



Vacances méritées, mais vigilance assurée !

Les vacances d'été arrivent et, avec elles, ce besoin fort de respirer, de « revivre » après ces longs mois de confinement, de liberté « encadrée ». Ouf !! Espérons tous que ce nouveau variant Delta ne va pas s'installer et nous restreindre notre soif de vie.

Ceci étant, quelques sujets méritent d'être réfléchis, car la crise sanitaire va laisser son empreinte économique et sociale. L'économie a été sous perfusion, et c'est heureux, mais l'heure des comptes approche avec ses risques sur l'emploi. Les CSE ont un rôle important assuré, et notamment à anticiper. Le contenu de nos newsletters est destiné à vous aider, tout comme nos équipes mobilisées et engagées pour vous accompagner.

Le dossier controversé des retraites refait surface et le gouvernement entend faire passer « en force » l'âge de la retraite à 64 ans avant l'élection présidentielle. Bien des médias et déclarations d'hommes politiques soutiennent que ce projet est vital pour ne pas alourdir la charge qui va peser sur les jeunes générations. Les syndicats de salariés et les organisations patronales sont unis contre ce projet qu'ils considèrent « injustifié, discutable, brutal et injuste ». Sujet sensible et complexe, que le calendrier électoral ravive.

Bonnes nouvelles :

- Le tourisme français reprend enfin des couleurs, avec des réservations qui ont retrouvé leur niveau de 2019. L'ensemble des acteurs de cette industrie a été extrêmement impacté par la crise que les aides de l'État ont permis de sauvegarder. Un problème majeur pour eux : la difficulté de recruter dans ce

secteur qui voit de nombreuses offres d'emploi insatisfaites.

- L'industrie de la santé en France, qui va bénéficier de 7 milliards d'euros pour se relancer et « refaire de la France une grande nation innovante en matière de santé à l'horizon 2030 ».

Quelques conseils pratiques pour les CSE :

- Il est déconseillé de boycotter la réunion au cours de laquelle le CSE doit rendre un avis consultatif. En effet, même si la majorité de ses membres a décidé de quitter la réunion après une suspension de séance, l'avis consultatif émis par les élus restés présents, est valable.
- Le « tout distanciel » que nous avons connu pendant plusieurs mois se termine ; il reste possible jusqu'au 30 septembre prochain. Après cette date, le présentiel redeviendra la règle.
- Concernant le télétravail, force est de constater que le retour sur site à 100 % n'est pas souhaité et qu'il va falloir panacher présentiel et distanciel. D'évidence, la négociation d'accords est à l'ordre du jour.

Nous vous souhaitons de très heureuses vacances et restons à votre écoute pour vous accompagner dans cette reprise à risque, dans laquelle les CSE ont un rôle très important à assumer pour défendre l'emploi et les conditions de travail pour que l'entreprise vive et se développe harmonieusement.



Sylvie VERCLEYEN
Directeur Général
Expert-Comptable Associée

SOMMAIRE

Infos économiques	p.2
Infos sociales	p.3-5
Infos SSCT	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

SSCT

**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

Traverser la crise ... les indicateurs économiques que le CSE doit surveiller

Le contexte actuel a été chamboulé par une crise sanitaire sans précédent, entraînant des difficultés de trésorerie, presque inévitables pour la plupart des sociétés, faute d'une activité "normale".



Après ces chamboulements, il est important que **les membres du CSE fassent un bilan des résultats de l'année 2020 et posent des questions sur les premiers chiffres à mi-année**. Ainsi, le cadre idéal pour faire cet état des lieux s'inscrit dans la **consultation sur la situation économique et financière**, permettant d'identifier à la fois les opportunités et les difficultés économiques rencontrées par la société.

Classiquement, les questions devant être posées à l'employeur peuvent être les suivantes :

- ↳ Le niveau de commandes, d'activité, les résultats, la situation de la trésorerie ;
- ↳ Les conséquences de la crise sur les grands baromètres de la société ;
- ↳ Les pertes sont-elles de nature à remettre en cause la pérennité de l'entreprise ou engendre-t-elle une réorganisation ?
- ↳ Quelles mesures ont été engagées pour faire face à la crise (activité partielle, aides aux entreprises ou soutien des actionnaires) ?
- ↳ Des accords ont-ils été négociés avec les représentants du personnel (temps de travail ou rémunération) ?

Plus largement, cette consultation va porter sur le réel en décortiquant **ce qui s'est concrètement passé en 2020** (comparativement à 2019 et 2018) mais également sur le budget 2021 et les premiers chiffres de l'année au regard du contexte, toujours difficile.

Quels chiffres doivent susciter un examen plus précis et déclencher la vigilance du CSE ?

Une fois le CSE informé de la consultation, ce dernier doit pouvoir analyser :

- ↳ Les **comptes annuels validés par le Commissaire aux comptes**, permettant de suivre des indicateurs tels que le chiffre d'affaires, la marge brute, le résultat d'exploitation, le résultat net et la trésorerie;
- ↳ Les **indicateurs internes de gestion**, tournés vers d'autres données économiques, comme l'EBITDA

(bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements), un volume de commandes ou tout autre indicateur chiffré correspondant à la réalité de votre activité.

- ↳ Le **budget détaillé 2021**, du chiffre d'affaires au résultat opérationnel.
- ↳ **Un premier atterrissage pour 2021** (peut être un trimestre ou un semestre).

A partir de ces éléments, les membres du CSE pourront saisir l'ensemble de la situation et poser des questions factuelles à la Direction, afin de lire en filigrane les futures opportunités ou de potentiels obstacles au redéploiement de l'activité.

Pour pouvoir rendre un avis éclairé et motivé, dépassant un simple « défavorable » ou « favorable », nous ne pouvons qu'encourager les élus à **s'adjoindre l'accompagnement d'un Expert-comptable** qui, aura non seulement des informations plus détaillées mais qui saura également apprécier la réalité de l'état de santé de l'entreprise.

Si l'incertitude économique pousse la direction à alarmer le CSE sur le coût d'un Expert, n'oubliez pas que seul l'Expert-comptable saura déceler une situation critique, en dehors du fait que ce prétexte est souvent avancé pour ne pas permettre au CSE de jouer pleinement son rôle et avoir accès à l'information et à des analyses indépendantes...

Ainsi en identifiant des indicateurs critiques, en posant des questions précises, le CSE sera à-même d'évaluer les risques économiques et financiers pesant sur leur entreprise et l'emploi, afin d'être entendu sur la stratégie future et les éventuelles mesures de réorganisation.

Mise à jour du protocole sanitaire : quelles règles applicables en entreprises à partir du 9 juin 2021 ?

De nouvelles étapes peuvent être franchies dans la reprise des activités dans des conditions conciliant activité économique et protection des salariés. Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 est ainsi modifié et apporte des précisions sur les mesures de prévention à adopter à partir du 9 juin 2021.

Le protocole insiste sur **le respect de l'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique** devant être assuré, afin de réduire au maximum les risques d'exposition. **Ainsi, certaines préconisations sont maintenues :**

- ✚ **Privilégier les réunions en audio ou en visioconférence.** Dans le cas où elles devraient se tenir en présentiel, elles doivent respecter les gestes barrières, les mesures d'aération/ventilation des locaux et les règles de distanciation.
- ✚ **Organiser quand c'est possible le télétravail des salariés « vulnérables »** ou, à défaut, mettre en place des mesures de protection renforcées du travail présentiel.

D'autres **mesures ont été aménagées** afin de pouvoir :

- ✚ **Réunir des salariés en présentiel dans le cadre professionnel pour des moments de convivialité.** Toutefois, il est recommandé qu'ils se tiennent dans des espaces extérieurs et ne réunissent pas plus de 25 personnes.
- ✚ **Adapter l'organisation et le fonctionnement des restaurants d'entreprise** (jauge maximale de 50 % de la capacité, maximum de 6 chaises autour des tables éloignées elles-mêmes d'au moins deux mètres les unes des autres, plans de circulations afin d'éviter que les convives ne se croisent...).

Mais quid du télétravail adopté depuis plus d'un an ?

Le ministère rappelle que le télétravail peut être considéré comme **une des mesures les plus efficaces pour prévenir le risque d'exposition au virus** avec pour objectif la protection de la santé des travailleurs.

Toutefois, **le protocole ne fait plus mention d'un temps de travail effectué en télétravail à 100%** pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. **Les employeurs sont invités à fixer dans le cadre du dialogue social de proximité un nombre minimal de jours de télétravail par semaine pour les activités qui le permettent.**

Il est également précisé qu'ils doivent veiller au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

Afin d'accompagner le retour en entreprise des salariés, l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) a élaboré un guide à destination des employeurs « Covid-19 – comment accompagner le retour en entreprise des télétravailleurs ? ».

Ce guide détaille 3 étapes clés ayant pour objectif « de réapprendre ensemble de nouvelles manières de faire son travail en sécurité ». Les employeurs sont ainsi vivement encouragés à :

- ✚ **Préparer le retour sur site :** informer les salariés, prévoir des formations sur les règles de distanciation et l'usage, prendre en compte les situations particulières des salariés, adapter l'organisation du travail et les mesures de prévention dans les locaux...
- ✚ **Préserver la qualité des relations de travail :** être à l'écoute, faciliter le travail dans de bonnes conditions, porter une attention particulière aux symptômes de mal-être des salariés pendant cette période...
- ✚ **Ajuster l'organisation et préparer demain :** tester, évaluer, ajuster pour faciliter un télétravail de qualité dans la durée...

Le rôle du CSE :

- ✚ Le protocole sanitaire rappelle la nécessité d'un travail de réflexion préalable à la mise en œuvre des mesures de prévention et pour laquelle **le dialogue social est un élément essentiel.**
- ✚ Le guide de l'Anact **recommande de s'appuyer sur les compétences du CSE** au regard des multiples enjeux de la reprise.

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat – Projet de loi

Le gouvernement a inséré dans le projet de loi de finances rectificative pour 2021 les modalités de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Les principales informations à retenir :

- ↪ Prime facultative (non-substitution à un élément de rémunération)
- ↪ Mise en place soit par décision unilatérale, soit par accord d'entreprise ou de groupe, conclu selon les

Le nouveau congé de paternité et d'accueil de l'enfant

A compter du 1er juillet 2021, le congé de paternité sera plus long et avec une période obligatoire.

Modalités :

- ↪ La durée du congé va passer de 11 jours à 25 jours calendaires (18 à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples)
- ↪ Le salarié a l'obligation de prendre au minimum 4

Indemnisation activité partielle

Le dispositif d'activité partielle, mis en place depuis mars 2020 pour soutenir les entreprises, a subi plusieurs évolutions et reports. Le décret n° 2021-674 du 28 mai 2021 précise les nouvelles modalités.

Pour rappel Juin 2021

↪ **Entreprises Secteur S1 et S1bis**

Jusqu'au 30 juin 2021, le taux de l'allocation d'activité partielle est de 70 % pour ces entreprises (dont le chiffre d'affaires subit une baisse très importante (80%) liée aux contraintes sanitaires). La prise en charge reste à 100 % sans reste à charge pour l'employeur.

L'indemnité versée au salarié est de 70 % de sa rémunération brute (sauf accord ou dispositions conventionnelles spécifiques).

↪ **Entreprises de droit commun**

Le décret abaisse à 52 % le taux d'allocation pour le mois de juin 2021. Au 1er juin, le reste à charge dans les entreprises des secteurs non-protégés passe à 25%.

- ↪ Les entreprises dont l'activité a été interrompue par décision administrative en raison de la crise sanitaire, ou qui sont situées dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques (...) lorsqu'elles subissent une forte baisse de chiffre d'affaires, ou qui relèvent des secteurs les plus affectés et qui continuent de subir une très forte baisse du chiffre d'affaires, bénéficient d'un taux de 70 % jusqu'au 31 octobre 2021.

modalités d'un accord d'intéressement.

- ↪ Date de versement entre le 1er juin 2021 et le 31 mars 2022.
- ↪ Modulation possible selon certains critères.
- ↪ Exonération de cotisations et défiscalisation à hauteur de 1.000 €, ou dans certains cas de 2.000 €, pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois le smic.

A l'heure où nous écrivons cet article, il s'agit encore d'un projet de loi qui est en discussion à l'Assemblée donc sujet à évolution suivant les débats parlementaires.

jours de congé immédiatement à la suite du congé de naissance

- ↪ Le solde du congé de paternité pourra être pris à la suite ou plus tard de façon fractionnée (durée minimale de 5 jours)
- ↪ Le congé de paternité doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance (au lieu de 4 mois dans l'ancien dispositif)
- ↪ Le salarié doit en informer son employeur au moins 1 mois à l'avance

Juillet à septembre 2021

↪ **Entreprises Secteur S1 et S1bis**

Le taux de l'allocation va être abaissé progressivement :

- ▶ Juillet 2021 : taux de 60 % (reste à charge de 15 %)
- ▶ Août 2021 : taux de 52 % (reste à charge de 25 %)
- ▶ Septembre 2021 : taux de 36 % (reste à charge de 40 %).

L'indemnité versée au salarié de ces secteurs baisse à 60 % de la rémunération brute à partir du 1er septembre 2021.

↪ **Entreprises de droit commun**

Le taux d'allocation est ramené à 36 % à compter du 1er juillet 2021 (reste à charge de 40 %). L'indemnité versée au salarié sera à compter de cette date de 60 % de sa rémunération brute.

- ↪ Les entreprises dont l'activité a été interrompue par décision administrative en raison de la crise sanitaire, ou qui sont situées dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative lorsqu'elles subissent une forte baisse de chiffre d'affaires, ou qui relèvent des secteurs les plus affectés et qui continuent de subir une très forte baisse du chiffre d'affaires, bénéficient d'un taux d'allocation de 70 % jusqu'au 31 octobre 2021.

L'inobservation d'une clause de non- concurrence entraîne la perte de l'indemnité de non- concurrence dès sa violation

Une clause de non-concurrence vise à limiter la liberté d'un salarié d'exercer, après la rupture de son contrat, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte. **Une des conditions de validité de cette clause est le versement d'une contrepartie financière.**

Toutefois, **cette dernière n'est pas due en cas de non-respect de cette clause qui doit être honorée dans son ensemble.** C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 5 mai 2021.

En l'espèce, la salariée était tenue de ne pas concurrencer son ancien employeur pendant une durée de douze mois à compter de la date de rupture effective du contrat. Elle avait



quitté l'entreprise le 30 juin 2015 pour entrer au service d'une société concurrente le 1er juillet 2015. Sa période d'essai avait ensuite été rompue et elle demandait le versement de l'indemnité de non-concurrence au titre des mois restants. Or, **la salariée qui a violé la clause de non-concurrence dès la fin de son contrat n'est pas en droit de réclamer le paiement de l'indemnité de non-concurrence** (Cass. soc. 5 mai 2021, n° 20-10092).

A partir de quel seuil se déclenchent les heures supplémentaires ?

Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent (article L. 3121-28 du code du travail). La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine. Toutefois, cette durée peut être aménagée par voie conventionnelle.

Dans ce cadre, comment sont prises en compte les heures supplémentaires ?

↳ Dans un arrêt de 2014, la Cour de cassation avait considéré qu'en présence d'un accord de modulation fixant une durée annuelle de travail à 1470 h,

inférieure à la durée légale de 1607 h, seules les heures effectuées au-delà de 1607 h constituaient des heures supplémentaires, en l'absence de fixation par l'accord collectif d'un seuil de déclenchement inférieur (Cass. soc. 13 novembre 2014, 13-10721).

↳ Les juges confirment leur position et posent également un principe général dans cet arrêt récent du 2 juin 2021. Ainsi, **la fixation par voie conventionnelle de la durée du travail applicable dans l'entreprise à un niveau inférieur à la durée légale n'entraîne pas, en l'absence de dispositions spécifiques en ce sens, l'abaissement corrélatif du seuil de déclenchement des heures supplémentaires** (Cass. soc. 2 juin 2021, n° 20-12578).

Ainsi, le fait d'abaisser la durée du travail en dessous de 35 h par semaine par accord collectif ne modifie pas en soi le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Ce n'est que si l'accord collectif le prévoit que les heures comprises entre la durée conventionnelle et la durée légale pourront être considérées comme des heures supplémentaires.

Réunion du CSE en visioconférence

La loi du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire a prolongé les mesures dérogatoires concernant les réunions du CSE jusqu'au 30 septembre 2021 (L. no 2021-689, 31 mai 2021 : JO, 1er juin).

Par conséquent, par dérogation aux dispositions de l'article L. 2315-4 du code du travail, le recours à la visioconférence reste autorisé pour l'ensemble des réunions du CSE. Les réunions peuvent également être organisées, sous certaines conditions par conférence téléphonique ou messagerie instantanée. Pour rappel, les élus peuvent s'opposer aux réunions à distance pour certaines consultations sensibles.

La lutte contre les Risques Psychosociaux perd du terrain : comment réagir ?

Depuis près de deux ans et demi, les CHSCT ont laissé la place aux CSE (et aux CSSCT) qui s'emparent désormais des sujets de santé au travail dans les entreprises, en plus des sujets économiques, sociaux et d'emploi. Ce bouleversement a lui-même été ébranlé par la crise sanitaire qui est venue déstabiliser le lent processus de reconfiguration du dialogue social au service de la santé au travail.

Les sujets d'hygiène et de santé publique, de difficultés économiques, voire de menaces sur l'emploi, ont occupé le devant de la scène dans de nombreux CSE, et le télétravail s'est imposé, vous mettant souvent à distance des salariés... tandis que de nouvelles modalités de réalisation du travail et formes de coopérations ont dû être mises en place.

En tant qu'intervenants auprès des CSE, nous constatons que la lutte contre les Risques Psychosociaux (RPS) a régressé, tandis que les situations de mal-être et de souffrance au travail se sont intensifiées.

En 2020, les RPS sont devenus le deuxième motif d'arrêts de travail à partir du mois de mai, dépassant même pour la 1ère fois les TMS (Troubles Musculosquelettiques), de mars à juin 2020 (Source : Ifop pour Malakoff Humanis).

De quels outils disposent les CSE pour (ré)activer la prévention des RPS dans votre entreprise ?

La connaissance-même des RPS semble régresser, à en croire certaines idées reçues émanant de Directions, telles que :

- « Il n'y a pas de RPS chez nous : les indicateurs sont dans la moyenne »
- « Les RPS sont compliqués à appréhender car ils sont surtout liés à des problèmes personnels »
- « En matière de RPS, il faut agir lorsque les problèmes surviennent »

Ces préjugés sont dangereux et doivent être déconstruits afin d'envisager une politique de prévention de la santé physique et mentale des salariés (Article L.4121-1).

Vous pouvez vous former auprès de nos experts qui vous outilleront pour mieux appréhender ces sujets avec votre Direction et agir avec méthode, et assister à notre conférence sur le sujet au prochain SalonsCE de septembre à Paris et Lyon, et ainsi nous rencontrer.

En tant qu'acteur de la prévention des risques professionnels, le CSE et la CSSCT ont un rôle à jouer :

- Demander à ce que le DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels) soit mis à jour selon une méthodologie qui implique et recueille les données **auprès des salariés concernés** par ces risques afin d'identifier des mesures de prévention adaptées ;
- Instaurer des routines en CSE et CSSCT, telles que le suivi régulier d'indicateurs précis de santé et de conditions de travail (absentéisme par Direction/métier/service, turnover et notamment départs et démissions, accidents, etc.) ;
- Mener des inspections (Article L. 2312-13) auprès de salariés de services ou équipes en tension, afin d'identifier les sources organisationnelles de tension et proposer des actions. Les outils numériques vous permettent d'entrer en contact avec les salariés, même à distance, et il peut être utile de repenser votre relation de proximité, compte tenu des nouveaux modes d'organisation du travail ;
- Contactez le médecin du travail et lui demander s'il constate des situations de santé psychosociale dégradées, si des services ou métiers sont plus concernés que d'autres, etc.

Le CSE peut-il recourir à un expert sur les sujets de risques psychosociaux ?

Lorsque les situations psychosociales sont déjà très dégradées, mais que l'employeur ne prend pas de mesures de correction et de prévention suffisantes, le CSE peut recourir à un expert pour « Risque Grave » (Article L.2315-94 du Code du travail). L'expertise vise à déterminer les causes organisationnelles des risques à l'origine d'atteintes à la santé et à identifier les solutions pour faire cesser ces risques.

N'hésitez pas à vous faire accompagner, nous sommes là pour vous accompagner, selon vos besoins.

Enquête nationale des CSE 2021

Groupe Legrand et ses partenaires Officiel CSE, Crédit Mutuel, Tir Groupé by Sodexo et Liaisons sociales ont mis en en ligne une enquête nationale pour tous les CSE pour mieux vous connaître et répondre à vos attentes .

N'hésitez pas à y participer et de tenter de gagner diverses dotations !

www.officielce.com

Officiel CSE

Le site des CSE & de leurs fournisseurs

Crédit Mutuel

TirGroupé
by sodexo

GRUPE
LEGRAND

LIAISONS SOCIALES

Partenaire des salonsCE



14 et 15 septembre : 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 ?
- ↳ CSE et CSSCT : comment engager le dialogue sur les RPS avec votre Direction

Du 28 au 30 septembre : 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 ?
- ↳ CSE et CSSCT : comment engager le dialogue sur les RPS avec votre Direction

14 et 15 octobre : 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 ?

19 au 20 octobre : 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 ?

Pour en savoir plus : www.salonsce.com

DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE



Comprendre pour
savoir,
savoir pour agir !

**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 - Assistance en réunions du CSE - Assistance des OS dans le cadre des négociations Analyse et conseil relatifs aux documents transmis aux CSE

SSCT

Expertises conditions de travail (risque grave, projet important, nouvelles technologies, PSE) Missions contractuelles : Qualité de Vie au Travail (QVT), Diagnostic risques psychosociaux (cartographie des risques et préconisations pour la prévention durable)

Formation

Formation CSE - SSCT inter et intra dans toute la France et en visio à distance



www.groupe-legrand.com



**Expertise
Comptable**



**Conseil &
Assistance**



Formation



SSCT

**GROUPE
LEGRAND**



Paris - Lyon - Bordeaux - Lille - Marseille



01 42 25 30 30



info@groupe-legrand.com

