

InfosCSE

Mars - Avril 2023

DES INFOS PRATIQUES POUR VOUS, ÉLUS DE CSE !



SOMMAIRE

Infos sociales	p.3-5
Infos économiques	p.6-9
Infos SSCT	p.10-11
Infos formations	p.12-13
Infos événements	p.14-15



Un trimestre agité ! La vigilance et la mobilisation restent de mise !

Le contexte social mouvementé de ce 1er trimestre 2023, sous l'effet de la réforme des retraites et de l'inflation, mobilise beaucoup d'entre nous.

Certaines de vos entreprises sont impactées par des situations économiquement difficiles et il s'avère nécessaire de rester vigilant et impliqué sur tous les fronts pour mener, tant les combats nationaux ; que ceux qui sont au cœur de vos entreprises.

En effet, nombre d'entreprises françaises connues ont fait les gros titres ces dernières semaines pour des mises en cessation de paiement, des démembrements de groupes, des liquidations avec des impacts lourds sur les emplois, consécutifs aux effets retard du covid, de l'inflation et peut-être d'un manque d'adaptation face aux nouveaux modes de consommation.

Bien sûr, vous avez en tant qu'élus, un rôle économique légal majeur, non seulement lors des trois consultations annuelles, mais également d'un usage possible d'un « droit d'alerte » dans plusieurs cas de figure, tels que le constat de faits « de nature préoccupante » affectant l'activité économique de l'entreprise, d'atteinte aux droits des personnes ou de danger grave imminent. Vous disposez des moyens légaux pour être des acteurs et non des spectateurs des changements qui s'opèrent, notamment en cette année 2023 qui s'annonce difficile!

Ces actions sont rendues d'autant plus complexes que près de 70% des CSE sont en élection cette année et doivent également se mobiliser pour mener des campagnes qui s'annoncent musclées et pleines de surprises. Le renouvellement de vos instances est au cœur des préoccupations de beaucoup d'entre vous et leur importance est capitale, afin de demeurer un acteur de poids dans les débats et décisions.

N'oubliez pas de vous former pour continuer de peser efficacement dans vos entreprises et pour être parfaitement opérationnels et incontournables dans vos organisations.

Nous avons rédigé ce numéro d'infosCSE en ce sens, avec les actualités trimestrielles, pour vous aider au mieux dans l'exercice de vos fonctions !

Alors, pour conclure sur une note plus légère et positive, 2023 sera une année riche et dense en combats, en mesures sociales, en élections professionnelles, mais aussi en événements sportifs avec la coupe du monde de Rugby et la préparation des JO qui se dérouleront au sein de notre capitale en 2024. L'URSSAF y a pensé et, dans le cadre de votre rôle social pour améliorer la qualité de vie de vos collègues, vous offre des exonérations en termes de cotisations sociales à ces fins sportives, que vous découvrirez dans ce numéro.

Nous restons à votre disposition pour vous accompagner sur toutes ces facettes de votre mandat !

Bonne lecture,



*Elodie SCÉMAMA BENHARROUS
Expert-comptable Associé*

Loi « Marché du travail » : l'abandon de poste présumera une démission



Selon la loi « marché du travail », le salarié qui abandonne son poste de travail, et qui après une mise en demeure de son employeur, ne le reprend pas et ne justifie pas de son absence sera présumé comme démissionnaire, et privé des allocations de chômage, sauf s'il arrive à renverser cette présomption devant le juge.

Jusqu'à présent, un salarié qui abandonnait son poste pouvait être sanctionné sur ce motif mais l'employeur ne pouvait pas qualifier ce comportement comme étant une démission (Cass. soc. 10 juillet 2002, n°00-45566). Si le salarié mis en demeure ne justifiait pas de son absence ou ne reprenait pas le travail, l'employeur était contraint de le licencier.

A titre de rappel, on considère qu'il y a un abandon de poste :

- Soit lorsque le salarié qui est à son poste le quitte sans autorisation ;
- Soit lorsqu'il ne se rend plus au travail sans avoir justifié cette absence.

La loi « marché du travail » a donc créé, sous certaines conditions, une présomption de démission dans l'hypothèse où le salarié abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail.

Remarque : un abandon de poste suivi d'un licenciement ouvre l'accès à l'indemnisation par l'assurance chômage, ce qui n'est pas, en principe, le cas d'une démission.

Selon le nouvel article L. 1237-1-1 du code du travail, en cas d'abandon de poste par un salarié, l'employeur devra le mettre en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste dans un certain délai. Ce délai, fixé par l'employeur et mentionné dans la mise en demeure, ne pourra toutefois pas être inférieur à un minimum fixé par décret.

Le salarié qui ne reprendra pas son travail malgré la mise en demeure sera présumé avoir démissionné à l'expiration dudit délai. Cette présomption de démission étant une présomption simple, elle peut être « renversée ».

Le salarié peut pour cela contester la rupture de son contrat sur le fondement de cette présomption devant le conseil de prud'hommes.

Le recours à cette procédure n'est pas non plus sans risque pour l'employeur. En effet, si les juges concluent que la présomption de démission ne peut pas être retenue, la rupture devrait logiquement être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec les conséquences financières que cela induira pour l'employeur.

(L. n° 2022-1598, 21 déc. 2022, art. 4 : JO, 22 déc)

Indemnités de licenciement : les périodes d'absence pour maladie exclues de l'ancienneté

L'ancienneté d'un salarié est un paramètre à prendre en compte pour calculer l'indemnité de licenciement (C. trav, art.L.1234-9 et R.1234-1).

En l'espèce, un salarié après plusieurs arrêts de travail successifs a été déclaré inapte par le médecin du travail. Ce salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail en paiement des diverses sommes.

Concernant le montant de l'indemnité de licenciement due, la question porte sur l'assimilation ou non des périodes de suspension du contrat de travail pour maladie à une période d'ancienneté. Si une période de suspension du contrat de travail est assimilée à une période d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est plus conséquente.

La Cour d'Appel estime que, les périodes de suspension du contrat de travail doivent être prises en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement, dès lors qu'elles étaient pour partie liées à un manquement de l'employeur et d'origine professionnelle.



La Cour de cassation ne suit pas la position de la Cour d'Appel. Elle se fonde sur la règle posée par l'article L.1234-11 Code du travail, selon laquelle, «en l'absence de dispositions, les absences pour maladie ne sont pas prises en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base de calcul du montant de l'indemnité de licenciement», la période de suspension du contrat est exclue de l'indemnité.

(Cass. soc., 28 sept. 2022, n° 20-18.218)

Violence physique : un exemple d'obligation de sécurité remplie par l'employeur

En vertu des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés. Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur engage sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes pour l'éviter (Cass. soc., 22 oct. 2015, n° 14-20.173 ; Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444).

Dans cette affaire, une altercation avec des violences physiques s'est produite entre deux salariées d'une boutique. La salariée ayant insulté sa collègue a été licenciée pour faute grave.

Elle conteste son licenciement et met en jeu la responsabilité de l'employeur estimant qu'il n'a pas rempli à son égard son obligation de sécurité.

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, estime que l'employeur n'a pas manqué à son obligation de sécurité puisque :

- L'employeur n'a pas été informé d'une particulière inimitié préexistante entre les deux salariées,
- Et qu'il avait pris toutes les dispositions nécessaires pour prévenir une nouvelle altercation avant leur mise en échec par le seul comportement de la salariée licenciée.

(Cass. soc. 30 novembre 2022, n°21-14.184)

Le temps de trajet des salariés itinérants peut désormais être qualifié de temps de travail effectif

Après plusieurs années de résistance, la Cour de cassation a fini, dans un arrêt du 23 novembre 2022, par s'aligner sur la position de la CJUE : le temps de déplacement d'un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients peut, sous conditions, être reconnu comme du temps de travail effectif. En conséquence, il peut entrer dans le décompte des heures supplémentaires.

En théorie, le principe est simple. Le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Cependant, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière (C. trav., art. L. 3121-4). Mais quid pour les salariés itinérants qui n'ont, par définition, ni lieu de travail habituel ni temps normal de trajet domicile/travail ?

Tenant compte de la jurisprudence européenne, la chambre sociale reconnaît le 23 novembre 2022 l'obligation d'interpréter les articles L.3121-1 et L.3121-4 du code du travail à la lumière de la directive 2003/88.

Elle en déduit que dorénavant, « lorsque les temps de déplacements accomplis par un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients répondent à la définition du temps de travail effectif telle qu'elle est fixée par l'article L. 3121-1 du code du travail, ces temps ne relèvent pas du champ d'application de l'article L. 3121-4 du même code ».

Dans son communiqué de presse, la Cour explicite les conséquences de cette nouvelle interprétation : concrètement, en cas de litige, le juge devra vérifier si, pendant ce temps de déplacement, le salarié doit se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. Si tel est le cas, il devra être pris en compte dans le temps de travail effectif, notamment au titre du décompte des heures supplémentaires réalisées. Si non, le salarié itinérant qui dépasse le temps normal de trajet domicile/travail ne pourra prétendre qu'à la contrepartie financière ou sous forme de repos prévue par l'article L.3121-4.

(Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924)

CONTACT

Pôle Conseil et Assistance juridique

Tel : 01 42 25 30 30

Email : info@groupe-legrand.com





Coupe du monde de rugby 2023 et JO 2024 Les bons d'achat et cadeaux en lien avec ces événements seront exonérés de cotisations

Le ministère de l'Économie et des finances vient d'annoncer que les CSE, ou dans certains cas les employeurs, pourront attribuer des bons d'achat et cadeaux en nature en exonération de cotisations et contributions sociales à l'occasion des Jeux olympiques 2024 et de la Coupe du monde de rugby 2023 (le plafond exonéré va être augmenté).

Rappel général sur les bons d'achats et cadeaux

L'URSSAF admet toutefois depuis longtemps, en application de tolérances ministérielles, que sous certaines conditions, ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale (lettre-circ. ACOSS 2011-24 du 21 mars 2011 et instr. min. du 17 avril 1985).

Les conditions des tolérances varient selon que la valeur cumulée des bons d'achats et cadeaux octroyés au salarié sur l'année, tous événements confondus, excède ou non 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par an (183 € en 2023).

Tolérance spécifique pour la coupe du monde de rugby 2023 et les Jeux Olympiques 2024

Dans un communiqué de presse du 11 janvier 2023, le ministère de l'Économie a indiqué qu'à titre exceptionnel, les CSE, ou les employeurs en l'absence de CSE, pourront attribuer aux salariés en 2023 et en 2024 des places pour assister aux épreuves de la Coupe du monde de Rugby en 2023 et des Jeux olympiques et paralympiques de Paris en 2024, avec un régime social de faveur.

En pratique, les CSE, ou les employeurs en l'absence de CSE, pourront attribuer à leurs salariés des billets ou des bons d'achat et cadeaux en nature dédiés (prestations associées, transport, hébergement, cadeaux divers...) au titre de ces événements.

L'avantage en nature résultant de l'attribution de ces cadeaux et bons d'achat bénéficiera de l'exclusion d'assiette des cotisations et contributions sociales.

Plafond d'exonération majoré

A titre exceptionnel, le plafond d'exemption applicable aux bons d'achat et cadeaux attribués au titre de cet événement sera en outre porté à 25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par année civile (917 € en 2023). En cas de dépassement de ce plafond, seule la fraction supérieure sera assujettie à cotisations et contributions sociales.

Pour les autres événements (naissances, mariages, départs en retraite, Noël, rentrée, etc.), des bons d'achats et cadeaux pourront bien entendu également être attribués dans les conditions habituelles, comme les années précédentes.

La BDESE, le moyen pour le CSE d'avoir une compréhension globale de l'entreprise



Dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, la direction a pour obligation de mettre en place un document recensant de nombreuses informations : la **Base de Données Economiques Sociales et Environnementales**.

La BDESE est devenue obligatoire en juin 2015 pour toutes les entreprises et a été modifiée à de nombreuses reprises, et notamment en août 2021 avec la Loi Climat et Résilience (avec décret d'application en date du 26 avril 2022) qui est venu ajouter le volet environnemental.

En dépit de l'obligation pour l'entreprise de la mettre en place, nombres d'entreprises ne le font pas ou ne remplissent que peu ou prou les différentes thématiques exigées par la loi.

« Une BDESE, pour quelle utilité ? »

Voilà une question que les membres du CSE peuvent se poser !

Il faut savoir que ces données constituent la base de l'information lors des **consultations récurrentes** puisqu'elle recense des informations tant sociales (effectifs par type de contrat, âge, ancienneté, CSP, temps de travail, formation, égalité professionnelle...) que financières (investissements, fonds propres, rémunérations des financeurs, flux financiers...), environnementales (impact de l'activité sur le changement climatique...) voire stratégiques.

C'est donc à partir de ces informations, versées par l'employeur dans la base, que le CSE pourra être en mesure de saisir toutes les subtilités de l'entreprise et de son organisation, mais également de formuler un avis motivé, au-delà d'une simple mention favorable / défavorable.

Il faut noter que l'absence complète de BDESE est très préjudiciable pour les représentants du personnel. En effet, ils n'ont alors comme informations que celles concédées par la direction dans les consultations ; présentations qui sont, bien souvent, lacunaires et / ou remises lors des réunions.

A défaut de BDESE ou en présence d'une BDESE pauvre, **le CSE a tout intérêt à s'adjoindre un expert-comptable lors des consultations récurrentes**. En effet, ce dernier a le même regard qu'un commissaire aux comptes et pourra obtenir de **plus amples informations** que les représentants du personnel et pourra notamment accéder :

- Aux rémunérations de l'ensemble du personnel pour établir une cartographie ou encore des motifs d'absentéisme (maladie, maladie professionnelle, absence non justifiée, accident) en fonction de leur durée afin de travailler sur la santé au travail, lors de **la politique sociale** par exemple ;
- Aux balances générales de l'entreprise, sur les 3 dernières années afin de comprendre les flux vers d'autres sociétés ou une société mère, lors de la consultation sur **la situation économique et financière** ;
- Aux projections chiffrées sur les 3 prochaines années lors des **orientations stratégiques**.

Que peut faire le CSE en cas d'informations manquantes ?

Si le CSE n'est pas en mesure de trouver les informations utiles pour se forger une opinion, il est essentiel que les membres listent les insuffisances au regard du contenu obligatoire (ou négocié) et interroger leur direction à cet égard.

En fonction des réponses et des engagements de la direction, plusieurs solutions s'offrent au CSE :

- **Demander à l'expert-comptable**, dans le cadre d'une expertise libre, **de faire un point sur le contenu de la BDESE et de soumettre des recommandations** ;
- Faire appel à l'inspection du travail, avec l'appui ou non du rapport de l'expert ;
- Saisir les juges afin de faire condamner l'employeur peu scrupuleux.



Quel rôle pour le CSE avant que l'entreprise ne rencontre des difficultés ?

Après plusieurs audiences en décembre et janvier, le tribunal de commerce de Grenoble a rendu son verdict: les juges ont proclamé Go Sport en cessation de paiement et placé l'enseigne sportive en redressement judiciaire.

Le rôle de surveillance économique du CSE :

Les difficultés de cette enseigne de grande distribution française, bien connue du grand public, alertent sur le rôle important que **PEUT** et **DOIT** jouer le CSE en matière d'anticipation des difficultés de l'entreprise.

A cet égard, les représentants du personnel disposent d'un cadre légal pour exercer leur rôle de surveillance économique. Les prérogatives du CSE sont prévues par le Code du travail concernant « la marche générale de l'entreprise ». Chaque année, le CSE est par exemple consulté au sujet :

- 1) de la situation économique et financière ainsi que ;
- 2) des orientations stratégiques.

Dans le cadre de ces deux informations-consultations annuelles, le CSE se voit communiquer des informations à caractères économiques, financiers et prévisionnels. Il peut aussi se faire accompagner d'un expert-comptable de son choix.

Les indicateurs sur lesquels le CSE doit porter son attention en terme de prévention

En amont, il peut exister des signaux faibles alertant le CSE, signaux faibles qui traduisent des risques qui peuvent concerner par exemple :

- des projets trop importants à exécuter ;
- des produits pas assez matures et « industrialisables » ;
- des approvisionnements dont le coût ou la disponibilité sont problématiques ;
- des marchés dont la solvabilité peut être aléatoire ;
- des marchés dont les marges sont trop faibles ;
- des investissements insuffisants ne permettant pas de préparer l'avenir ;
- des ratios financiers déséquilibrés, etc.

Lorsque les difficultés sont installées de manière plus visible, les manifestations sont par exemple :

- des pertes d'exploitation, ponctuelles ou, plus inquiétant, récurrentes ;
- des retards de paiement des salariés (salaires et charges sociales) ;
- des retards de paiement des fournisseurs ;
- une sous-activité importante.

Dans le cas d'une entreprise en difficulté avérée, c'est généralement l'accumulation de facteurs qui est constatée et problématique, d'où la nécessité d'intervenir le plus en amont possible.

Le droit d'alerte économique est un outil d'anticipation des difficultés économiques

Au-delà des consultations annuelles récurrentes, le CSE peut **déclencher un droit d'alerte économique**, prérogative présente dans la loi dite « de 1984 ».

Lorsque le comité a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications dans le cadre de l'article L. 2312-63 du code du travail.

- Le comité peut adresser un courrier à l'employeur listant les faits qui le préoccupent et demandant une réunion extraordinaire afin de recueillir les réponses de l'employeur...
- ou, au cours d'une première réunion, le comité demande à l'employeur de lui fournir des explications sur des faits qu'il juge préoccupants pour l'entreprise. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion.
- Mais c'est lors de la seconde réunion, si les réponses de la direction sont jugées insuffisantes ou confirment les inquiétudes du comité, que ce dernier vote le déclenchement de la procédure d'alerte et nomme l'expert-comptable à qui il confie la rédaction du rapport.

Le recours à l'expert (en amont de la procédure) permet de recenser les faits préoccupants, de formuler les questions du CSE et de bien cadrer la procédure. L'expert émet un avis sur l'origine des difficultés et leur ampleur, les explications données par le président et le mode de traitement des difficultés envisagé par la direction. L'expert apprécie la pertinence des mesures que la direction propose, le délai nécessaire au rétablissement de la situation et la disponibilité des moyens.

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous aider !

Le Groupe Legrand est une référence pour la comptabilité des CSE et pour l'accompagnement des élus du CSE lors des consultations récurrentes et/ou ponctuelles du CSE.

CONTACT Pôle Expertise Comptable

Tel : 01 42 25 30 30

Email : info@groupe-legrand.com





Discrimination au travail et risques psychosociaux : quels liens et leviers d'action ?

La discrimination : une notion juridique

La discrimination est une situation dans laquelle, « sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique... une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable » (Article 1, LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008).

Elle peut prendre la forme d'un harcèlement, dans ce cas on parle de harcèlement discriminatoire qui renvoie aux « agissements » liés à un motif prohibé ayant pour effet « de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Il suffit d'un acte unique, pour qu'un agissement soit potentiellement qualifié de harcèlement discriminatoire.

Près d'1/4 des personnes actives en France a déjà été victime de discrimination au travail

23% des personnes actives déclarent avoir été victimes de discrimination ou de harcèlement discriminatoire. Les critères de discrimination les plus évoqués sont l'apparence physique (40% des personnes victimes de discrimination), le sexe (40%) et l'état de santé (30%).

Les trois quarts des personnes déclarant être victimes de discrimination estiment avoir été victime de discrimination dans le travail au quotidien, pour plus de la moitié dans l'évolution de leur carrière et également pour près de la moitié au niveau du salaire.

Des répercussions psychologiques

Dans la plupart des cas, la discrimination provoque chez les victimes des réactions émotionnelles comme un sentiment de colère (82% des personnes se déclarant victime de discrimination), de tristesse et de déprime (pour la moitié des victimes).

Elle entraîne, chez plus d'un tiers des victimes, une baisse de motivation, une dégradation de la santé et du bien-être, un isolement social ainsi que des pertes de mémoire voire une difficulté à se concentrer.

La discrimination comme un manque de reconnaissance du travail

La discrimination porte généralement sur des facteurs-clés de la reconnaissance du travail tels que l'évolution professionnelle, la rémunération, l'évaluation de la performance et le statut socio-professionnel. Les traitements discriminatoires impactant ces dimensions sont une forme de dévalorisation du travail. Ils peuvent générer des troubles psychosociaux puisque la reconnaissance du travail est un important facteur de bien-être mental.

La discrimination : conséquences sur les rapports sociaux et relations de travail

Les agissements de harcèlement discriminatoire au travail tendent à se manifester à travers des propos déplacés, des blagues ou plaisanteries, des incivilités, etc. Ils peuvent entraîner une dégradation des relations de travail et de l'environnement de travail en instaurant un climat de violence, de repli, d'angoisse... pouvant être délétère sur la santé mentale.

La discrimination génère un sentiment d'insécurité de la situation de travail et de l'emploi

Près de la moitié des victimes de discrimination rapporte que cela a eu des conséquences sur son emploi, près d'un tiers déclare avoir démissionné ou négocié un licenciement.

La discrimination suscite ainsi un sentiment d'insécurité de la situation de travail et peut compromettre le **maintien dans l'emploi**.

Envisager les discriminations comme un facteur de risque psychosocial permet d'engager la responsabilité des entreprises dans leur lutte et prévention au titre de leur obligation en matière de protection de la santé physique et mentale des travailleurs.

Pour l'aider à analyser les faits supposés de discrimination et leurs conséquences sur la santé au travail, le CSE peut recourir à un expert habilité. Groupe Legrand vous assiste dans cette analyse, pour déceler les mécanismes à l'origine de ces traitements et ainsi prévenir durablement leur survenue.

Comment désigner un expert :



CONTACT
Camille VOGEL - Pôle SSCT
Tel : 01 42 25 30 30
Email : info@groupe-legrand.com



PLANIFIEZ VOTRE FORMATION INTER-ENTREPRISES CSE | SSCT 2023 !

Toutes nos formations sont accessibles en présentiel et/ou en visio !

Préparer les élections des représentants du personnel - 1 j

- Le 22 mai Paris
- Le 3 juillet Lyon

Rôle et missions du CSE de moins de 50 salariés - 1 j

- Le 13 avril Paris
- Le 25 mai Lyon
- Le 14 juin Marseille
- Le 21 juin Bordeaux

Fonctionnement et attributions du CSE - 2 jrs

- Le 6 et 7 avril Paris
- Le 15 et 16 mai Lyon
- Le 8 et 9 juin Marseille
- Le 22 et 23 juin Bordeaux

ASC et prévention des risques URSSAF - 1 j

- Le 26 avril Lyon
- Le 5 juin Paris
- Le 16 juin Lyon
- Le 29 juin Marseille

Trésorerie et comptabilité du CSE - 2 jrs

- Les 1er et 2 juin Bordeaux
- Les 20 et 21 juin Marseille
- Les 29 et 30 juin Paris
- Les 6 et 7 juillet Lyon

SSCT (Nouveau mandat)- 5 jrs

- Du 19 au 23 juin Paris
- Du 3 au 7 avril Lyon
- 15, 16 et 21, 22 et 23 juin Lyon
- Du 10 au 14 juillet Bordeaux
- Du 3 au 7 juillet Marseille

SSCT (Renouvellement mandat) - 3 jrs

- Du 21 au 23 juin Lyon
- Du 26 au 28 juin Paris
- Du 12 au 14 juillet Bordeaux
- Du 5 au 7 juillet Marseille

La prévention des risques psychosociaux - 1 j

- Le 17 avril Paris
- Le 24 mai Bordeaux
- Le 28 juin Lyon
- Le 10 juillet Marseille

Le harcèlement moral au travail - 1 j

- Le 18 avril Paris
- Le 25 mai Bordeaux
- Le 29 juin Lyon
- Le 11 juillet Marseille

Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes - 1 j

- Le 19 avril Paris
- Le 26 mai Bordeaux
- Le 30 juin Lyon
- Le 12 juillet Marseille

Actualités économiques et sociales - 1 j

- Le 4 mai Paris
- Le 23 mai Bordeaux
- Le 7 juin Lyon
- Le 30 juin Marseille

CSE et la responsabilité sociale des entreprises – RSE - 1 j

- Le 11 mai Paris
- Le 2 juin Lyon



TÉLÉCHARGEZ VOTRE CATALOGUE FORMATION CSE & SSCT 2023 !

CONTACT

Marlène SERIN - Pôle Formation

Tel : 01 42 25 30 30


Email : formation@groupe-legrand.com



TEAM BUILDING pour les CSE !

Séminaire résidentiel en INTER !

Groupe Legrand vous propose de suivre un séminaire en lien avec votre mandat. Cette formule enrichissante permet aux élus du CSE de se former dans un cadre privilégié où la convivialité favorise les échanges et le dialogue social. Formation en immersion, concrète et opérationnelle applicable à votre CSE.



Séminaire résidentiel INTER



Durée : 3 jours
(sous réserve de modifications)

Lieu : à définir

14 au 16 juin 2023



Du **14 au 16 juin 2023**
(sous réserve de modifications)



Ouvert aux élus d'entreprises différentes



A savoir : Travaux pratiques, informations approfondies, partages d'expériences dans ces domaines : économique, juridique, SSCT et social

Thématique :

Vous serez plongés dans la vie d'un CSE, avec une véritable mise en situation mêlant le caractère ludique du jeu de rôles au réalisme des situations. Vous endosserez les responsabilités des élus d'une entreprise imaginaire, mais proches des réalités que vous vivez quotidiennement.

Bulletin de préinscription

NOM / Prénom :

Fonction CSE :

Téléphone fixe : __ / __ / __ / __ / __

Mobile : __ / __ / __ / __ / __

Email :

Société :

Activité :

Adresse :

Effectif de l'entreprise :

Nombre de participants au Résidentiel, au sein de mon CSE :

Bulletin à photocopier et à renvoyer :

Par email : formation@groupe-legrand.com

Par courrier : Groupe Legrand- 20 rue Brunel- 75017 Paris

Nos équipes vous donnent rendez-vous aux salons des CSE



GROUPE LEGRAND partenaire des salons solutions CSE

Lille - 2 et 3 mars 2023

Grand palais - Stand B15

Nous animerons 3 conférences

- Jeudi 2 mars de 10h30 à 11h30 : « Renouveau du CSE : les 10 clés à mettre en place pour être efficace ! »
- Jeudi 2 mars de 11h30 à 12h30 : « 3, 2, 1 : dans le starting block pour l'agenda social... Ne ratez pas le coche ! »
- Vendredi 3 mars de 10h30 à 11h30 : « Actualités économiques et sociales : les 3 incontournables à savoir ! »

Bordeaux - 9 et 10 mars 2023

Hangar 14 - Stand B04

Nous animerons 3 conférences :

- Jeudi 9 mars de 10h30 à 11h30 : « Déménagement, flex-office, openspace : comment agir en tant que CSE ? »
- Jeudi 9 mars de 11h30 à 12h30 : « Renouveau du CSE : les 10 clés à mettre en place pour être efficace ! »
- Vendredi 10 mars de 10h30 à 11h30 : « Actualités économiques et sociales : les 3 incontournables à savoir ! »

* * * * *

Paris - 28 au 30 mars

Paris Défense arena - stand C47

Nous animerons 4 conférences :

- Mardi 28 mars de 10h30 à 11h30 – Salle 2 : « Contrôle URSSAF : soyez prêts ! »
- Mardi 28 mars de 11h30 à 12h30 – Salle 2 : « Actualités économiques et sociales : les 3 incontournables à savoir ! »
- Mercredi 29 mars de 11h30 à 12h30 – Salle 1 : « Renouveau du CSE : les 10 clés à mettre en place pour être efficace ! »
- Jeudi 30 mars de 10h30 à 11h30 – Salle 2 : « Déménagement, flex-office, openspace : comment agir en tant que CSE ? »



Lyon - 29 et 30 mars 2023

Groupama Stadium - Loge A29

Nous animerons 2 conférences

- Mercredi 29 mars 14h30-15h30 : « Contrôle URSSAF : soyez prêts ! »
- Jeudi 30 mars de 10h30-11h30 : « Le renouvellement du CSE : ça se prépare ! Bénéficiez de conseils utiles d'experts »

Immortalisez cette journée !

Photo selfie à impression immédiate en LOGE A29
Souriez, c'est imprimé !



L'ABÉCÉDAIRE des CSE

« La connaissance des mots conduit à la connaissance des choses » Platon

Les indispensables

+ de 30 mots-clés, importants à connaître et à comprendre, définis rien que pour vous !



La Matinales des CSE INVITATION GRATUITE

Paris et Lyon de 9h15 à 11h30

Le mardi 14 mars à Paris et le jeudi 16 mars 2023 à Lyon

« Le B.A.-BA des informations consultations récurrentes, pour devenir un acteur crédible face à votre direction ! »

GROUPE LEGRAND vous invite à sa matinale gratuite, afin de répondre à vos interrogations sur les consultations récurrentes, et vous aider à vous poser les bonnes questions sur les enjeux qui y sont liés et vos droits.

1. Comprendre et maîtriser les enjeux juridiques des informations consultations récurrentes
2. Présentations des informations / consultations récurrentes et des enjeux associés pour le CSE
3. Focus sur la nouvelle BDES (BDESE)
4. Comment ne pas rester seul face une information insuffisante ou complexe ?

Une approche qui part du terrain et de vos préoccupations :

- Un apport de connaissances
- Une réflexion collective sur les axes de travail
- Des échanges sur vos situations, vos difficultés mises en perspective par nos consultants
- Des propositions de bonnes pratiques seront également évoquées

Lieux : Les lieux seront communiqués 10 jours avant le jour J.

La participation à notre matinale est gratuite, mais sur **inscription préalable** sur notre site internet, page événements. **Attention, le nombre de places étant limité, merci de répondre dès réception de cette invitation.** Cette invitation n'est pas nominative, vous pouvez la transmettre à d'autres élus qui seraient intéressés.



Nos experts CSE vous accompagnent à toutes les étapes de votre mandat de CSE

Depuis 1989, le Groupe Legrand accompagne des Comités Sociaux et Économiques (CSE).



Connaître pour savoir, Savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT, et vous permettre de comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand c'est 4 pôles d'excellence ...



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT

