cass. soc. 20 mars 2019 ; n° 17-26.999)

Le CHSCT peut désigner un expert en cas de projet touchant au rythme de travail

Le projet de modification des horaires de travail visant notamment à privilégier la mise en place de cycles de travail de douze heures au lieu de dix induit la modification des rythmes biologiques et augmente la pénibilité au travail. Il s'en déduit l'existence d'un projet important modifiant les conditions de santé et les conditions de travail des salariés qui ouvre le droit pour le CHSCT de désigner un expert.

(Cass. soc. 20 mars 2019 ; 17-21.493)

L'indemnité transactionnelle est soumise à l'impôt quand le licenciement est justifié

Suite à un licenciement, employeur et salarié peuvent conclure une transaction par laquelle le salarié renonce à contester la validité du licenciement et – en contrepartie – l'employeur lui verse une indemnité transactionnelle.

Cette indemnité est exonérée d'impôts sur le revenu, tout comme le seraient les dommages et intérêts alloués par le juge.

Il en résulte que si l'administration fiscale, ou le juge de l'impôt, estime que le licenciement est justifié alors il en résulte que l'indemnité transactionnelle doit être soumise à l'impôt.

(Conseil d'Etat, 13 mars 2019, n° 408498)

Avant de fixer unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements, il faut avoir tenté loyalement de négocier

Il ressort des articles L'article L. 2313-2 et L. 2313-3 que le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par accord collectif [sans référendum possible] ou – en l'absence de délégué syndical – par accord au sein du CSE. L'article L. 2313-4 poursuit et ajoute qu'en l'absence d'accord, le nombre et le périmètre de ces établissements sont fixés par décision de l'employeur.

La cour de cassation en déduit que « ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut fixer par décision unilatérale le nombre et le périmètre des établissements distincts. »

(Cass. soc. 17 avril 2019 ; n° 18-22.948)

Le salarié qui prend acte de la rupture n'a pas à adresser une mise en demeure préalable à l'employeur

La Cour de cassation, saisie pour avis, a affirmé que les règles du code civil relatives à la rupture d'un contrat ne s'appliquaient pas en matière de rupture du contrat de travail. Un salarié qui envisage de prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de son employeur n'a donc pas à le mettre en demeure de régulariser la situation préalablement à la prise d'acte de son contrat de travail.

En effet, alors qu'un salarié en CDI ayant pris acte de la rupture de son contrat de travail saisissait les juges en vue de faire produire à cette prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, son employeur prétendait qu'elle produisait les effets d'une démission.

A titre de rappel, le salarié peut effectivement prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur s'il lui reproche un grave manquement à ses obligations. Dans ces circonstances, lorsque la gravité des manquements est constatée, les juges font produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans le cas contraire, elle produit les effets d'une démission. Pour rappel, seul un salarié en CDI peut rompre le contrat de la sorte (cass. soc. 21 janvier 2009, n° 07-41822, BC V n° 18).

Dans ce contexte, la juridiction prud'homale de Nantes a sollicité l'avis de la Cour de cassation sur un point de droit spécifiquement lié à la prise d'acte, sans évoquer le CDD du salarié : « L'article 1226 du code civil (dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016), qui impose notamment, préalablement à toute résolution unilatérale du contrat et sauf urgence, de mettre en demeure le débiteur défaillant de satisfaire à son engagement dans un délai raisonnable, est-il applicable au salarié qui prend acte de la rupture de son contrat de travail ?

Dans l'affirmative, quelles sont les conséquences juridiques attachées à la prise d'acte prononcée sans que cette exigence ait été respectée ? (Avis n° 15003 du 3 avril 2019 - Chambre sociale)

Aux termes du texte précité, ce n'est que lorsque l'inexécution persiste que le créancier notifie au débiteur la résolution du contrat et les raisons qui la motivent, celles-ci devant être suffisamment graves.

La Chambre sociale a répondu par la négative à la question posée. Elle rappelle que : « les modes de rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sont régis par des règles particulières et emportent des conséquences spécifiques, de sorte que les dispositions de l'article 1 Par conséquent, elle affirme que : « L'article 1226 du code civil, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2016-131 du10 février 2016, n'est pas applicable au salarié qui prend acte de la rupture de son contrat de travail » (avis n° 15003 du 3 avril 2019 - Chambre sociale).

Le salarié n'a donc aucune demande à formuler auprès de l'employeur avant de prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de ce dernier.

Cass. soc. 3 avril 2019, avis n° 15003

INFOS FORMATIONS

Les réformes sur le droit du travail s'enchaînent trop vite ? Formez-vous pour ne pas vous sentir dépassé !

S'il y a un domaine où les changements sont fréquents, c'est bien le droit du travail !

En moins de 2 ans, de très nombreuses réformes sont venues bouleverser les instances représentatives du personnel, le dialogue social, les licenciements, l'égalité professionnelle ou encore la formation. Les ordonnances Macron (23 septembre 2017) ou la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel (5 septembre 2018) ne sont que les exemples les plus marquants de ces bouleversements.

Si l'on ajoute à cela la jurisprudence quotidienne, il y a de quoi se sentir très vite dépassé. C'est pourquoi, **la formation apparaît comme indispensable pour appréhender toutes ces notions techniques et les transformer en outils pratiques.**

Se former est un droit !

Les membres titulaires du CE / CSE bénéficient d'un congé de formation économique de 5 jours tous les 4 ans, à prendre sur votre temps de travail et rémunéré comme du travail effectif. Ce congé ne peut être refusé par l'employeur, sauf avec avis conforme du CE / CSE (article L.2315-63).

Les représentants du personnel au CHSCT / Membres du CSE quant à eux bénéficient d'un congé spécifique de 3 jours (dans les entreprises de moins de 300 salariés) ou de 5 jours (dans les entreprises de plus de 300 salariés). En principe, ce congé est à prendre en une seule fois. Il est renouvelé tous les 4 ans (articles L. 4614-14 ; R.4614-24 du Code du travail pour le CHSCT et L.2315-40 pour les membres du CSE).

Seule condition, pensez à prévenir votre Direction de la prise de ces congés de formation au moins 1 mois à l'avance.

Comment choisir sa formation ?

L'offre pédagogique est pléthorique et les élus ont parfois des difficultés à choisir la bonne formation adaptée à leurs besoins ou à leur niveau d'expérience. Face à ce constat, nous avons fait le choix chez Groupe Legrand de l'accompagnement personnalisé et d'une offre évolutive adaptée à l'ensemble des besoins qui jonchent un mandat :

- Dans un premier temps, compte tenu de l'actualité juridique, du renouvellement des instances composées parfois de salariés élus pour la 1ère fois, nous conseillons de commencer par « les Essentielles » et les « incontournables » ; à savoir, le fonctionnement et les attributions du CSE, l'actualité juridique…
- Dans un second temps, ou pour les plus chevronnés, nous recommanderons des formations plus « opérationnelles » ou plus « spécifiques » comme la lecture des comptes, l'analyse du bilan social, la négociation ou encore la communication…

Enfin, n'oubliez-pas que la formation est un moment convivial et de partage avec votre formateur, vos collègues où même d'autres CSE, alors qu'attendez-vous pour sauter le pas ?

Prochaines formations

Paris

03/06/2019	Fonctionnement CSE
04/06/2019	Attributions CSE
17/06/2019	La Gestion des activités sociales et culturelles
19 au 21/06	SSCT Niveau 1 (3 jours)
25/06/2019	Initiation à la lecture des comptes l'entreprise Niveau 1
26/06/2019	Initiation à la lecture des comptes l'entreprise Niveau 2
27/06/2019	Actualités économiques et sociales
01/07/2019	Trésorerie et comptabilité du CE/CSE
02/07/2019	Atelier pratique

Toulouse

20/06/2019	Initiation à la lecture des comptes l'entreprise Niveau 1
21/06/2019	Initiation à la lecture des comptes l'entreprise Niveau 2
08/07/2019	Trésorerie et comptabilité du CE/CSE
09/07/2019	Atelier pratique

Rouen

24/06/2019	Fonctionnement CSE
25/06/2019	Attributions CSE
27/06/2019	Trésorerie et comptabilité du CE/CSE
28/06/2019	Atelier pratique

Lyon

3 au 7/06	SSCT Niveau 1 (5 jours)
17/06/2019	La Gestion des activités sociales et culturelles
28/06/2019	Actualités économiques et sociales
19 au 21/06	SSCT Niveau 1 (3 jours)
04/07/2019	Trésorerie et comptabilité du CE/CSE
05/07/2019	Atelier pratique

Marseille

24/06/2019	Fonctionnement CSE
25/06/2019	Attributions CSE
26/06/2019	La Gestion des activités sociales et culturelles
27/06/2019	Trésorerie et comptabilité du CE/CSE
28/06/2019	Atelier pratique

Lille

24 au 26/06	SSCT Niveau 1 (3 jours)
01/07/2019	Trésorerie et comptabilité du CE/CSE
02/07/2019	Atelier pratique

Strasbourg

03/06/2019	Fonctionnement CSE
04/06/2019	Attributions CSE
05/06/2019	La Gestion des activités sociales et culturelles
04/07/2019	Trésorerie et comptabilité du CE/CSE
05/07/2019	Atelier pratique

Pour vous inscrire ou en savoir plus, contactez Didier ESDRAS au 01 42 25 30 30 ou 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.

CSE, optimisez vos moyens d'actions

Un passage au CSE obligatoire pour tous

Un Comité Social et Economique pour tout le monde au plus tard en 2020

L'ordonnance relative à la « nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales », impose à toute entreprise de 11 salariés ou plus la mise en place du Comité Social et Économique :

- Fusion des instances DP, CE et CHSCT…
- …qui vont donc progressivement disparaitre au gré des élections professionnelles et au plus tard le 31 décembre 2019.

Des moyens de fonctionnement réduits

Une instance avec toujours plus de missions ….

Le CSE exerce les missions qui sont actuellement celles confiées aux DP, CE et CHSCT.

Ainsi, dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE a pour mission, notamment :

- De présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires
- D'être consulté
- D'assurer une expression collective des salariés
- D'analyser les risques professionnels

… mais des moyens de fonctionner réduits

- Des élus moins nombreux que l'addition CE, DP, CHSCT ;
- Le nombre de mandats successifs limité à 3 sauf dispositions différentes prévues par accord (fixé dans le protocole d'accord pré-électoral). Dans les entreprises de 300 salariés et +, il n'est pas possible de déroger à cette règle ;
- Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

Dans le CSE tout se négocie

Les thèmes de négociation sont nombreux et touchent tant la composition et le fonctionnement du CSE que ses attributions : mandats, commissions, BDES, fonctionnement du CSE, attributions du CSE.

Attention : il convient de respecter les modalités de négociation légalement prévues pour chaque thème de négociation.

Certains sujets peuvent être négociés avant la mise en place du CSE, ou dans le cadre du PAP, ou après la mise en place du CSE.

A défaut d'accord, les dispositions supplétives prévues par le Code du travail s'appliquent

Les solutions pour rester acteur

Le règlement intérieur du CSE

Le CSE détermine (le RI est obligatoire), dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice de ses missions *(art. L. 2315-24 C. trav.)*

La formation des élus

- Le droit à la formation économique de 5 jours des élus titulaires est maintenu.
- Les membres du CSE bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail afin d'exercer leurs missions sur ces sujets.

Le recours à un expert-comptable pour comprendre le fonctionnement de l'entreprise

- La situation économique et financière de l'entreprise
- La politique sociale
- Les orientations stratégiques

Les solutions négociées

- Dans le protocole d'accord préélectoral : modification du nombre d'élus, modification du nombre d'heures de délégation, la répartition du personnel dans les collèges, la répartition des sièges dans les collèges, le nombre de mandats successifs (pas de dérogation possible dans les entreprises de plus de 300 salariés).
- Dans un accord avec DS ou, à défaut de DS, un accord entre l'employeur et le CSE ou, le cas échéant, le CSE Central, adopté à la majorité des membres titulaires : Contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes et la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations, nombre de réunions annuelles du comité, organisation, l'architecture, le mode de fonctionnement et le contenu de la BDES, contenu et les modalités des consultations et informations ponctuelles, délais de consultation, création de commissions…

La consultation sur les orientations stratégiques

L'objectif via cette consultation annuelle est, au-delà de comprendre les ambitions de l'entreprise à laquelle vous appartenez, de saisir l'impact qu'auront les choix de la société sur les moyens humains pour atteindre ces objectifs.

De manière générale**, il faut s'intéresser aux objectifs des actionnaires** (et du groupe le cas échéant) et notamment **à ce que recherche la société** : la croissance, une amélioration de la rentabilité ou encore la diversification (produits, marchés, secteurs) ?

Il sera donc important d'**étudier l'environnement dans lequel s'inscrit la stratégie de l'entreprise par des comparaisons avec la concurrence** (position de votre entreprise dans son marché) et via le contexte général (si vous fournissez des produits du BTP, comment se comporte les ventes d'immeubles, les taux bancaires sont-ils favorables à la construction ?).

En face de ces objectifs, quels sont les ressources humaines et financières mises en place pour accomplir ces projets ?

Sur la partie financière, **la structure bilancielle de votre société va jouer pour beaucoup puisque cela déterminera la capacité ou non à autofinancer ces ambitions.** Devra-t-elle passer par de l'emprunt ? Si oui auprès des associés ou auprès d'une banque ? Dans tous les cas, n'hésitez pas à **vous rapprocher de votre expert-comptable pour saisir toutes les nuances qu'impliquent ces choix et leurs conséquences.**

Enfin, **votre consultation devra porter sur les moyens humains pour parvenir à ce résultat,** notamment si la technologie ou les savoirs sont obsolètes et nécessitent la formation des salariés ou lorsque la société développe une stratégie de volume : les besoins en main d'œuvre (interne ou externe).

Toutes les sociétés étant particulières et les documents communiqués protéiformes, pour faciliter la compréhension de toutes ces informations, **la loi vous donne le droit de vous faire assister par un expert-comptable dont 80 % de son coût sera financé par l'entreprise.**

Notre livre CSE, Mode d'emploi vient de paraître
et nous sommes très fiers de pouvoir vous le présenter !

Alors que nous constatons trop souvent que les relations sociales dans l'entreprise sont faites de confrontation et de méfiance, le défi n'est-il pas d'utiliser les ordonnances Macron de 2017 pour créer un véritable dialogue social dans l'entreprise, nécessaire à son développement, en redistribuant leur juste part aux salariés qui y contribuent ?

La fusion des 3 IRP (DP, CE et CHSCT) en une seule instance le CSE n'est-elle pas une opportunité pour permettre aux représentants du personnel de réfléchir sur la manière d'aborder les futures échéances et les sujets à négocier pour garder une représentation du personnel en capacité d'intégrer les enjeux de l'entreprise et défendre l'intérêt des salariés ?

À travers cet ouvrage, « LE CSE, mode d'emploi », nous avons souhaité fournir toutes les clés, préciser les modalités pratiques de constitution de cette nouvelle instance, en répondant aux questions que les élus des futurs CSE se posent légitimement et en vous faisant partager l'expérience de ceux qui ont déjà créé leur CSE. En effet, le rôle économique et social des élus des CE/CSE s'est accru. Les mutations génèrent un besoin complémentaire 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.

Vous êtes très concernés, car la date limite pour passer en CSE est le 31 décembre 2019.

Pour en savoir plus et / ou le commander :
www.groupe-legrand.com/cse-mode-emploi

Groupe Legrand fête ses 30 ans cette année !!!

30 ans au service des CE !

A cette occasion, nous offrons 30 cadeaux !!!

Jeu-Concours*
Des cadeaux au service des CE / CSE

Afin de tenter de gagner un cadeau, il vous suffit de remplir le bulletin de participation.

A gagner :

- 3 Ipad
- 2 Smartbox Tentations à 2
- 3 Grandes enceintes Bluetooth
- 2 Casques Bluetooth
- 5 Montres connectées
- 5 Ecouteurs Bluetooth
- 10 Mini enceintes Bluetooth

Pour participer :
www.groupe-legrand.com/jeu-30cadeaux

*Règlement du jeu-concours «Des cadeaux au service des CE / CSE» sur www.groupe-legrand.com/jeu-30cadeaux

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