InfosCSE

Mars / Avril 2021

La Covid ...Mais pas que !

J'aurais aimé écrire cet édito en partageant avec vous des nouvelles optimistes et notamment la sortie du tunnel de cette crise sanitaire, économique et sociale, pour n'en retenir que 3 aspects.

Il n'en est rien !

Les bars et les restaurants, les cinémas, les théâtres, les casinos, les musées, les discothèques, les remontées mécaniques… restent fermés sans aucune date prévisionnelle de réouverture. La fermeture des frontières cloue les avions au sol, mettant à mal toute la filière aéronautique. Sans oublier tout le secteur du tourisme, de l'évènementiel, des salles de sport...

Une fois cette liste incomplète établie, il faut compléter ce triste panorama des difficultés rencontrées par les entreprises qui voient leur activité se réduire du fait du télétravail : restauration rapide, pressing, prêt-à-porter, transport de voyageurs…

Ce contexte compliqué nous amène, à nouveau, à vous apporter de l'information sur l'état d'urgence, sur le protocole national élaboré pour assurer la santé des salariés au travail face à la Covid, sur les nouvelles ordonnances promulguées pour prolonger les dispositions d'urgence, etc.

Nous portons ces **informations** via cette **Newsletter**, mais également au travers de **Webinars** que nous animons au rythme d'un tous les quinze jours sur des thèmes d'actualité pour vous permettre d'être réactifs vis-à-vis de vos Directions et d'informer les salariés sur l'évolution de la situation.

Je me permets également d'attirer votre attention sur la possibilité que vous avez de **vous faire accompagner par un expert** pour mener des négociations avec votre Direction, que ce soit sur des accords (et notamment APC, APLD…), que pour défendre les conditions de travail des salariés.

Pour autant, d'autres sujets restent votre actualité et vous devez également vous en emparer :

- 2020 vient de se terminer et les bureaux des CSE vont devoir clôturer les **comptes de l'année**. Pour rappel, c'est la première année d'application obligatoire du règlement ANC 2018-6. Si ce règlement ne change pas profondément la nomenclature comptable, il impose de compléter l'annexe des comptes avec des mentions complémentaires, et notamment sur l'activité du CSE
- La loi « ASAP » vise à favoriser l'épargne salariale et l'intéressement ; si ce sujet peut avoir du sens dans votre entreprise, nous vous donnons les grandes lignes de cette loi
- Il est peut-être des sujets que vous maîtrisez moins bien ; n'hésitez pas à recourir à la **formation** ; et si vous connaissez actuellement des périodes d'activité partielle, c'est peut-être le moment
- Les **consultations récurrentes** n'ont pas disparu du fait de la Covid ; vérifiez votre agenda social et faites de ces consultations des rendez-vous pour obtenir les bonnes informations sur votre entreprise, afin de défendre efficacement les salariés que vous représentez

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

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

Sylvie VERCLEYEN
Expert-Comptable
Associée

SOMMAIRE

Infos économiques p.2
Infos sociales p.3-5
Infos comptables p.6
Infos évènement p.7

Toutes les équipes du GROUPE LEGRAND sont 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

La loi "Asap" (loi d'Accélération et Simplification de l'Action Publique) veut favoriser l'épargne salariale et l'intéressement

Il est normal d'avoir une certaine appréhension à conclure des accords de participation et d'intéressement en temps de crise, mais ces solutions d'épargne en entreprise, qui se démocratisent progressivement, ne doivent pas être mises de côté. Abondements, avantages fiscaux, flexibilité accrue… les avantages sont nombreux et miser sur ces produits s'avère souvent gagnant.

Le nombre d'entreprises proposant des produits d'épargne salariale augmente chaque année mais pas suffisamment aux yeux du gouvernement. La loi Pacte*, votée en 2019, qui crée de nouvelles exonérations de taxation pour les employeurs (suppression du forfait social dans les entreprises de moins de 250 salariés),* ***a pour objectif d'accentuer la tendance, tout comme la nouvelle loi Asap*** *(loi d'accélération et simplification de l'action publique) qui facilite la diffusion des accords d'intéressement.*

Rappelons que l'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui vise à associer les salariés d'une entreprise à sa réussite et à sa bonne marche et **dont la mise en place est facultative. Elus de CSE et délégués syndicaux, c'est donc à vous de vous emparer du sujet !**

En pratique, il se traduit par le versement de primes aux salariés en fonction de l'atteinte d'objectifs ou de performances, définis à partir de critères précis, et propres à chaque entreprise.

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement peuvent être perçues immédiatement par les salariés qui le demandent (et dans ce cas, soumises à l'impôt sur le revenu) ; à défaut, elles sont investies, avec un avantage fiscal à la clef, dans un plan d'épargne salariale ou nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif.

Ce que change la loi ASAP :

Avec la loi d'accélération et de simplification de l'action publique (ou loi ASAP), le gouvernement poursuit sa trajectoire de la simplification administrative. Promulguée le 7 décembre dernier, cette loi, qui doit bénéficier aux particuliers et aux entreprises, comporte un volet sur l'intéressement en entreprise :

- **L'accès élargi à la conclusion d'accords d'intéressement** de moins de trois ans est pérennisé. En effet, la loi modifie la durée des accords d'intéressement, qui pourra dorénavant être comprise entre un et trois ans, quel que soit l'effectif. Jusqu'à cette date, les accords d'intéressement étaient conclus pour une durée de trois ans et, seuls ceux conclus entre le 1er janvier 2020 et le 31 août 2020, pouvaient, dans le cadre d'une mesure provisoire liée au COVID, avoir une durée de un à trois ans. L'objectif général est de rendre accessible l'intéressement aux entreprises qui ne peuvent se projeter, notamment en ces temps de crise sanitaire. Précisons également que la durée de la tacite reconduction de l'accord d'intéressement est désormais égale à la durée initiale de l'accord
- La Loi ASAP offre également un délai supplémentaire aux négociations dans les différentes branches, qui devront se terminer au 31 décembre 2021. Même si chaque entreprise est libre d'élaborer et de négocier un accord d'intéressement en interne, l'utilisation de l'accord de la branche professionnelle (s'il existe) permet à l'entreprise de faciliter sa mise en place et surtout de disposer d'un accord adapté à son secteur d'activité.

Ne soyez pas seuls lors de cette négociation !
Vous pouvez bénéficier, via votre budget des attributions économiques et professionnelles, de l'assistance d'un expert pour être force de proposition :

- Définition des critères les plus appropriés et pertinence,
- Règles de calcul,
- Modalités de répartition,
- Simulations.

Nos équipes sont à votre disposition,
n'hésitez pas à nous contacter
au 01 42 25 30 30 ou info@groupe-legrand.com

Heures de délégation : vigilance sur leurs utilisations !

Les salariés exerçant un mandat de représentant du personnel dans l'entreprise disposent d'un temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Pour quelles missions utiliser le crédit d'heures de délégation mensuel ?

Ces heures de délégation doivent être utilisées conformément à l'objet du mandat dont est investi chaque membre du CSE. Ainsi, un membre peut, par exemple, prendre des heures de délégation :

- pour collecter auprès des salariés **les réclamations** à faire remonter en réunion CSE, rechercher des **informations**, rencontrer l'**inspection du travail**…;
- pour étudier les **projets soumis à consultation** du CSE, **organiser et gérer les activités sociales et culturelles**, se rendre à un salon CSE …;

Ces heures bénéficient d'une **présomption de bonne utilisation**. Cela signifie que l'employeur devra payer les heures de délégation à l'échéance normale, sans exiger une justification préalable de leur bon usage.

Est-ce qu'un employeur peut contester l'utilisation des heures de délégation mensuelles ?

Dans le cas où un élu n'utilise pas ses heures de délégation pour exercer des missions liées à son mandat, l'employeur a la possibilité de les contester, mais également de sanctionner ce membre du comité.

La Cour de cassation, dans un arrêt récent du 13 janvier 2021 a eu l'occasion de se prononcer sur ce sujet. En effet, il a été jugé que la **concomitance entre l'absence d'un salarié et le courriel, adressé le même jour à la direction par son supérieur hiérarchique expliquant que le salarié avait indiqué devoir s'absenter précipitamment** en raison de la fuite de son perroquet hors de la cage, suffit à rapporter la preuve du motif personnel de l'absence du salarié. **A ainsi été caractérisé un abus commis par le salarié dans l'exercice de son mandat et le manquement de celui-ci à ses obligations professionnelles** (Cass. soc. 13 janvier 2021, n° 19-20781).

Que faire si le crédit d'heures mensuel n'est pas suffisant ?

D'après le code du travail, **le nombre d'heures de délégation dont bénéficie chaque élu titulaire du CSE peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles** (C. trav., art. R. 2314-1).

Pour que des circonstances exceptionnelles soient reconnues, il faut, d'après la jurisprudence rendue dans le cadre des anciennes institutions représentatives, **un événement à la fois important et inhabituel** (Cass. crim., 3 juin 1986, n° 84-94.424), comme par exemple :

- le suivi d'un **plan de sauvegarde de l'emploi**, la mise en œuvre de mesures de chômage partiel et, sur la même période, la poursuite d'une instance judiciaire contre l'employeur impliquant un très grand nombre de salariés (Cass. soc., 27 nov. 2012, n° 11-21.202) ;
- un **projet important de restructuration** ayant nécessité un accroissement inhabituel de l'activité des élus du comité : réunions préparatoires, réunions avec le personnel, consultation par correspondance des salariés, étude du projet, etc. (Cass. soc., 6 juill. 1994, n° 93-41.705, n° 3277).

A contrario, la préparation d'un arbre de Noël, œuvre sociale normale, périodique, prévisible dont l'organisation échelonnée sur plusieurs mois, est exclusive de toute urgence (Cass. soc., 22 avr. 1964, n° 62-40.387) n'a pas été jugée comme une circonstance exceptionnelle.

Dès lors, **si le dépassement n'est pas justifié, la rémunération des heures correspondantes n'est pas due par l'employeur, lequel peut alors opérer une retenue sur le salaire habituel** (Cass. soc., 12 nov. 1987, n° 83-42.192 ; Cass. soc., 29 janv. 1992, n° 88-44.227).

Ainsi, notamment en cas de projet de réorganisation dans une entreprise, **il apparait important de prévoir, dans le cadre d'un accord avec l'employeur, des heures de délégation supplémentaires, afin de pouvoir exercer utilement son mandat**.

L'actualisation du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19

Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise publié le 31 août 2020, a été régulièrement modifié au gré des évolutions de l'état sanitaire en France.

En dernier lieu, ce document a été actualisé au 29 janvier 2021, afin de permettre la conciliation entre la poursuite de l'activité économique de l'entreprise et la protection des salariés. (Consultable sur le site du ministère : www.travail-emploi.gouv.fr).

Les évolutions majeures par rapport à celles d'octobre 2020 se portent sur :

- L'obligation de l'employeur à informer le salarié de l'existence de l'application « TousAntiCovid » et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail,
- Le port du masque grand public, de filtration supérieure à 90%,
- Aération de quelques minutes au minimum toutes les heures,
- La distanciation portée à 2 mètres lorsque le masque ne peut être porté,
- La mise en place par l'employeur d'une réorganisation du travail limitant au maximum les interactions sociales sur le lieu de travail.

Ainsi, **la primeur est donnée aux réunions organisées en visioconférence.** Et les moments de convivialité des salariés en présentiel dans le cadre professionnel sont suspendus.

L'employeur devra également mettre en place un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié qui ne peut réaliser son activité professionnelle en télétravail. Cette organisation du travail doit notamment permettre de limiter l'affluence aux heures de pointe.

Quant aux salariés en télétravail à 100 %, un retour en présentiel est possible un jour par semaine au maximum lorsqu'ils en expriment le besoin, avec l'accord de leur employeur.

Le report des dispositions d'urgence prises durant la crise sanitaire

L'ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020 prévoit la prolongation d'application de différentes mesures d'urgence prises par le gouvernement en matière de droit du travail, notamment concernant la possibilité à l'employeur d'imposer jusqu'à 6 jours ouvrables de congés payés avec un délai de prévenance d'un jour franc.

Pour rappel, l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 soumettait la possibilité de déroger à l'article L.3141-16 du code du travail, à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche.

Désormais, l'employeur pourra exercer ce droit jusqu'au 30 juin 2021.

En matière de santé au travail, le décret du 22 janvier 2021 n°2021-56 prévoit la possibilité au médecin du travail de reporter, de nouveau, certaines visites médicales des salariés. Ce report peut aller jusqu'à un an après l'échéance normale des visites médicales qui auraient dû être réalisées avant le 4 décembre 2020. Sont visées celles au titre :

- De l'information et de prévention initiale ainsi que de son renouvellement
- Du renouvellement de l'examen médical d'aptitude des salariés bénéficiant du suivi individuel renforcé
- De la visite intermédiaire des salariés bénéficiant du suivi individuel renforcé

Toutefois, le médecin du travail pourra les réaliser à l'échéance normale, lorsque cela sera nécessaire au regard des conditions de travail et de l'état de santé du salarié.

Le salarié dont la disponibilité est requise afin d'être joignable par l'entreprise est en astreinte

Le salarié tenu de se rendre disponible certains jours pour pouvoir être joint dans le but de répondre aux besoins de l'entreprise est en astreinte, **même si l'employeur ne lui impose pas de demeurer à domicile**.

Un salarié a saisi la juridiction prud'homale en vue d'obtenir l'indemnisation de ces temps de disponibilité pour répondre aux besoins de l'entreprise.

La Cour d'appel a rejeté sa demande. Pour elle :

- le salarié n'était pas en astreinte, puisqu'il avait la possibilité de déterminer, de modifier voire d'annuler les jours de disponibilité,
- et l'employeur ne lui imposait pas de demeurer à domicile.

La décision des juges du fond a été cassée. Pour la Cour de cassation, l'obligation pour le salarié de se rendre disponible certains jours afin d'être joint pour répondre **aux besoins de l'entreprise caractérise l'existence d'astreintes.**

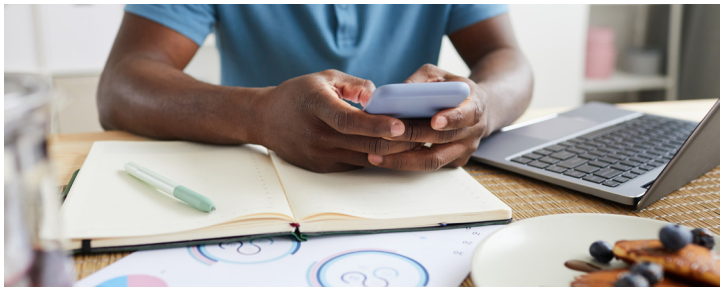
En effet, les contraintes imposées au salarié sont telles que la souplesse d'organisation ne peut pas faire disparaître la qualification d'astreinte.

Il convient de rappeler les nouvelles dispositions de l'article L.3121-9 du Code du travail, **qui définit la période d'astreinte comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.**

Les seuls critères à prendre en compte sont donc, désormais, **la disponibilité du salarié et le fait que le salarié demeure joignable au cours de ces périodes. La question de la permanence exercée à domicile est indifférente.**

Cass. soc. 20-1-2021 n° 19-10.956 FS-PI

Frais de télétravail: L'URSSAF assouplit sa tolérance sur les allocations forfaitaires



La réglementation relative aux frais professionnels traite expressément la situation du télétravail en prévoyant un principe d'exonération sur justificatifs (arrêté du 20 décembre 2002 modifié, art. 6 ; circ. DSS/SDFSS/5B 2003-7 du 7 janvier 2003 modifiée ; circ. DSS/SDFSS/5B 2005-376 du 4 août 2005, § III, 3-3-4).

Le réseau des URSSAF a, toutefois, admis (**tolérance** mise en ligne le 18 décembre 2019) la possibilité de rembourser les frais sous la forme d'**allocations forfaitaires**, en franchise de cotisations, dans la limite globale de 10 € par mois pour une journée de télétravail par semaine, sans justificatif. La limite d'exonération varie en fonction du nombre de jours télétravaillés : 20 € par mois pour 2 jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour 3 jours de télétravail par semaine, etc.

Désormais, l'URSSAF admet que, sous certaines conditions, il est possible de se référer aux montants des allocations fixés par **la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe**. Il est précisé sur le site des URSAFF que « Si l'allocation forfaitaire est prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, elle est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants prévus par accord collectif, **dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés** ».

Vous l'aurez compris, les accords d'entreprise ou d'établissement ne sont pas visés par la tolérance.

Établissement des comptes et du rapport de gestion 2020 ; soyez dans les starting blocks !

Tous les CSE doivent tenir une comptabilité, à partir du moment où il y a des budgets à gérer. Le type de comptabilité dépend de l'importance des ressources. Tous les CSE doivent donc établir des comptes, ainsi qu'un rapport annuel d'activité et de gestion et approuver ces deux rapports en réunion plénière. Il est donc temps de vous préparer pour les comptes 2021 !

Les trésoriers peuvent se faire aider !

Etats de synthèse (pour les petits CSE), bilan, compte de résultat par section, annexes, rapport des comptes, rapport de gestion, etc. Autant de termes et d'états qui peuvent paraitre compliqués pour les trésoriers.

Sachez que vous pouvez utiliser le budget des attributions économiques et professionnelles (AEP) pour une **formation** d'initiation à la comptabilité des CSE.

Vous pouvez, également, décider de vous faire assister par un **expert-comptable** pour la tenue et l'établissement des comptes, même si le total de vos subventions est inférieur à 153.000 €.

Attentions ! si vous disposez, de plus de 153.000 € de subventions et que vous n'atteignez pas 2 des 3 seuils dans vos CSE, vous devrez obligatoirement recourir à un expert-comptable pour la présentation des comptes annuels.

L'établissement des comptes : ce que vous devez prévoir

Une simple tenue de la comptabilité ne suffit pas pour présenter des comptes exacts. Il faut effectuer des opérations d'inventaire qui consistent à :

- Établir un **inventaire des biens acquis** par le CSE, même antérieurement à 2020 et toujours en service, au 31 décembre 2020 (ordinateurs, logiciels, mobiliers, etc) ;
- Préparer aussi un inventaire matérialisé de **vos stocks** et de **vos caisses** au dernier jour de l'exercice clôturé ;
- Recenser les opérations qui n'ont pas été enregistrées et relatives à l'exercice clos (reliquats de subventions, charges à payer, etc.),
- Recenser les opérations qui ont été comptabilisées, et qui sont relatives à la période suivante (abonnements documentation, prime d'assurance, participations des salariés pour les ASC de 2021, etc.) ;
- Lister des activités 2020 pour lesquelles vous aviez payé des acomptes et qui n'ont pu se concrétiser compte tenu du contexte. Si vous êtes accompagné d'un expert-comptable, le fait de les avoir isolés sera plus simple pour lui, et dans le cas contraire, cela sera des **montants à reporter sur 2021** en **charges constatées d'avance** à fin 2020, car ces acomptes se rapporteront bien à des activités 2021.

Un rapport annuel d'activité et de gestion, en plus des comptes annuels pour tous les CSE !

- Quelle que soit l'étendue des obligations comptables des CSE et l'importance de leurs ressources, tous les CSE doivent établir « *un rapport présentant des **informations qualitatives sur ses activités** et **sur sa gestion financière**, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et des salariés de l'entreprise* ». Il doit être présenté en même temps que les comptes lors de la réunion consacrée à l'approbation des comptes.

Quel contenu ?

Le Code du Travail prévoit des contenus différents, selon la taille des CSE. D'un côté les petits CSE, et de l'autre les moyens et les grands CSE :

- Une **présentation du comité et de ses missions** * : nombre de sièges légal ou conventionnel, nombre d'élus, et, le cas échéant, effectif de salariés du CSE, nombre et nature des commissions, organigramme des services du CSE, la synthèse des principaux sujets débattus pendant les réunions ;
- Un **bilan de l'année écoulée sur les attributions économiques** ** ;
- Un bilan de l'année écoulée **sur les activités sociales et culturelles** ** ;
- La description et l'évaluation du **patrimoine**** ;
- Les **engagements en cours** et les transactions significatives *;
- L'**état de synthèse simplifié** de ses ressources et dépenses *** ;
- L'état de synthèse simplifié relatif à son patrimoine et à ses engagements*** ;

Pensez à recenser tous les éléments nécessaires à l'établissement de votre rapport de gestion, au plus tôt, notamment l'ensemble de vos PV de réunions de CSE 2020.

Quand faut-il présenter les comptes annuels et le rapport de gestion ?

D'après le Code du Travail, les comptes doivent être arrêtés selon les modalités prévues dans le **règlement intérieur**.

Il faut ensuite, approuver les comptes, **dans les 6 mois qui suivent la clôture** de l'exercice (soit au plus tard le 30 juin 2021, pour des comptes clos au 31 décembre 2020), en séance plénière spécifique :

- En effet, la réunion porte sur ce seul sujet et fait l'objet d'un **PV spécifique** ;
- La **communication des comptes** aux membres se fait au plus tard **3 jours avant cette réunion** ;
- Le trésorier présentera également le rapport de gestion et, le cas échéant, un **rapport sur les conventions passées entre le CSE et l'un de ses membres**, au cours de la même réunion ;
- Le président du CSE, ne participe pas au vote de ces rapports ;
- Enfin, les comptes et le rapport de gestion doivent être portés à la connaissance des salariés de l'entreprise, par tout moyen (affichage, site internet du CSE, Intranet).

Attention, vous aviez bénéficié d'un délai supplémentaire de 3 mois l'an dernier, vous aviez donc jusqu'au 30 septembre 2020 pour présenter vos comptes 2019, en raison de la crise sanitaire.

Il n'est pas prévu, à date, que la limite du 30 juin 2021 soit reportée.

Alors, 1, 2, 3… partez !

* Concerne tous les CSE ** Concerne uniquement les CSE dont les ressources sont supérieures à 153.000 € *** Concerne uniquement les CSE dont les ressources sont inférieures à 153.000 €

WEBINARS CSE GRATUITS

Mercredi 3 mars de 10h à 10h45 : Ce que l'examen de la Politique sociale et des conditions de travail peut apporter et comment il peut être utilisé ?

Mercredi 31 mars de 10h à 10h45 : Situation Economique et Financière de l'entreprise : pourquoi est-elle si importante à examiner cette année ?

Mercredi 14 avril de 10h à 10h45 : Savoir lire les comptes annuels (bilan, compte de résultat et annexe) ; quels enseignements pratiques en tirer ?

Pour vous inscrire : www.groupe-legrand.com/webinars

SALONSCE 2021

Groupe Legrand est partenaire des SalonsCE

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

Jeudi 1er et vendredi 2 avril : Salon de Lyon

Nous animerons 4 conférences :

- COVID-19 : quelles conséquences économiques et sociales pour votre entreprise
- Les actualités : ce qui a changé ces derniers mois / jours !
- Restructuration dans votre entreprise : diverses solutions et stratégies s'offrent à votre employeur : comment y faire face et les anticiper ?
- Proposer des activités sociales et culturelles par le CSE n'est pas sans risque !

Jeudi 8 et vendredi 9 avril : Salon de Bordeaux

Nous animerons 2 conférences :

- COVID-19 : quelles conséquences économiques et sociales pour votre entreprise ?
- Restructuration dans votre entreprise : diverses solutions et stratégies s'offrent à votre employeur : comment y faire face et les anticiper ?

Jeudi 15 et vendredi 16 avril : Salon de Marseille

Nous animerons 2 conférences :

- COVID-19 : quelles conséquences économiques et sociales pour votre entreprise ?
- Restructuration dans votre entreprise : diverses solutions et stratégies s'offrent à votre employeur : comment y faire face et les anticiper ?

Mardi 4, mercredi 5 et jeudi 6 mai : Salon de Paris

Nous animerons 4 conférences :

- COVID-19 : quelles conséquences économiques et sociales pour votre entreprise ?
- Les actualités : ce qui a changé ces derniers mois / jours !
- Restructuration dans votre entreprise : diverses solutions et stratégies s'offrent à votre employeur : comment y faire face et les anticiper ?
- Proposer des activités sociales et culturelles par le CSE n'est pas sans risque !

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