



## La rentrée dans les CSE est très impactée par la crise sanitaire et difficultés économiques

Le printemps a été douloureux pour l'**emploi** et l'**activité économique**. Les aides étaient les bienvenues, car bien des secteurs ont fortement souffert ; cependant, les conditions de la reprise ne sont pas en perspective, pour le moment.

Les membres du CSE ont compris le besoin de compréhension de la stratégie et des enjeux économiques de l'entreprise, de ses résultats, de sa politique sociale et de l'impact sur les conditions de travail sur le bien-être des salariés. La politique déployée par les dirigeants de l'entreprise a son incidence sur les performances de l'entreprise, en complément de la santé et la sécurité des salariés.

En cette rentrée très particulière, il va leur falloir :

- ❑ Faire le point sur leur **budget** et sur les **ressources** disponibles, compte-tenu des conséquences de l'activité partielle sur la dotation des comités. Bien souvent, compte tenu du recours à l'activité partielle, avec un même nombre de salariés, la masse salariale va se trouver très réduite, ainsi que leur budget par voie de conséquence. Néanmoins, ils vont avoir à **soutenir les salariés** avec cette contrainte, notamment face aux **conditions de travail** en se protégeant de la Covid-19, les **licenciements** prévus et pour les fêtes de fin d'année où le CSE contribue habituellement en soutenant leur **pouvoir d'achat**. Une **négociation des budgets 2021** est à envisager sans tarder.
- ❑ Redoubler de **vigilance** cet automne, d'une part, pour faire respecter les gestes barrières pour éviter une situation comparable à mars dernier, et d'autre part, en détectant les **signaux faibles** qui pourraient annoncer des difficultés, comme des **réorganisations** et des **restructurations**, ou pire, des **redressements judiciaires** ou des **liquidations**. Il est rare que les restructurations arrivent brutalement ; aussi, dès que ces signes se manifestent, il faut alerter, demander la tenue de réunions, obtenir des explications, faire jouer son droit à expertise et au conseil.
- ❑ Prévoir des **formations** pour mieux maîtriser les PSE, mais aussi connaître les outils dont disposent les entreprises depuis les ordonnances de 2017, comme l'accord de performance collective (APC), mieux comprendre l'évolution du droit du travail, la compréhension des enjeux de l'entreprise, de sa stratégie, de sa situation économique et financière, ainsi que sa politique sociale et des conditions de travail.

Les CSE sont appelés à exercer un rôle accru, notamment en période de difficultés, où les demandes des salariés croissent, nécessitant un engagement fort et un réel investissement de ses membres.

Les équipes de nos différents pôles (expertise pour les consultations légales, pour la gestion et les comptes des CSE, conseil juridique et SSCT, formations juridiques, comptables, SSCT et communication) sont à votre écoute et disponibles pour échanger avec vous, à votre convenance.

**Bonne rentrée et n'oubliez pas : nous sommes à votre service et joignables au 01 42 25 30 30 ou sur notre site [www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com) ou par mail à [info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)**



Jean-Luc SCEMAMA  
Président

### SOMMAIRE

|                   |        |
|-------------------|--------|
| Infos économiques | p.2-5  |
| Infos sociales    | p.6-7  |
| Info              | p.8    |
| Infos offres      | p.9-10 |
| Infos évènement   | p.11   |



**Toutes les équipes  
du GROUPE LEGRAND  
sont à 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](mailto:info@groupe-legrand.com)  
[www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com)

## La restructuration des entreprises, conséquence inévitable ou effet d'aubaine de la crise ?

Le confinement a obligé la plupart des acteurs économiques à ralentir, voire à stopper leur activité. Si certaines entreprises ne s'en sont pas relevées ; pour d'autres, la crise est une opportunité. Mais pour toutes, cette période inédite et exceptionnelle les impacte lourdement sans être en mesure d'en identifier, aujourd'hui, ni l'ampleur finale, ni la date de « retour à la normale ».

Si l'objectif est partagé : assurer la survie de l'entreprise ; les chemins pour y parvenir diffèrent. La reconstruction du chiffre d'affaires et le développement de l'activité sont la façon la plus vertueuse d'assurer leur pérennité, car elle se fait au profit de l'emploi, et non à son détriment. Mais cette voie prend du temps et demande d'accepter une baisse, provisoire au moins, de la rentabilité.



La question serait alors d'identifier objectivement la marge de manœuvre de l'entreprise pour passer cette période.

Un autre chemin, plus court et présentant des résultats à plus court terme, est souvent choisi : celui de redimensionner l'entreprise en réduisant les coûts de production et donc, concrètement, la masse salariale. Ce choix, dont il s'agira de discuter de sa pertinence sur le long terme, permet à une entreprise de conserver ou, a minima, de minimiser la perte de ses marges à court terme.

Pour réduire les coûts, la direction va devoir consulter le CSE en lui présentant la nouvelle organisation qu'elle souhaite mettre en place pour y parvenir. Nous parlons de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) quand cela entraîne plus de 10 licenciements. Avec la crise, ces plans vont se multiplier, les CSE doivent donc s'y préparer.

A cette occasion, le CSE doit se prononcer sur les mesures mises en avant dans le plan. Il s'agira pour lui de travailler sur 2 axes d'égale importance :

- ✚ Analyser le projet en tant que tel visant le retour à la croissance et la pérennisation des emplois des salariés restants ;
- ✚ Trouver l'accompagnement adéquat des salariés qui perdent leur emploi (tant sur le plan de l'indemnisation du préjudice de perdre son emploi, que sur celui de l'aide pour lui permettre d'en retrouver un).

Dans un tel contexte, le CSE va commencer par identifier les raisons de la situation qui amène à proposer une réorganisation. Et la crise COVID ne peut être systématiquement la raison. Il y a des situations, soit de marché (comme l'aéronautique, l'automobile, le tourisme ou le commerce), soit intrinsèque à l'entreprise (absence d'investissement pour décrocher de nouveaux marchés, par exemple), qui expliquent la situation actuelle. Pire, il peut ne pas y avoir de difficultés réelles et sérieuses et la crise sanitaire devient carrément un effet d'aubaine.

Or, le CSE n'a que peu de temps et il n'est ni un professionnel du chiffre, ni de la stratégie. C'est bien pour cette raison que le code du travail lui permet de se faire assister d'un expert-comptable dont le coût est financé par l'entreprise. Cet expert l'aidera à analyser les aspects présentés dans le plan, à démêler le vrai du faux, à demander les informations adéquates, à identifier les questions pertinentes à poser et surtout à analyser les réponses apportées.

En effet, si le CSE n'a pas de droit d'ingérence dans la stratégie de l'entreprise, il a le droit, pour ne pas dire le devoir, d'exposer ses craintes, d'alerter sa direction, voire même d'affirmer son désaccord dans l'intérêt des salariés qu'il défend.

En cette période si extraordinaire, les élus du CSE ne peuvent rester passifs et ont intérêt à utiliser les ressources mises à votre disposition, dont le recours aux experts pour pouvoir assumer leur rôle.

## La crise sanitaire et l'importance pour le CSE d'exercer ses prérogatives économiques

*Pour les élus du CSE, la crise sanitaire aura entraîné une démultiplication des consultations, notamment en matière de santé et de sécurité des salariés. Cependant, le CSE ne doit pas oublier sa mission économique ; cette dernière se révélant essentielle dans cette conjoncture, aussi tendue.*

### Les obligations de consultations récurrentes sont-elles les mêmes ?

Bien entendu. L'employeur, même dans ce contexte de crise sanitaire, reste dans l'obligation d'informer et consulter son CSE sur les consultations récurrentes, que sont les orientations stratégiques, la situation économique et financière, ainsi que la politique sociale et les conditions de travail.

En effet, ces consultations constituent des temps forts, clefs de la compréhension de la vie de la société, où les élus interrogent la Direction sur la gestion de l'entreprise et soulèvent des points de réflexions pouvant aider à la prévention de difficultés financières.

Par exemple, lors de la consultation sur la situation économique et financière, il sera important d'obtenir communication, non seulement des comptes sociaux de l'exercice 2019, mais également du budget 2020, ainsi que du budget révisé au regard des événements récents, pour mesurer l'ampleur du choc et ses conséquences sur l'activité de l'entreprise.

### Comment faire si des annonces se profilent ?

Dans un contexte d'annonces de restructurations multiples et lourdes de la part de grands acteurs de l'aéronautique, de l'automobile, du tourisme et du commerce, les CSE sont amenés à réfléchir à la situation économique réelle de leur entreprise. Pour cela, la concertation et le dialogue « vrai », en amont de décisions, s'avère particulièrement nécessaire. En effet, face à des sociétés aux discours alarmistes, les élus devront procéder à un examen minutieux des résultats passés, de l'impact de la crise sanitaire sur le budget de l'exercice en cours, voire être force de propositions pour trouver d'autres solutions que des plans de sauvegarde de l'emploi ou des accords de performance collective.

### Comment faire si les consultations sont déjà passées ?

Si les consultations ne sont pas d'actualité, les membres du CSE peuvent demander à la Direction, les indicateurs de gestion jugés essentiels pour comprendre la situation réelle de l'entreprise. En cas de refus, les élus pourront solliciter l'intervention de l'expert-comptable dans le cadre de l'exercice d'un droit d'alerte économique, qui, eu égard au contexte économique, ne pourrait être que pertinent.

### Quel est l'intérêt du recours à l'expert ?

**L'information-consultation permet d'appréhender les enjeux économiques financiers, sociaux et stratégiques de votre entreprise ... Cette consultation est primordiale et l'intérêt du CSE est de se faire accompagner par un expert, pour optimiser son rôle et son action !**

En sollicitant l'aide d'un expert-comptable, le CSE pourra s'appuyer sur les compétences et l'expérience d'un professionnel du chiffre pour comprendre objectivement la situation de l'entreprise, son potentiel et ses perspectives.

Le recours à l'expert permettra également, pour les représentants du personnel, de monter en compétences et de bénéficier d'une aide pour enrichir le dialogue social. Les élus s'approprieront les conclusions de son rapport, gagneront en autonomie et la présence de l'expert aux réunions préparatoire et plénière devrait favoriser le dialogue social. Cela permet une consultation plus sereine, sous un délai de 2 mois (au lieu de 1 mois sans expert) !!!



## Les élus des CSE ont besoin d'avoir une vision objective de la situation de leur entreprise

La crise sanitaire liée au covid-19 a provoqué un ralentissement massif de l'activité à l'échelle mondiale, engendrant une crise économique dont l'ampleur et la durée restent encore incertaines, mais qui risque fort de générer une crise sociale majeure. Les premiers effets se font d'ailleurs d'ores et déjà sentir : recours très large à l'activité partielle, suppressions de postes, hausse inédite du chômage touchant notamment les personnes en contrats précaires.

Dans ce contexte, la **recherche d'un dialogue social** soutenu est d'autant plus nécessaire entre les représentants du personnel et les employeurs pour trouver des solutions favorables à la pérennité des entreprises, la sauvegarde de l'emploi et la préservation des compétences.

Parmi les nombreux sujets de préoccupation que vont devoir traiter les CSE, quatre seront plus particulièrement présents :

1. la transparence sur les impacts économiques de la crise,
2. la façon de gérer les réorganisations à venir, y compris ce qui relève des conditions de travail
3. les politiques de rémunération et
4. les perspectives concernant l'emploi et les compétences à court et moyen terme.

Concernant **la transparence sur les impacts économiques de la crise**, il est indispensable que les représentants du personnel aient une connaissance détaillée de l'ampleur des difficultés économiques de leur entreprise et des mesures envisagées par leur direction pour y remédier.



En effet, les conséquences de la crise seront très différentes selon les secteurs et les entreprises et il conviendra de bien distinguer les entités fortement impactées, de celles pour lesquelles l'activité s'est maintenue, voire développée.



L'expert-comptable du CSE, à partir de la consultation sur la situation économique et financière ou au travers d'un droit d'alerte économique en cas d'inquiétude sur l'emploi ou la pérennité de l'entreprise, aidera à analyser les données les plus récentes de 2020, répondra au besoin d'avoir une vision prospective et de **mesurer les conséquences économiques de la crise sanitaire sur la santé financière de l'entreprise** à court et moyen terme. Les représentants du personnel auront besoin de se forger leur propre opinion sur la situation économique, organisationnelle et sociale de l'entreprise, sur les perspectives d'évolution, et sur la pertinence de l'activation des différents dispositifs gouvernementaux : prêt garanti par l'État, recours à l'activité partielle, report d'échéances bancaires et/ou de charges, niveau de distribution de dividendes... Il sera également utile, pour bien éclairer les discussions entre l'employeur et les représentants du personnel, de bien **isoler les effets de la crise du covid-19 par rapport aux autres motifs de tensions économiques qui pouvaient préexister avant la crise**.

Un des sujets majeurs actuels de préoccupation des représentants du personnel concernera **les risques de réorganisations à venir et les licenciements/suppressions de postes qui en découleront**. De nombreuses restructurations sont déjà annoncées et il est à craindre que le mouvement s'amplifie dans les prochains mois. Quels que soient les modalités et le dispositif juridique envisagé par les entreprises, il est nécessaire que les négociations se déroulent dans un cadre équilibré et d'informations transparentes.

**Les élus du CSE et les organisations syndicales auront besoin d'avoir une vision objective et indépendante des prévisions de l'entreprise, des plans de redressement, des marges de manœuvre dont elle peut disposer, lorsque s'annoncera un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).**

Dans une situation complexe où se mêleront étroitement les questions financières, les choix stratégiques d'organisation et les questions sociales, l'accès à une capacité d'accompagnement et de conseil leur sera très utile. Ce sera le cas également pour préparer **des négociations** d'éventuels accords de rupture conventionnelle collective (RCC) ou d'accords de performance collective (APC). Il est probable qu'ils souhaiteront un appui lors de la négociation des futurs accords « d'activité réduite de maintien en emploi » (ARME). Dans ces différents cas de figure, au-delà de la production d'une analyse de la situation et des perspectives de l'entreprise, il est essentiel pour un accord équilibré que soient clarifiés les efforts éventuellement demandés aux salariés au regard de ceux consentis par les actionnaires et par l'État.



C'est une condition pour que les représentants du personnel puissent faire émerger et proposer des alternatives économiques et sociales plus favorables aux salariés et à une vision de long terme de la pérennité de l'entreprise.

Les inquiétudes des salariés porteront également dans de nombreuses entreprises sur **les rémunérations**. Après plus de dix années de modération salariale consécutive à la crise de 2008, une nouvelle longue période de gel salarial pourrait émerger de la crise de 2020. Il est probable, qu'afin d'éclairer les NAO, une part significative des CSE placent cette question parmi les sujets prioritaires dans le cadre des consultations sur la politique sociale, et sur la situation économique et financière. Il s'agira de mettre en lumière les réelles marges de manœuvre de chacune des entreprises.

Les thématiques de partage de la valeur ajoutée (revalorisations salariales) et des résultats (participation / intéressement) vont rester un sujet de dialogue social et de négociation dans l'entreprise.

Par ailleurs, récemment, des directions d'entreprises ont mis en avant la nécessité d'ajuster le temps de travail ou les rémunérations des salariés, afin de réduire les conséquences sur l'emploi. Une vigilance particulière est nécessaire, car **le risque de « chantage à l'emploi » existe**. Ces négociations d'accords de performance collective nécessitent encore plus de vigilance et de transparence sur les données économiques et financières de l'entreprise et sur ses perspectives. Des solutions alternatives doivent pouvoir être étudiées. Ainsi, la négociation doit également porter sur la localisation ou la relocalisation des activités et des investissements et la contribution des différentes parties prenantes et plus particulièrement des actionnaires et des cadres dirigeants.

Les craintes des salariés porteront aussi souvent sur **le devenir de l'emploi et des compétences**. L'anxiété est forte pour les jeunes qui peinent à s'insérer sur le marché du travail ou à sortir de la précarité des contrats courts. De même, les salariés les plus âgés sont préoccupés pour leur maintien en activité jusqu'à la retraite. D'une manière générale, le devenir de l'emploi questionne l'ensemble des salariés, tant au niveau du **contenu des emplois**, que de la qualité des **conditions de travail**. À titre d'exemple, la période actuelle a conduit à de nouvelles organisations du travail et notamment le recours massif au **télétravail**. Il sera important de tirer les enseignements de la période récente dans chaque entreprise pour préparer la négociation de futurs accords.

Les enjeux liés à la **formation professionnelle** en vue de faciliter les mobilités/transitions professionnelles sont encore trop peu souvent abordés.

Il y a donc **urgence à remettre ces thèmes au cœur des échanges entre partenaires sociaux dans l'entreprise**, à court terme pour relancer l'économie et la création d'emplois pour absorber au mieux les conséquences de la crise du Covid-19, comme à moyen/long terme pour retrouver du sens au travail. Il s'agit de contribuer à ce que les évolutions et les transitions à venir soient favorables à la fois pour le développement durable et pour le monde du travail.

## L'employeur qui refuse le dépôt tardif d'une liste de candidats peut se voir reprocher un abus

*Le dépôt tardif d'une liste de candidats aux élections professionnelles ne peut pas être systématiquement refusé par l'employeur. Lorsque le retard dans le dépôt est minime et est en partie dû au fait de l'employeur, cela peut constituer un abus.*

### Refus par l'employeur d'une liste électorale déposée avec 2 minutes de retard

Dans cet exemple le protocole d'accord préélectoral (PAP) prévoyait que les organisations syndicales avaient jusqu'au 4 mai 2020 à 17h pour déposer leurs listes.

Le jour de l'élection, un représentant syndical a déposé une première fois la liste de son syndicat à 15h45 mais l'employeur l'a refusée, car elle faisait figurer sur une même liste les candidats suppléants et les titulaires.

À 16h 15, la liste modifiée a été redéposée, mais l'employeur l'a une nouvelle fois refusée en réclamant un mandat de l'organisation syndicale pour procéder au dépôt.

Enfin, à 17h 02, le syndicat a lui-même déposé la liste qui a, cette fois, été refusée pour dépôt tardif.

Le syndicat et les deux délégués syndicaux ont alors saisi le tribunal d'instance d'une contestation du refus de dépôt des listes et d'une demande d'annulation du premier tour des élections au second collège.

### Au vu des circonstances, le refus de l'employeur peut être jugé abusif

L'employeur est en droit de refuser des listes déposées après la date et l'heure limite, même si le retard n'est que de quelques heures (cass. soc. 9 novembre 2011, n° 10-28838, BC V n° 256).

Toutefois, dans sa décision du 27 mai 2020, la Cour de cassation relève qu'un refus peut être jugé abusif selon les circonstances. Il revient donc aux juges de ne pas se cantonner au seul retard pour valider la décision de refus de l'employeur.

Dans cette affaire, force est de constater, comme le relève la Cour de cassation, que :

- ↳ le syndicat avait bien une première fois remis une liste de candidatures avant l'expiration du délai prévu par le PAP ;
- ↳ le retard reproché était en l'occurrence minime (2 minutes), de plus, il était en partie dû au fait de l'employeur qui avait réclamé la justification du mandat du syndicat pour procéder au dépôt.

Les premiers juges ayant rejeté la demande du syndicat sans rechercher si le refus de l'employeur ne constituait pas un abus, l'affaire a donc été renvoyée devant un autre tribunal judiciaire.

Rappel : d'autres décisions avaient déjà admis que les candidatures tardives de quelques minutes pouvaient être valables si le dépôt tardif n'affectait pas le bon déroulement du scrutin (cass. soc. 10 juillet 1997, n° 96-60383 D et cass. soc. 23 juin 2004, n° 02-60848 D). Cass. soc. 27 mai 2020, n° 18-60038 D

## Attention au délai de saisine du juge en cas d'informations insuffisantes lors d'une consultation

Dans le cadre de l'exercice de ses attributions consultatives, le CSE émet des avis, et dispose pour ce faire d'un délai d'examen fixé par accord ou, à défaut, par la loi. Il possède un délai de 1 mois pour rendre un avis, de 2 mois si la consultation donne lieu à la désignation d'un expert et de 3 mois en cas de consultation au niveau des établissements et au niveau central.

Dans une affaire récente concernant un CE, la Cour de Cassation a considéré que ce dernier était en droit de saisir les juges en référé pour obtenir les éléments manquants à sa consultation mais sous réserve de le faire avant l'expiration du délai de consultation (Cass. soc. 27 mai 2020, n°18-26483). Cette disposition est transposable selon nous au CSE.

## Vers un désengagement progressif de l'Etat dans la prise en charge de l'activité partielle

Par un communiqué de presse du 25 mai dernier, le ministère du travail avait annoncé que les modalités de l'évolution de la prise en charge de l'activité partielle allaient évoluer à partir du 1er juin 2020.

C'est désormais chose faite, puisque les nouveaux taux de l'allocation de l'activité partielle ont été officialisés par décret du 29 juin 2020 (décret n° 2020-810 du 29 juin 2020).

Ainsi, pour toute demande d'activité partielle effectuée par une entreprise entre le 1er juin et le 30 septembre 2020, le taux de l'allocation d'activité partielle, versée par l'Etat à l'employeur en remboursement des indemnités d'activité partielle versées à ses salariés, est réduit pour passer à 60% de la rémunération horaire brute, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic. Le montant horaire plancher de l'allocation n'est cependant pas modifié et reste fixé à 8,03 €.

Par dérogation, le taux de l'allocation d'activité partielle, versée par l'Etat à l'employeur en remboursement des indemnités d'activité partielle versées à ses salariés, reste fixé à 70 % de la rémunération horaire brute dans les entreprises relevant des secteurs les plus touchés par la crise sanitaire.

Il s'agit :

- o des secteurs particulièrement affectés au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de la leur dépendance à l'égard du public (tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien, événementiel),
- o des secteurs dont l'activité a subi une forte chute de chiffre d'affaires (au moins 80% durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai),
- o des secteurs dont l'accueil du public a été interrompu en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative, à l'exclusion des fermetures volontaires.

Les taux précités concernent uniquement le montant qui est remboursé par l'Etat à l'employeur et non l'indemnité versé par l'employeur aux salariés qui, elle, restant inchangée et fixée à 70 % de la rémunération horaire brute (art D. 5122-13 du Code du travail). Cela signifie qu'en dehors des secteurs les plus touchés par la crise sanitaire, les indemnités versées par l'employeur à ses salariés ne sont plus remboursées en totalité par l'Etat.

**Le régime d'activité partielle devrait à nouveau évoluer à partir du 1er octobre 2020. Affaire à suivre.**

## Obligation du salarié pendant un arrêt maladie

Pour pouvoir percevoir les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), le salarié doit respecter diverses obligations (c. séc. soc. art L. 323-6). Parmi ces obligations est notamment prévue le fait de s'abstenir de toute activité non autorisée.

En cas d'inobservation volontaire de ces obligations, le bénéficiaire doit restituer à la caisse les indemnités versées correspondantes. En outre, si l'activité a donné lieu à des revenus d'activité, il peut être prononcé une sanction financière à l'encontre du salarié.

Les juges rappellent dans deux arrêts récents que l'exercice par le salarié d'une activité non autorisée fait disparaître l'une des conditions d'attribution ou de maintien des indemnités journalières. Le salarié qui travaille pendant un arrêt maladie devra ainsi rembourser les indemnités journalières versées par la sécurité sociale (Cass. civ., 2e ch., 28 mai 2020, n° 19-12962 ; cass. civ., 2e ch., 28 mai 2020, n° 19-14010). Il en est de même pour un salarié pratiquant une activité physique pendant un arrêt maladie. Cette activité physique doit être expressément et préalablement autorisé par le médecin prescripteur (Cass. civ., 2e ch., 28 mai 2020, n° 19-15520).

## Le dialogue social : un vrai projet ambitieux

Si l'on imagine « le monde d'après », pourrait-on envisager que les relations sociales faites de confrontations et de méfiance évoluent **vers un véritable dialogue social dans l'entreprise ?**

Ce terme « dialogue social » est souvent perçu comme un frein au changement par bien des dirigeants. En réalité, s'il est mené sur la base d'une confiance réciproque, **il peut être un formidable levier de performance économique.**

Cette affirmation nécessite de **créer la confiance**. Celle-ci repose sur trois piliers :

1. **La transparence**, car ce qui est caché fait naître la suspicion et l'opacité peut nourrir des inquiétudes. Bien entendu, ce qui doit rester confidentiel doit le rester ; à défaut, elle effondre les avancées réalisées en termes de confiance,
2. L'anticipation, en annonçant tôt les projets. Savoir préparer les esprits est capital et évite bien des blocages le jour venu,
3. **Le respect des engagements pris**, qu'il s'agisse des accords collectifs ou des engagements verbaux.

Enfin, il faut aussi :

- ↳ Des **interlocuteurs de qualité**. L'entreprise se doit d'encourager à l'engagement représentatif, qu'il soit syndical ou électif, de développer et reconnaître les compétences acquises par les représentants des salariés. Il faut aussi se donner du temps, car la tentation d'aller vite génère des frustrations. L'écoute, la co-construction, la prise de décision, la communication et la mise en œuvre, tout cela demande du temps. Rappelons la nécessité pour les élus d'être bien formés afin de favoriser la qualité de échanges, la pertinence des propositions et leur crédibilité.
- ↳ De l'**humilité**, car les représentants du personnel remontent très souvent des idées pertinentes et des situations que les filtres managériaux peuvent bloquer.

Abandonner le modèle traditionnel de défiance réciproque n'est pas une chimère. Pour cela, le management doit effectuer une révolution consistant à passer d'une attitude défensive classique à un mode pro-actif de sollicitation des représentants du personnel ; pour ces derniers, la révolution n'est pas moindre, car il n'est pas toujours facile de passer d'un mode revendicatif habituel à un mode plus constructif.



## La situation économique et financière de votre entreprise

### La consultation économique et financière de l'entreprise porte sur :

1. Le compte de résultat / le bilan / les prévisions (initiales et révisées)
2. La politique de Recherche et Développement technologique
3. Le CIR (Crédit d'Impôt Recherche) et les aides et subventions

Mission financée  
à 100% par  
l'entreprise

### Elle doit permettre aux représentants des salariés de mieux comprendre :

1. La situation économique et financière de l'entreprise,
2. Le marché dans lequel elle évolue,
3. Les enjeux du groupe auquel elle appartient,
4. Les risques et les opportunités.

➡ **Le CSE doit évaluer la santé financière de l'entreprise et rendre un avis motivé. Il peut se faire assister par un expert-comptable.**

**Objectif :** vous transmettre les clés de compréhension de votre entreprise, afin d'aiguiser votre esprit critique et favoriser un dialogue constructif sur les mêmes bases de compréhension entre vous et votre Direction.

➡ **Groupe Legrand fait en sorte que le CSE s'approprie les données de gestion de l'entreprise pour poser les bonnes questions et formuler un avis éclairé et motivé.**



## La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

### Cette consultation porte spécifiquement sur :

1. L'évolution de l'emploi,
2. Les qualifications,
3. Le bilan des actions de formation,
4. Les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur,
5. L'apprentissage,
6. Les conditions d'accueil en stage,
7. Les conditions de travail,
8. Les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail,
9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
10. Et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.

Mission financée  
à 100% par  
l'entreprise

➡ **Le CSE a la possibilité de se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.**

**Objectif :** vous permettre de vous armer, de vous impliquer dans les discussions et de vous faire participer aux décisions prises par votre Direction.

➡ **Groupe Legrand fait en sorte que le CSE s'approprie les données sociales de l'entreprise pour poser les bonnes questions et formuler un avis éclairé et motivé.**



## Les orientations stratégiques de l'entreprise

Cette consultation porte sur les choix stratégiques de l'entreprise (commerciaux, organisationnels, financiers, etc.) et les moyens et actions mis en œuvre pour les atteindre.

Toutes les informations nécessaires à cette consultation sont communiquées par l'intermédiaire de la BDES : grands schémas d'évolution et de développement de l'entreprise, croissance interne par lancement de nouveaux produits, conquête de nouveaux marchés, croissance externe par rachat de concurrents, diversification des activités, investissements nécessaires, plan de développement des compétences des salariés...

- **Le CSE doit rendre son avis motivé, mais il peut aussi proposer des orientations stratégiques alternatives.**
- **Le CSE doit anticiper, saisir les opportunités et gérer les difficultés en amont, en informant les salariés et en recueillant leurs avis et observations.**
- **Le CSE peut se faire assister par un expert-comptable.**

**Objectif :** vous transmettre les clés de compréhension de la stratégie à 3 ans de votre entreprise, afin de renforcer votre rôle et établir un dialogue constructif entre vous et la Direction.

- **Groupe Legrand fait en sorte que le CSE s'approprie les données de gestion de l'entreprise pour poser les bonnes questions et formuler un avis éclairé et motivé.**

**Mission financée à 80% au moins par l'entreprise**



**Nous vous accompagnons également sur un droit d'alerte, un PSE, ...**

## Nommer un expert sur une consultation : Comment le désigner en pratique ?

| Point à indiquer sur l'ordre du jour                                                                                                                                                                                                                        | Résolution à faire figurer sur le PV                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Pour la situation économique et financière</b>                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| « Désignation et nomination de l'expert-comptable au titre de l'article L.2315-88 du Code du travail en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2312-17,2° et L.2312-25. »                          | « Conformément à l'article L.2315-88 du Code du travail, le Comité Social et Économique désigne le cabinet d'expertise comptable GROUPE LEGRAND en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2312-17, 2°. »                                                           |
| <b>Pour la politique sociale</b>                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Désignation et nomination de l'expert-comptable au titre de l'article L. 2315-91 du Code du travail en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue à l'article L. 2312-17, 3°. » | « Conformément à l'article L. 2315-91 du Code du travail, le Comité Social et Économique désigne le cabinet d'expertise comptable GROUPE LEGRAND en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue à l'article L. 2312-17, 3° du code du travail. » |
| <b>Pour les orientations stratégiques</b>                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| « Désignation et nomination de l'expert-comptable au titre de l'article L.2315-87 du Code du travail pour l'assistance dans la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, prévue à l'article L.2312-17, 1°. »                          | « Conformément à l'article L. 2315-91 du Code du travail, le Comité Social et Économique désigne le cabinet d'expertise comptable GROUPE LEGRAND en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue à l'article L. 2312-17, 3° du code du travail. » |
| <b>Pour un PSE</b>                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| « Désignation et nomination de l'expert-comptable au titre des articles L. 1233-34 et L. 2315-92,3° du Code du travail pour l'assistance dans l'examen de l'opération projetée et du projet de licenciement.                                                | « Conformément aux articles L. 1233-34 et L. 2315-92,3° du Code du travail, le Comité Social et Économique désigne le cabinet GROUPE LEGRAND pour l'assister dans l'examen de l'opération projetée et du projet de licenciement. »                                                                                          |

## Groupe Legrand partenaire des Salons CE

**LYON** : Les 15 et 16 septembre 2020 - **PARIS** : Les 29 et 30 septembre et 1<sup>er</sup> octobre 2020



**BORDEAUX** : Les 15 et 16 octobre 2020

**A cette occasion, nous animerons des conférences !**

### Paris : Stand D39:

- |                                                     |                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| → Mardi 29 septembre : 9h30 - 10h30 : Salle 1 :     | Actualités : ce qui a changé ces derniers mois                                                           |
| → Mardi 29 septembre : 11h30 - 12h30 : Salle 1 :    | Pas un jour sans une annonce de restructuration (PSE, APC, ...) : comment s'y préparer et y faire face ? |
| → Mercredi 30 septembre : 10h30 - 11h30 : Salle 2 : | Quelle stratégie d'actions dans mon rôle d'élus de CSE ?                                                 |
| → Mercredi 30 septembre : 11h30 - 12h30 : Salle 2 : | SSCT dans l'entreprise, continuez à agir !                                                               |
| → Jeudi 1er octobre : 10h30 - 11h30 : Salle 2 :     | Post Covid-19 : maîtriser les procédures de droit d'alerte (SSCT et économique)                          |
| → Jeudi 1er octobre : 14h00 - 15h00 : Salle 1 :     | Post Covid-19 : qu'en est-il de vos consultations récurrentes ?                                          |

### Lyon : Stand B30

- |                                                     |                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| → Mardi 15 septembre : 10h30 - 11h30 : Salle 2 :    | Quelle stratégie d'actions dans mon rôle d'élus de CSE ?                                                 |
| → Mardi 15 septembre : 11h30 - 12h30 : Salle 2 :    | SSCT dans l'entreprise, continuez à agir !                                                               |
| → Mercredi 16 septembre : 11h30 - 12h30 : Salle 1 : | Pas un jour sans une annonce de restructuration (PSE, APC, ...) : comment s'y préparer et y faire face ? |
| → Mercredi 16 septembre : 14h00 - 15h00 : Salle 2 : | Actualités : ce qui a changé ces derniers mois                                                           |

### Bordeaux : Stand

- |                                         |                                                                                                          |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| → Jeudi 15 octobre : 10h30 - 11h30 :    | Actualités : ce qui a changé ces derniers mois                                                           |
| → Jeudi 15 octobre : 11h30 - 12h30 :    | Pas un jour sans une annonce de restructuration (PSE, APC, ...) : comment s'y préparer et y faire face ? |
| → Vendredi 16 octobre : 10h30 - 11h30 : | Quelle stratégie d'actions dans mon rôle d'élus de CSE ?                                                 |
| → Vendredi 16 octobre : 11h30 - 12h30 : | SSCT dans l'entreprise, continuez à agir !                                                               |

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

## Prochaines formations en inter et en visio

### Fonctionnement du CSE

- |              |                          |
|--------------|--------------------------|
| ↺ Paris :    | 5 octobre et 23 novembre |
| ↺ Lyon :     | 23 novembre              |
| ↺ Bordeaux : | 30 novembre              |

### Attributions du CSE

- |              |                          |
|--------------|--------------------------|
| ↺ Paris :    | 6 octobre et 24 novembre |
| ↺ Lyon :     | 24 novembre              |
| ↺ Bordeaux : | 1 <sup>er</sup> décembre |

### Actualités économiques et sociales

- |           |             |
|-----------|-------------|
| ↺ Paris : | 10 décembre |
| ↺ Lyon :  | 10 décembre |

### Trésorerie et comptabilité du CSE

- |              |                       |
|--------------|-----------------------|
| ↺ Paris :    | du 24 au 25 septembre |
| ↺ Lyon :     | du 26 au 27 novembre  |
| ↺ Bordeaux : | du 3 au 4 décembre    |

### Commission SSCT (Ent. de moins de 300 salariés)

- |              |                       |
|--------------|-----------------------|
| ↺ Paris :    | du 21 au 23 septembre |
| ↺ Lyon :     | du 16 au 18 novembre  |
| ↺ Bordeaux : | du 16 au 18 décembre  |

### Référent Harcèlement Sexuel et agissements sexistes

- |              |             |
|--------------|-------------|
| ↺ Paris :    | 6 novembre  |
| ↺ Lyon :     | 19 novembre |
| ↺ Bordeaux : | 15 décembre |

### L'INFO TECHNIQUE

N'oubliez pas ! Vous devez remettre votre demande de formation au Président de votre CSE au moins 1 mois avant la date de la formation.

**Pour vous inscrire ou en savoir plus,  
contactez notre Pôle Formation**

**au 01 42 25 30 30 ou [formation@groupe-legrand.com](mailto:formation@groupe-legrand.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

## Formation

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



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

