

## Pas de trêve estivale pour le social

L'actualité sociale n'a pas pris de vraies vacances, avec le décret précisant les conditions d'application du bonus-malus pour les contrats courts, le décret et l'arrêté complétant l'ordonnance sur la réforme de l'épargne retraite, la confirmation des barèmes des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse issus des ordonnances Travail de 2017 par la Cour de Cassation.

Plus que quatre mois pour repenser le dialogue social entre dirigeants et salariés. D'ici au 31 décembre 2019, les entreprises employant au moins 11 salariés devront avoir mis en place un Comité social et économique (CSE). La mise en place est laborieuse, mais avance. Nous entrons dans la dernière ligne droite.

Nous connaissons les risques liés à la création des CSE : la baisse du nombre d'élus qui risque d'entraîner une réduction des moyens et un recul du dialogue social in fine, tout comme les questions de santé et de vie au travail qui risquent de passer à la trappe, la création d'un « CSE a minima » qui ne soit que la mise en conformité avec la loi ou, pire encore, que la carence – faute de candidats - qui ne permette pas la création de CSE.

De notre point de vue, le rôle du CSE est très important et les thèmes traités dans les pages qui suivent, comme le rôle des élus en cas de dégradation de la situation économique de l'entreprise ou de non-respect des dispositions relatives à l'égalité femmes-hommes, en témoignent. C'est une des raisons pour lesquelles, au-delà des activités sociales et culturelles, assez chronophages et très appréciées du personnel, il est essentiel de bien comprendre et d'assumer au mieux le rôle économique du CSE.

Pour éviter ces risques, nous conseillons aux élus de définir une stratégie pour leur CSE, intégrant les objectifs assignés, tant au niveau des ASC, du fonctionnement, mais aussi au niveau de partage entre les élus. Compte tenu du nombre de thèmes qui relèvent du CSE, l'idéal serait, nous semble-t-il, que chaque élu soit en charge d'une responsabilité.

La construction du dialogue social est permanente ; elle nécessite de l'ouverture, du partage, de la remise en question des pratiques habituelles et de la confiance. Aussi, la communication pourrait-elle être repensée, non seulement au niveau des salariés, pour recueillir et tenir compte des souhaits, et informer de l'activité du CE / CSE, mais aussi au niveau de la direction, pour échanger le plus en amont possible sur d'éventuels changements d'organisation ou de difficultés.

Nous vous souhaitons une bonne rentrée et restons à vos côtés pour contribuer à améliorer les relations sociales et la motivation de tous et de chacun, facteur de mieux être, mais aussi de productivité.

Cordialement vôtres



Jean-Luc SCÉMAMA  
Président  
Expert-comptable Associé



## SOMMAIRE

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

## L'info de dernière minute

Les salonsCE de la rentrée commencent !

Venez nous retrouver sur nos stands et assistez à nos conférences :

**Lyon** : 12 et 13 septembre  
Stand B26

**Paris** : 24, 25 et 26 septembre  
Stand C29

**Bordeaux** : 10 et 11 octobre  
Stand B14

Téléchargez votre badge d'accès au salon gratuitement sur :  
[www.salonsce.com](http://www.salonsce.com)

Pour en savoir plus rdv page 6

**GROUPE  
LEGRAND**

Expertise Comptable

Conseil & Assistance

Formation

**DES EXPERTS  
AU SERVICE DES CE/CSE**

Paris : 01 42 25 30 30

Lyon : 04 37 69 74 55

Bordeaux : 05 56 56 42 70

[info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)  
[www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com)

## Dégradation de la situation économique de l'entreprise : que peuvent faire les élus ?

Si le refus de certification de ses comptes par son Commissaire aux comptes est un événement grave pour une entreprise, plusieurs indices peuvent alerter les élus sur la situation économique de la société :

- baisse importante du chiffre d'affaires,
- fort endettement,
- non-tenu des réunions du CSE,
- retards réitérés du paiement des salaires,
- perte de clients importants,
- délocalisation de la production,
- hausse anormale des stocks, ...

Parce qu'ils ont un devoir légal de vigilance, les élus peuvent tirer une sonnette d'alarme quand de tels événements surviennent. Ils peuvent déclencher un **droit d'alerte économique**, comme ce fut le cas en mai dernier pour les élus du Comité Central d'Entreprise d'Auchan face au projet de fermeture de 21 sites devant entraîner plus de 700 licenciements.

Comment s'exprime ce droit ? Tout d'abord, en inscrivant ce point à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE, du CCE ou du CE ; lequel ne peut être refusé par l'employeur. L'instance lui remettra un document faisant état des faits qu'elle considère comme « préoccupants » et une liste de questions conséquentes pour mieux comprendre l'importance des difficultés et les solutions envisagées. A cette demande, la Direction sera tenue de lui fournir des explications claires et loyales sur la situation et les mesures mises en œuvre pour faire face aux difficultés constatées.

Si vous êtes concernés, n'hésitez pas à poser des questions très précises, voire à multiplier les réunions si nécessaire. Il est essentiel de mettre en relief le faisceau d'indices qui permet de matérialiser le côté « préoccupant » de la situation. Selon la qualité de réponse de la Direction ou si les inquiétudes sont avérées, le CSE devra rédiger un rapport sur la situation et émettre un avis sur l'opportunité de saisir les organes de gouvernance, afin que l'alerte soit transmise aux instances dirigeantes.

Dans le cadre de cette procédure exceptionnelle, l'article L. 2315-92 du Code du Travail permet au CSE de se faire assister d'un expert. L'intérêt de cette nomination est multifacette et réside notamment, dans le fait que l'expert constitue un véritable soutien pour le CSE et ceci, dans tous les moments de cette procédure qui peut s'avérer lourde :

- Dès l'initiative de la procédure, l'expert aide à formaliser des questions pertinentes ;
- En cours de mission, l'expert peut accéder à tous les documents qu'il estime nécessaires à la compréhension exhaustive de la situation ;
- L'expert rédige alors un rapport qui sera présenté en CSE, permettant de nouveaux échanges avec la direction ;
- L'expert formule également un avis qui sera joint au rapport.
- L'assistance de l'expert est d'autant plus opportune qu'il est à même

d'apprécier les mesures et scénarios mis en avant par l'employeur tout en proposant des mesures susceptibles de contribuer à l'amélioration de la situation et qui n'auraient pas été identifiées par l'entreprise. Enfin, en aidant le CSE à se forger une opinion, l'expert pourra faire des propositions alternatives allant dans le sens de la défense des intérêts des salariés.

### A savoir

Si le coût de la mission n'est plus financé à 100 % par l'employeur, sa prise en charge reste néanmoins à hauteur de 80%. Les 20 % restant devront alors être financés par le CSE. Faute d'un budget de fonctionnement suffisant, comme c'est souvent le cas dans les petits CSE, l'employeur est tout de même tenu de prendre en charge l'intégralité des frais sous certaines conditions. Ainsi, pour bénéficier de cette prise en charge complète, le CSE ne devra pas avoir transféré le reliquat de son budget du fonctionnement vers son budget des ASC, dans les trois années qui précèdent l'expertise (article L.2315-80 du Code du Travail).



**Nous sommes à votre disposition pour échanger avec vous sur le sujet ; contactez-nous !**  
**01 42 25 30 30 - info@groupe-legrand.com**

### LE CHIFFRE DU MOIS

## 31,5 millions

C'est le nombre de français partis en vacances cet été, soit moins d'un habitant sur deux !

Si, dans nos esprits, l'été rime avec soleil, plage ou montagne, n'oublions pas ceux qui, pour des raisons financières ou de santé, n'ont pas la chance de partir. L'étude ProTourisme recense 44 % des employés qui partent en vacances, contre 63 % chez les cadres.

Par ailleurs, il y a une fracture entre les grandes agglomérations et les zones rurales : si la moitié des français des villes de plus de 100.000 habitants au moins partent en vacances, ce nombre tombe à 43 % dans les petites villes (2.000 à 20.000 Habitants) et à 42 % en milieu rural.

En 2019, il y a eu une hausse des départs de 4 % et de 7 % des budgets. Le budget moyen pour une famille de 4 personnes était de 1 784 €.

Souhaitons que l'augmentation du nombre de départs poursuive sa progression l'année prochaine.

Source : Etude ProTourisme mise en ligne dans [tendancehotellerie](#)

### L'INFO TECHNIQUE

#### Droit d'alerte

##### A savoir :

- L'assistance de l'expert-comptable n'est ouverte qu'une seule fois par exercice civil ;
- Le comité d'établissement ne peut pas lancer un droit d'alerte ;
- Il est préférable de déterminer une date de transmission des réponses par la direction ;
- Il vaut mieux privilégier les réponses à l'écrit afin d'éviter les erreurs d'interprétation.

Le droit d'alerte est un outil d'anticipation et d'action pour assurer la pérennité de l'activité et protéger les emplois

## Comment se décompte le délai entre la remise de la convocation à un entretien préalable au licenciement et l'entretien ?

Lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement d'un salarié, il doit (sauf exception) le convoquer à un entretien préalable.

L'article L.1232-2 énonce que « L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. ».

L'article R. 1231-1 précise que pour l'application de ce texte, lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Ainsi, le jour de remise de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement ne compte pas dans le délai minimal de 5 jours, et pour une convocation remise en main propre un lundi, l'entretien ne peut donc pas valablement être organisé le lundi suivant (Cass. soc. 10 juillet 2019, n° 18-11.528).

En effet, le délai qui débute le lendemain de la remise de la convocation – soit le mardi – expirait le samedi et devait donc être prorogé jusqu'au lundi. L'entretien ne pouvait donc avoir lieu qu'au plus tôt le mardi suivant.

## Des poursuites pénales suspendent le délai de prescription des faits fautifs

L'article L. 1332-4 énonce que « Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. »

Est-ce que le délai de prescription est suspendu alors que ce n'est pas l'employeur qui a engagé les poursuites pénales contre le salarié ?

Dans un arrêt du 10 juillet 2019 le Conseil d'état (il s'agissait du licenciement d'un représentant du personnel) répond par l'affirmative : « la circonstance que l'engagement des poursuites pénales ne résultait pas d'une plainte de son employeur est sans incidence sur le fait que leur engagement a interrompu, y compris à l'égard de celui-ci, le délai de deux mois prévu par les dispositions [...] de l'article L. 1332-4 du code du travail. » (CE, 10 juillet 2019, n° 408644)

## Le besoin de sauvegarder la compétitivité n'est pas démontré quand le résultat net progresse significativement

En 2012 un salarié est licencié pour motif économique. Dans la lettre de licenciement l'employeur invoque la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise. S'en suit un contentieux.

La Cour de cassation approuve la Cour d'appel d'avoir jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse après avoir constaté que « la société avait réalisé, au 31 mars 2012, un résultat net de 38 480 600 euros, en progression de 6,8 % par rapport à l'année précédente » (Cass soc. 10 juillet 2019, n° 17-23.274).



## Égalité femmes – hommes : est-elle respectée dans votre entreprise ?

**Des dispositions précises pour renforcer l'égalité femmes-hommes ont été mises en place depuis un an, par la loi du 5 septembre 2018. Au 1er septembre 2019, doivent les respecter les entreprises dont l'effectif est compris entre 251 et 1000 ; pour les moins de 250 salariés, l'obligation est au 1er mars 2020. Un sujet dont peut s'emparer le CSE.**

Cette loi oblige l'entreprise d'au moins 50 salariés à publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions correctives mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

Les indicateurs, ainsi que le niveau de résultat seront mis à la disposition du CSE dans la BDES, au plus tard le 1er mars de chaque année.

**Les résultats devront être présentés par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique, ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise.**

Le niveau de résultat obtenu par l'entreprise au regard des indicateurs devra être publié sur le site Internet de l'entreprise lorsqu'il existe ; à défaut, il sera porté à la connaissance des salariés par tout autre moyen.

La rémunération de chaque salarié (au sens de l'article L. 3221-3) est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle. Ne sont pas pris en compte par exemple les indemnités de licenciement et de départ à la retraite, les primes d'ancienneté, les heures supplémentaires et complémentaires, ainsi que les versements au titre de l'intéressement et de la participation.

Si les indicateurs chiffrés montrent que **les résultats** obtenus par l'entreprise **sont inférieurs à un niveau fixé par décret (75 points)**, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, qui a lieu au moins une fois tous les 4 ans, devra aussi porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction. L'entreprise disposera d'un **délai de 3 ans pour se mettre en conformité** avec le principe d'égalité salariale entre les sexes (art. L. 1142-10 nouveau).

En l'absence de publication des indicateurs, une pénalité de 1% maximum des rémunérations versées (au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas l'obligation), pourra être appliquée (art. L. 2242-8).

**Pour mieux comprendre ces nouvelles obligations et leur impact dans votre entreprise, vous pouvez avoir recours à un expert qui analysera la politique sociale de votre entreprise** (qui financera ladite expertise). L'expertise pourra également vous permettre d'obtenir certaines réponses à vos interrogations comme par exemple :

- Quelle est la politique sociale mise en place dans mon entreprise ?
- L'effectif est-il en adéquation avec l'activité ?
- Comment évolue le salaire moyen par coefficient, par niveau, ou par métier ?
- L'égalité femme / homme est-elle respectée ? ...

Le recours à l'expert permet aux représentants du personnel, de monter en compétences et de bénéficier d'une aide pour enrichir le dialogue social. Les élus s'approprient les conclusions du rapport, gagnent en autonomie et la présence de l'expert aux réunions préparatoire et plénière favorise le dialogue social. Faire appel à un expert vous permet de mieux préparer et optimiser la consultation et d'obtenir un délai d'un mois supplémentaire (délai de 2 mois au lieu d'un mois sans expert).

**Faites appel aux services du Cabinet Groupe Legrand pour bénéficier d'une expertise et d'une analyse pédagogique sur mesure.**

# INFOS FORMATIONS

## Prochaines formations inter

### Paris

26/09/2019	La Gestion des activités sociales et culturelles
30/09/2019	Trésorerie et comptabilité du CE/CSE
01/10/2019	Atelier pratique
07/10/2019	Fonctionnement CSE
08/10/2019	Attributions CSE
4-6/11/2019	SSCT Niveau 1 (3 jours)

### Lyon

26/09/2019	Trésorerie et comptabilité du CE/CSE
27/09/2019	Atelier pratique
30/09/2019	La Gestion des activités sociales et culturelles
07/10/2019	Fonctionnement CSE
08/10/2019	Attributions CSE

**Pour vous inscrire ou en savoir plus,  
contactez Didier ESDRAS  
au 01 42 25 30 30 ou  
formation@groupe-legrand.com**

## L'INFO TECHNIQUE

N'oubliez pas, vous devez faire votre demande de formation au Président de votre CE / CSE au moins 1 mois avant la date de la formation.

## OFFRE JUSQU'AU 31 OCTOBRE 2019

**1 journée de formation inter à 350 € nets par personne  
au lieu de 395 € nets à Paris, Lyon et Bordeaux**



**NOUVEAU**

## Formation « Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes »

### Le cadre légal

- Définir le harcèlement sexuel : ses différentes formes, son contexte
- Agissements sexistes : savoir distinguer les notions : séduction/harcèlement, l'humour/sexisme
- Les niveaux de responsabilité : collègues, manager, RH, employeur
- L'écart entre le code du travail et le code pénal : les sanctions

### Le rôle du référent : informer, orienter, accompagner

- Faire connaître et valoriser le rôle du référent
- Savoir rester dans son rôle
- Savoir évaluer les attentes et les informations à communiquer à la victime
- Accompagner la victime

### Être référent au quotidien : les moyens d'action

- Informer les salariés dans l'entreprise : définir ses outils de communication
- Les procédures d'alerte dans l'entreprise : danger grave et imminent, atteinte aux droits des personnes, droit de retrait

- Les acteurs internes : le référent ressources humaines (entreprises de plus de 250 salariés)
- Les acteurs extérieurs : médecine du travail, défenseur des droits, inspection du travail...
- Connaître les voies de recours extérieures

### Prévenir les agissements dans l'entreprise

- Mener des actions de sensibilisation (salariés)
- Mener des actions de formation (RH et manager)

### À SAVOIR

#### Objectifs :

Découvrir le rôle du référent harcèlement sexuel  
Être en mesure d'informer les salariés et de faire de la prévention en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

**Durée :** 1 jour

**Session inter :** Paris : 7 nov. 2019

Lyon : 4 nov. 2019 - Bordeaux : 5 nov. 2019

**Session intra :** date et lieu que vous souhaitez

## Quel cadre pour le recours à la visioconférence ?

**Le recours à la visioconférence pour réunir le comité social et économique peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité.**



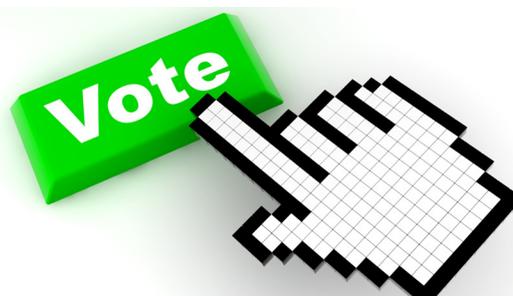
Il est préférable que cet accord soit formalisé par un écrit. Celui-ci déterminera le nombre de réunions qui peuvent se tenir par visioconférence, les circonstances qui ouvrent la possibilité de recourir à la visioconférence et toutes les questions pratiques et techniques liées à l'organisation d'une telle réunion.

Et plus généralement, toutes les questions pratiques et techniques. En l'absence d'accord, il ne peut être fait usage de la visioconférence que pour trois réunions par année civile. Le code du travail ne précise pas celui qui choisit la forme de visioconférence de telle ou telle réunion. Cependant, à défaut d'accord, il faut déduire que c'est l'employeur qui choisit la date, le lieu et l'heure de la réunion, ainsi que la forme de visioconférence pour une réunion donnée. Que le recours à la visioconférence résulte d'un accord ou pas, le code du travail impose que le dispositif technique mis en oeuvre doit garantir l'identification des membres du comité et leur participation effective à la réunion, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. En outre, lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le

dispositif de vote doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut, à aucun moment, être mise en relation avec l'expression de son vote. Le vote par bulletin papier semble alors impossible lorsqu'un seul élu votant se trouve présent dans un lieu de vote.

Lorsque le vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes. La procédure à suivre est la suivante :

- ❑ L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques qui assurent la confidentialité de l'expression du vote ;
- ❑ Le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.



## Modalités pour rendre un avis en procédure de PSE : le Conseil d'état livre la marche à suivre

Il résulte d'une décision du Conseil d'Etat du 22 mai 2019 (n° 424780) que l'appréciation de la validité de la procédure de consultation du comité consulté sur un projet unilatéral de plan de sauvegarde de l'emploi, implique de distinguer 3 situations : avis rendu ; absence d'avis ; accord de « méthode ».

1. Lorsque la demande d'homologation est accompagnée des **avis rendus par le comité** d'entreprise, il résulte des dispositions du code du travail, éclairées par les travaux préparatoires de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi de laquelle elles sont issues, que la circonstance que le comité d'entreprise ou, désormais, le comité social et économique ait rendu ses avis au-delà des délais qu'elles prévoient est par elle-même sans incidence sur la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité ;
2. **En l'absence d'avis du comité** d'entreprise ou, désormais, du comité social et économique, l'administration ne peut légalement homologuer ou valider le plan de sauvegarde de l'emploi qui lui est transmis que si, d'une part, le comité a été mis à même, avant cette transmission, de rendre ses deux avis en toute connaissance de cause dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation et que, d'autre part, le délai prévu par ces dispositions est échu à la date de cette transmission ;

3. Si des modalités d'information et de consultation différentes ont été **fixées par un accord** conclu sur le fondement de l'article L. 1233-21 ou de l'article L. 1233-24-1 du code du travail, il appartient à l'Administration de s'assurer, au regard de ces modalités, que le comité d'entreprise ou, désormais, le comité social et économique a été à même de rendre ses deux avis en toute connaissance de cause dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation.

Par ailleurs, il résulte de la même décision que « s'il incombe à l'employeur d'adresser au comité d'entreprise, avec la convocation à sa première réunion, l'ensemble des renseignements utiles prévus notamment par les dispositions du code du travail, il appartient à l'Administration de s'assurer que le comité a été à même de rendre ses deux avis en toute connaissance de cause au vu, non seulement de ces premiers éléments d'information, **mais aussi de tous ceux dont le comité a, le cas échéant, été destinataire au cours de la procédure d'information et de consultation** ».



**Vous avez besoin de conseils au quotidien ? N'hésitez pas à vous abonner !  
Contactez nous pour en savoir plus : 01 42 25 30 30 - [info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)**

## Matinales des CSE



## INVITATION MATINALES DES CSE



**TOULOUSE** : le 24 septembre 2019  
**LYON** : le 15 octobre 2019

**PARIS** : le 9 octobre 2019  
**BORDEAUX** : le 5 novembre 2019

### DERNIÈRE LIGNE DROITE AVANT LE PASSAGE EN CSE

Venez découvrir et échanger sur les 10 étapes à ne pas manquer pour une mise en place réussie de votre CSE. :

- Qu'est-ce qui change par rapport aux anciennes instances (CE, DUP, CHSCT, DP) ?
- Comment anticiper et aborder ce changement ?
- Comment s'y préparer ?
- Que faire une fois le CSE mis en place ?

Nous vous apporterons notre point de vue d'experts CE / CSE afin de vous accompagner au mieux durant cette transition.

La participation à [notre matinale est gratuite](#), mais sur [inscription préalable](#).

Attention, le **nombre de places est limité**, si vous souhaitez vous inscrire ou en savoir plus contactez nous : [info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)

## SalonsCE



**LYON** : 12 et 13 septembre  
**PARIS** : 24, 25 et 26 septembre  
**BORDEAUX** : 10 et 11 octobre



**GROUPE LEGRAND est partenaire de SALONSCE**  
A cette occasion nous animerons des conférences !

### PARIS

#### Mardi 24 septembre à :

- 10H30 : Salle 2 : Pas encore en CSE : dernière ligne droite pour tout savoir !
- 14H00 : Salle 1 : Déjà en CSE : comment bien s'organiser ?

#### Mercredi 25 septembre à :

- 10H30 : Salle 1 : Actualité : tout ce qui a changé depuis le début de l'année
- 11H30 : Salle 1 : La loi PACTE : intéressement & participation, où en est-on ?

#### Judi 26 septembre :

- 09H30 : Salle 1 : Gestion des ASC & URSSAF : vers une nouvelle réforme
- 11H30 : Salle 2 : Rupture Conventionnelle Collective, Plan de Départs Volontaires, PSE,...: ce qu'il faut savoir !

### LYON

#### Judi 12 septembre à :

- 09H30 : Salle 2 : Pas encore en CSE : dernière ligne droite pour tout savoir !
- 11H30 : Salle 1 : Déjà en CSE : comment bien s'organiser ?

#### Vendredi 13 septembre à :

- 10H30 : Salle 2 : Actualité : tout ce qui a changé depuis le début de l'année
- 14H00 : salle 1 : La loi PACTE : intéressement & participation, où en est-on ?

### BORDEAUX

#### Judi 10 octobre à :

- 10H30 : Pas encore en CSE : dernière ligne droite pour tout savoir !
- 11H30 : Déjà en CSE : comment bien s'organiser ?

#### Vendredi 11 octobre à :

- 10H30 : Actualité : tout ce qui a changé depuis le début de l'année
- 11H30 : La loi PACTE : intéressement & participation, où en est-on ?

## L'INFO TECHNIQUE

Téléchargez votre badge d'accès au salon gratuitement sur [www.salonsce.com](http://www.salonsce.com)

La participation à [nos conférences est gratuite](#), mais si vous ne pouvez y participer et que vous souhaitez [recevoir le support de la conférence](#), n'hésitez pas à nous en faire la demande : [info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)

## Groupe Legrand fête ses 30 ans cette année !!! 30 ans au service des CE !



A cette occasion, vous pouvez gagner un des 30 cadeaux !!!

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

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

#### A gagner :

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



Pour participer :  
[www.groupe-legrand.com/jeu-30cadeaux](http://www.groupe-legrand.com/jeu-30cadeaux)

# 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

#### Formation

Formation CSE - SSCT inter et intra dans toute la France



[www.groupe-legrand.com](http://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

