

DES INFOS PRATIQUES POUR VOUS, ÉLUS DE CSE !



SOMMAIRE

Infos sociales	p.3-6
Infos économiques	p.7-8
Infos SSCT	p.9-10
Infos formations	p.11



Les salariés demeurent le moteur des entreprises : vive les salariés, vive leurs droits !

Après des mois de tensions économiques continues, un contexte social chargé en réformes, notamment sur les retraites, et une inflation galopante, le contexte international actuel limite notre sérénité.

Votre rôle d'élu, voire de nouvel élu, est un rôle complet et complexe. Il vous oblige à être, aujourd'hui plus qu'hier, performant dans tous les domaines pour exercer le mieux possible le **mandat** qui vous a été confié. Les salariés vous font **confiance** et vous l'ont notamment témoigné en cette année 2023 où près des 3/4 des mandats ont été renouvelés. Il vous faut donc être à la hauteur de cette confiance et **être bien informés sur votre rôle**, sur le fonctionnement du CSE, ses droits, ses devoirs et l'évolution législative qui le concerne, pour être le partenaire social fiable attendu par vos collègues pour les représenter au mieux.

Notre cabinet, fort de son expertise et son expérience de 35 ans au service des élus, est à votre disposition pour vous y aider. Nous avons synthétisé dans cette newsletter des informations sur les évolutions notables qui vous rendront plus aguerris, d'autant que ce trimestre, l'actualité en a été riche, afin d'améliorer les droits des salariés, pierre angulaire de notre économie. Cette actualité en faveur des salariés a été le thème central de cette newsletter ce trimestre.

Le projet de loi sur le **partage de la valeur** dans l'entreprise, adopté en 1ère lecture à l'Assemblée nationale fin juin et enregistré à la présidence du Sénat le 11 octobre 2023 va dans ce sens. En effet, le projet a pour objet de mieux associer les salariés à la valeur dégagée par les entreprises, notamment dans les TPE/PME qui constituent l'essentiel du tissu économique français. Ainsi, il comprend 2 mesures phares :

1. dès le 1er janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés devront adopter au moins un dispositif de partage de la valeur et
2. ces mêmes entreprises pourront recourir à une formule de participation volontaire, dérogeant à la formule légale obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Autre dossier phare que nous vous proposons : un focus sur le **burnout**, afin de mieux comprendre ce mal qui ronge de plus en plus de salariés, afin d'être mieux préparés pour agir en tant qu'élus.

Nous avons également mis en lumière les évolutions dans l'acquisition de **droits à congés payés** en cas de maladie (professionnelle ou non) et accident du travail, ainsi que la prise en compte des heures non travaillées en cas de mi-temps thérapeutique dans le **calcul de la participation** !

Enfin, un point sur les licenciements abusifs qui devrait également vous éclairer.

Nous espérons que ces sujets vous permettront de découvrir ou approfondir des connaissances et restons à votre disposition pour vous accompagner sur tous les aspects de votre mandat !

Bonne lecture,



Élodie SCÉMAMA BENHARROUS
Expert-comptable Associé



Maladie (professionnelle ou non), accident du travail : le salarié acquiert désormais des congés payés

Dans cinq arrêts en date du 13 septembre dernier, en vue de se conformer au droit européen, la Cour de Cassation opère un revirement de jurisprudence inédit en matière de congés payés et précise les règles de prescription.

Elle écarte le droit français relatif à l'incidence sur les congés payés de la suspension du contrat pour cause de maladie ou pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail au-delà d'un an.

Droit français à ajuster

En droit français, le salarié n'acquiert pas de congés payés, pour la période pendant laquelle il est en arrêt de travail, pour cause non professionnelle, sauf usage ou disposition conventionnelle (C. trav. L. 3141-3).

En revanche, les périodes de suspension du contrat de travail en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle sont assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé, mais uniquement dans la « limite d'une durée ininterrompue d'un an » (C. trav., art. L. 3141-5, 5°). Autrement dit, le salarié arrêté n'acquiert pas de congés payés au-delà d'un an.

Or, la directive européenne (dir.2003/88/CE du 4 novembre 2003 art.7) prévoit que le salarié dispose d'un droit à congés payés, d'au moins 4 semaines **peu importe le motif d'absence**. La jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) précise que cette directive n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents pour cause de maladie, et ceux qui ont travaillé au cours de cette période, sur leurs droits d'acquisition à congés payés.

Ainsi, après avoir rappelé l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, l'article 7 de la directive, ainsi que les arrêts rendus par la CJUE, la Cour de cassation en déduit que le Code du travail n'est pas conforme à la directive (Cass.soc. 13 mars 2023, n°11-22285).

A noter : La directive européenne n'a pas d'effet direct dans un litige entre un salarié et un employeur de droit privé. Le salarié ne peut donc pas se prévaloir de l'application de cette directive, dans un litige l'opposant à son employeur.

Un revirement de jurisprudence historique : le droit français écarté

Dans les trois premiers arrêts, la Cour de cassation indique que **les dispositions de l'article L.3241-3 du code du travail qui subordonnent le droit à congé payé à l'exécution d'un travail effectif, ne permettent pas une interprétation conforme du droit de l'Union** (Cass.soc.13 septembre 2023, n°22-17340 FPBR ; Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-17.341 ; Cass. soc., 13 sept. 2023, n°22-17.342). En conséquence, ce salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période.

Dans un quatrième arrêt, un salarié victime d'un accident du travail, réclamait ses droits à congés payés correspondant à l'intégralité de son arrêt d'une durée supérieure à un an. Or, l'article L.3141-5 du code du travail **prévoit l'assimilation de la durée d'un accident du travail pour l'acquisition du droit à congés payés, jusqu'à un an.**

La Cour ne retient pas ce plafond et juge que ce salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de l'intégralité de la période (Cass.soc. 13 septembre 2023, n°22-17638 FPBR).

Remarque : Dans la notice relative aux deux arrêts précités, la Cour de cassation précise que la prise en compte des arrêts maladie et de l'intégralité des arrêts AT/MP pour l'acquisition des congés payés vaut en l'état non seulement pour les quatre semaines de congé principal, mais aussi pour la 5e semaine et les éventuels congés payés conventionnels qui viennent s'ajouter.

Dans un cinquième arrêt, la Cour de cassation précise que **la prescription ne peut courir qu'à compter de la fin de la période au cours de laquelle les congés auraient pu être pris, que si l'employeur justifie avoir accompli les diligences, afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer son droit à congés payés** (Cass.soc. 13 septembre 2023, n°22-11106).

BRÈVES

Mi-temps thérapeutique : prise en compte des heures non travaillées pour le calcul de la participation

Lorsqu'un accord de participation prévoit une répartition de la réserve spéciale de participation proportionnelle aux salaires et/ou à la durée de présence, **les heures non travaillées dans le cadre du mi-temps thérapeutique doivent être assimilées à du temps de présence effective pour le calcul de la participation.**

La Cour de cassation se fonde notamment sur la **prohibition de toute mesure discriminatoire**, directe ou indirecte, en matière de rémunération, de mesure d'intéressement ou de distribution d'actions en raison de l'état de santé etc. (C. trav., art. L. 1132-1) pour imposer cette prise en compte de la période non travaillée du temps partiel thérapeutique dans la répartition de la réserve de participation.



Ce principe étant désormais posé, la Cour de cassation précise ensuite que **« le salaire à prendre en compte est le salaire perçu par le salarié avant le mi-temps thérapeutique et l'arrêt maladie l'ayant, le cas échéant, précédé ».**

Cass. soc., 20 sept. 2023, n° 22-12.293 FSB

Pas de consultation du CSE d'établissement sur la situation économique et financière, pas de droit à expertise

Le CSE d'établissement ne peut pas désigner un expert-comptable sur la situation économique et financière si l'employeur n'a pas décidé de le consulter, et qu'aucun accord collectif ne prévoit une consultation à ce niveau.

C'est ce qu'a récemment précisé la Cour de cassation, confirmant ainsi le lien entre droit à consultation et droit à expertise (C. trav. art. L. 2316-21 ; Cass. soc., 16 févr. 2022, n° 20-20.373 : arrêt rendu à propos de la consultation sur la politique sociale ; Cass. soc. 6 septembre 2023, n° 22-14364 D. : arrêt rendu à propos de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise).

En effet, la consultation sur la situation économique et financière est conduite au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement et sous réserve d'un accord collectif prévoyant une consultation au niveau des établissements (C. trav. art. L. 2312-22).

Ainsi, à défaut d'accord et de décision de l'employeur de consulter le CSE d'établissement, seul le CSE central est consulté sur la situation économique et financière et peut donc décider de recourir à un expert-comptable.

Cass. soc., 20 sept. 2023, n° 21-25.233

Dans le cadre du vote électronique, la transmission post-scrutin de la liste d'émargement par l'employeur n'annule pas les élections

En l'espèce, pour le renouvellement de son CSE, une société avait organisé un vote électronique du 3 au 6 mai 2022. Le 9 mai 2022, une élue CSE et déléguée syndicale, avait envoyé un courriel aux ressources humaines pour se voir transmettre la liste d'émargement du vote électronique et l'avait obtenue dès le lendemain.

Le 20 mai 2022, cette salariée et son syndicat demandaient l'annulation des élections en invoquant l'irrégularité résultant de la transmission par l'employeur à l'élue, de la liste d'émargement. Selon la demande, la violation, par l'employeur, de son obligation de conservation sous scellés de la liste d'émargement, condition de la confidentialité du scrutin, constituait une irrégularité justifiant l'annulation des élections.

Le tribunal judiciaire leur a opposé un rejet estimant que la demande à l'employeur de fournir une pièce qu'il n'était pas en droit de transmettre relevait du stratagème en vue d'obtenir l'annulation des élections.

Aussi, la transmission post-scrutin de la liste d'émargement par l'employeur n'annule pas les élections, la Cour de cassation confirme cette décision, estimant que la transmission directe de la liste d'émargement par l'employeur, après la clôture du scrutin, à la demande d'une partie intéressée constitue une irrégularité non susceptible d'entraîner, en elle-même, l'annulation des élections, ce seul manquement ne portant pas atteinte à la confidentialité du scrutin.

(Cass. soc. 20 septembre 2023, n° 22-21.249 FSB)

Licenciement abusif : un nouvel arrêt de la Cour de cassation valide le barème « Macron » tandis que le Comité des ministres du Conseil de l'Europe invite la France à revoir sa copie

(Cass. soc. 6 septembre 2023, n° 22-10973 D ; Cass. soc., 20 septembre 2023, n° 22-12.751)

(Recommandation CM/RecChS(2023)3, adoptée par le Comité des Ministres le 6 septembre 2023, lors de la 1473e réunion des Délégués des Ministres)

Le barème « Macron », grille instaurée en 2017 pour déterminer les indemnités versées pour licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse comprend des planchers et des plafonds obligatoires en fonction de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise.

La conformité de ce barème à la convention 158 de l'organisation internationale du travail (OIT) et à la charte sociale européenne suscite le débat depuis 2018. Ces normes internationales exigent en la matière « une indemnité adéquate ou une réparation appropriée ».

Dans un arrêt du 6 septembre dernier, la Cour de cassation confirme son application et rappelle que la situation concrète du salarié ne doit être appréciée que pour déterminer le montant de l'indemnité entre les planchers et plafonds.

Depuis mai 2022 la Cour de cassation s'est prononcée à plusieurs reprises sur le sujet : le barème doit obligatoirement être respecté et permet raisonnablement l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi ainsi qu'une réparation appropriée (Cass soc. 11 mai 2022, n° 21-14490 et n° 21-15247 FPBR).

Pour autant, le même jour, le Comité des ministres du Conseil de l'Europe recommande au gouvernement français de modifier sa législation relative à l'indemnisation du licenciement abusif, particulièrement afin de tenir compte du "préjudice réel subi par les victimes et des circonstances individuelles de leur situation".

Il est toutefois à noter que les recommandations du Comité des ministres du Conseil de l'Europe permettent simplement de donner aux gouvernements membres des pistes d'action mais ne sont en aucun cas contraignantes.

Le Comité des ministres ayant ensuite la possibilité de suivre la mise en œuvre de ses recommandations et pouvant demander aux gouvernements membres de l'informer des suites données.





Le partage de la valeur dans l'entreprise : associer au mieux capital et travail

Le 29 juin 2023, l'Assemblée Nationale a adopté en 1ère lecture le projet de loi sur le partage de la valeur dans l'entreprise. Ce projet de loi transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur dans l'entreprise conclu en février 2023.

Ce projet de loi, enregistré à la présidence du sénat le 11 octobre 2023, compte 15 articles répartis en quatre axes :

- Renforcer le dialogue social sur les classifications des emplois ;
- Faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur ;
- Simplifier la mise en place de dispositifs de partage ;
- Développer l'actionnariat salarié.

En cours d'examen au Parlement, ce projet de loi devrait obliger les entreprises, de 11 à 49 salariés, rentables (c'est-à-dire dont le bénéfice net fiscal représente au moins 1% du CA pendant les 3 dernières années consécutives) **à mettre en place, dès le 1er janvier 2025, au moins un dispositif de partage de la valeur** : participation, intéressement, prime défiscalisée ou abondement à un plan d'épargne salariale.

Autre mesure phare pour les entreprises de 11 à 49 salariés : la possibilité d'attribuer une participation volontaire dérogeant au calcul légal de la RSP et dans un sens moins favorable.

Ces 2 mesures expérimentales seraient applicables sur une durée de 5 ans dès la promulgation de la loi.

Ce projet remet le sujet du pouvoir d'achat des Français au cœur des débats. Il suscite questionnement sur les mécanismes actuels du partage de la valeur au sein de l'entreprise et vise à mieux associer les salariés aux performances des entreprises, notamment dans les TPE/PME.

Dans le prolongement de l'intéressement, la participation et le plan d'épargne entreprise, ce projet devrait être bénéfique aux salariés et est présenté comme permettant des avancées dans les entreprises de plus de 11 salariés.

Les objectifs recherchés à travers cette législation sont multiples. Tout d'abord, il s'agit de parvenir à une répartition plus équitable des richesses au sein des entreprises. Cela passe par une implication accrue des salariés dans la création de la valeur, en valorisant le rôle des branches professionnelles. De plus, la loi prend en considération des aspects importants tels que l'égalité entre les femmes et les hommes et la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

L'Assemblée a par ailleurs approuvé une nouvelle obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés : elles devront négocier une redistribution si elles réalisent des bénéfices exceptionnels, sachant que la définition de ce bénéfice reviendra aux employeurs.

Zoom sur la PPV

La loi (du 16 août 2022) a fait évoluer la PEPA, « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » ou prime Macron, en « prime de partage de la valeur » (PPV).

Elle prévoit la pérennisation d'une prime- auparavant exceptionnelle- pouvant être mise en place (par accord d'entreprise, de groupe ou par décision unilatérale), avec consultation préalable du CSE.

Entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023, l'entreprise bénéficie d'exonérations sociales et fiscales totales.

Il est possible d'effectuer le versement en une ou plusieurs fois, dans la limite d'1 fois par trimestre sur l'année civile. Pour le salarié, pas d'imposition sur le revenu si la rémunération du salarié est inférieure à 3 fois le SMIC, mais pas de droit retraite.

A compter de 2024, mêmes modalités de taxation que l'intéressement non placé : assujettissement à la CSG et à la CRDS, soumis à l'IR pour tous les salariés.

L'accord ou la décision unilatérale prévoit notamment :

- Le montant de la prime,
- Les salariés bénéficiaires,
- L'éventuelle possibilité de moduler le montant en fonction de certains critères :
 - ▶ Le niveau de classification,
 - ▶ Le niveau de rémunération,
 - ▶ L'ancienneté,
 - ▶ La durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat



Le montant maximal exonéré est de 3 000 € par an et par salarié (porté à 6 000 € si un dispositif d'intéressement ou de participation a été conclu dans l'entreprise).

De plus, la PPV peut être affectée en totalité ou en partie à un plan d'épargne salariale (PEE/PEI) ou à un plan d'épargne retraite (PERCO, PERI, PEREC, PERO et PERE regroupé), avec exonération de l'IR dans la limite du plafond (3 000 € ou 6 000 €) en cas d'affectation à l'un de ces plans.

Un nouveau dispositif « facultatif » serait instauré : le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

Le principe est d'intéresser les salariés à la valorisation de l'entreprise à moyen terme, sans avoir besoin d'implication patrimoniale, et sans générer une implication dans la gouvernance.

L'entreprise peut mettre en place par accord d'entreprise un « plan de partage de la valorisation de l'entreprise » sur une période de 3 ans. Il concerne tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté (un accord peut à notre avis prévoir une durée moindre).

Si l'entreprise est non cotée, la valorisation peut se faire en fonction d'un indicateur de référence tel qu'un multiple de l'EBITDA. Cette formule est définie par l'accord collectif.

Le principe de fonctionnement est le suivant :

- Un montant de référence est attribué à chaque salarié
- A l'issue des 3 ans, ce montant est évalué en fonction du pourcentage de croissance de la valorisation de l'entreprise
- L'écart entre le montant réévalué et le montant initial est versé aux salariés
- Cette somme peut être versée en plusieurs fois

Le dispositif bénéficiera en principe des mêmes avantages sociaux et fiscaux que les autres dispositifs d'épargne salariale. Les sommes versées ne peuvent se substituer au salaire et aux sommes versées au titre des autres dispositifs de partage de la valeur.



Burnout : la nouvelle épidémie ? Mieux comprendre le phénomène pour mieux agir

Le burnout ou l'épuisement professionnel, initialement identifié parmi les personnels soignants et aidants, peut concerner toutes les professions qui demandent un engagement personnel intense à travers des valeurs professionnelles très prégnantes, nous rappelle l'INRS.

Depuis 2020, les problématiques anxieuses, dépressives et addictives au travail ne cessent de croître. Afin d'agir en prévention, il est avant tout nécessaire de comprendre les causes du burnout.

C'est quoi le burnout ?

Le burnout apparaît comme la conséquence d'une exposition de longue durée à différents facteurs tels que :

- Un manque d'équité de traitement, à savoir, des traitements différenciés pour des motifs illégitimes ou injustifiés à nos yeux ;
- Des relations de travail difficiles : relations dégradées, tensions et conflits ;
- Des conflits éthiques : impossibilité de faire un travail de qualité, réaliser des tâches qu'on désapprouve, etc. ;
- Une charge de travail conséquente ;
- Un manque de reconnaissance, notamment par rapport aux efforts fournis ;
- Un manque d'autonomie.

Ces éléments nous invitent à appréhender le burnout comme un **phénomène multifactoriel** d'une part (généralisé par un ensemble de facteurs), et comme une **expression individuelle d'un dysfonctionnement organisationnel** d'autre part.

Comme le dit si bien Adrien Chignard : « **La personne n'a pas trébuché parce qu'elle ne savait pas marcher mais parce que le sol était accidenté** ».

Comment prévenir le burnout, et agir ?

Favoriser l'expression des facteurs de stress vécu par chacun au sein de l'équipe, dans un climat de sécurité psychologique qui autorise la verbalisation de ses difficultés. Cela va permettre d'identifier collectivement les irritants, afin de les alléger.

En complément, il s'avère vertueux d'**aborder les facteurs vecteurs de santé au travail**, pour les préserver et les développer, via des actions qui visent à favoriser le soutien social et éviter l'isolement, améliorer le retour sur l'efficacité du travail et la reconnaissance du travail accompli, être vigilant au traitement équitable des salariés, évaluer la charge de travail, etc.

Repérer les situations de burnout : chacun à son niveau (CSE, managers, RH, acteurs de la prévention) doit être vigilant à un ensemble de signaux pouvant laisser penser qu'un salarié est peut-être en situation de burnout : irritabilité, fatigue, plainte, désinvestissement et désengagement soudain (des moments collectifs, des réunions/groupes de travail/projets), moins bons résultats, etc. sont autant de signaux qui doivent alerter.

Prendre en charge les personnes atteintes du burnout. Il est nécessaire d'accueillir la parole de la personne atteinte de burnout notamment au travers d'échanges permettant à la personne d'exprimer ses difficultés, et à l'entreprise, d'identifier les facteurs organisationnels expliquant l'état de santé de la personne. Le médecin du travail joue un rôle d'accompagnement de la personne et d'orientation vers une prise en charge spécialisée. Il peut aussi préconiser un aménagement de poste (action au niveau individuel) et aider l'entreprise à repérer les facteurs de risques professionnels en lien avec le ou les cas de burnout portés à sa connaissance (actions de prévention collectives).

Les consultants du pôle SSCT se tiennent à votre disposition pour accompagner les CSE sur ces sujets et envisager de recourir à une expertise, vous permettant de bénéficier d'un diagnostic externe et précis sur les facteurs de risques professionnels conduisant à des situations de burnout, et de solutions concrètes et adaptées à votre contexte.

L'expertise sur les conditions de travail des salariés (Expertise «risque grave»)

Le CSE constate :

- Une dégradation des conditions de travail / une surcharge de travail
- Des risques psychosociaux (RPS)
- Des départs, démissions, ruptures conventionnelles, burnout, inaptitudes
- Licenciement collectif, Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), Plan de Départ Volontaire (PDV), etc.
- Modification des horaires ou de la durée du travail
- Projet industriel, projet de fusion, etc.

Groupe Legrand vous accompagne en vous apportant :

- Un diagnostic de la situation : identification et explication des causes précises et des mécanismes à l'origine des problématiques, à partir d'une analyse du travail et organisationnelle
- Des préconisations visant à résoudre les difficultés, et à améliorer les conditions de travail et la prévention des risques professionnels
- Un appui d'expert sur le rappel des obligations de l'employeur en matière de santé, sécurité et conditions de travail, et de conseils avisés pour votre mandat SSCT

Financement : mission prise en charge à 100% par l'employeur

Pour en savoir plus sur les expertises SSCT



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

Droit au congé formation pour les élus

Ne négligez pas vos droits de congés formation !

Tous les salariés peuvent bénéficier d'un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. En tant que membres du CSE, vous avez droit à ces congés de formation spécifiques en plus de vos congés mandats.

Les différents congés à votre disposition pour suivre une formation

	Le congé de formation économique	Le congé de formation économique, sociale, syndicale et environnementale	Les formations SSCT
QUI ?	Membres titulaires du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés.	Tous les salariés, même sans mandat, les suppléants compris, peuvent poser ces jours de congés	Tous les membres du CSE pour les entreprises de - et de + de 50 salariés et de la CSSCT + le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes
DURÉE	Durée : 5 jours maximum Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation	La durée totale ne peut excéder 12 jours par an (18 jours pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales). Assimilée à une durée de travail effectif. Peut être pris en une ou plusieurs fois (chaque fraction doit être au minimum d'1/2 journée)	Premier mandat : 5 jours pour tous les élus Renouvellement de mandat : • 3 jours pour tous les élus • 5 jours pour les membres de la CSSCT
FINANCEMENT	Le financement de la formation est pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement		Le financement des formations est pris en charge par l'employeur
QUAND FAIRE LA DEMANDE ?	Adresser à l'employeur, au moins 30 jours avant le début du stage une demande de congé précisant la date, la durée et le nom de l'organisme de formation. Formation renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.		

Profitez de cette occasion pour vous perfectionner, acquérir de nouvelles compétences et contribuer davantage à votre équipe.

Découvrez nos prochaines dates formations en présentiel ou en Visio sur notre site internet.

CONTACT

Marlène SERIN - Pôle Formation

Tel : 01 42 25 30 30

Email : formation@groupe-legrand.com





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

