

Pour les CSE, le changement devient permanent !

La crise sanitaire est encore présente, mais nous devons préparer la société de demain. Ce que nous avons appris de cette crise, entre autres, c'est le caractère de plus en plus imprévisible et volatil du monde qui nous entoure.

Appliqué au monde du travail, le « nouveau normal » impliquerait, pour les organisations et les personnes, de devoir s'adapter en permanence au changement, sans perspective précise à long terme.

Deux évolutions que nous constatons d'ores et déjà :

1. La personnalisation du rapport au travail qui traduit la prise en compte croissante des caractéristiques individuelles et de la dimension relationnelle de chacun. Dépassant une vision classique du travail, le moteur principal devient l'envie, et le travail un moyen comme un autre de s'accomplir, ici et maintenant. Cette tendance de fond a favorisé l'émergence de ces notions que sont la QVT - qualité de vie au travail - et l'expérience salarié, c'est-à-dire la prise en compte, par les entreprises, de la somme des ressentis du salarié tout au long de son parcours.

2. L'évolution du cadre de travail, autrefois conditionné en une unité de lieu et de temps, a volé en éclats avec la crise sanitaire et le recours massif au télétravail, que le numérique a rendu possible. Cependant, ce progrès technologique a rendu perméable la frontière entre vies privée et professionnelle, sans que le droit à la déconnexion ne parvienne à juguler des usages déjà bien ancrés dans nos vies quotidiennes.

Au niveau des CSE, une reconnaissance et deux évolutions en vue :

1. La Loi Climat veut impliquer des représentants du personnel dans la transition écologique

Le 6 avril dernier, les députés ont validé, dans le cadre de l'examen du projet de loi climat, un texte qui prévoit d'étendre les prérogatives du Comité social et économique (CSE) dans les entreprises d'au moins cinquante salariés à la transition écologique. Le CSE sera notamment "informé et consulté sur les conséquences environnementales" de l'ensemble des mesures faisant l'objet d'une information-consultation. Une petite déception au niveau de la mise à disposition de moyens supplémentaires pour notamment former les représentants du personnel et des questions sur la structure ad'hoc pour conduire la réflexion du CSE, mais l'avenir s'écrit en marchant.

2. Un rapport parlementaire propose de « muscler » le rôle du CSE en matière de conditionnalité des aides publiques aux entreprises

Pour l'heure, il nous reste à vous souhaiter une sortie de crise le plus tôt et de façon coordonnée et positive pour retrouver la vraie Vie.



Jean-Luc SCÉMAMA
Président
Expert-Comptable

SOMMAIRE

Infos économiques	p.2-3
Infos sociales	p.4-5
Infos SSCT	p.6-7
Infos consultations	p.8-9
Infos formations	p.10
Infos évènement	p.11



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

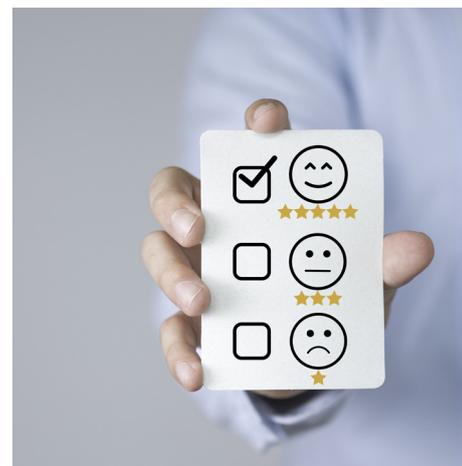
Bordeaux : 05 56 56 42 70

info@groupe-legrand.com
www.groupe-legrand.com

CSE et Dialogue Social : Réflexions & perspectives

La crise sanitaire a généré une crise économique et sociale dont les salariés, et par conséquent le CSE, sont très concernés.

Une enquête récente Syndex, réalisée avec l'Ifop, s'est intéressée à l'appréhension par les élus de la qualité du dialogue social et le bilan du passage au CSE un an après qu'il soit devenu obligatoire, ainsi qu'à l'opinion des salariés sur leur connaissance du CSE.



Qu'y apprend-on ? **Les élus des CSE se disent inquiets, mais déterminés.** En effet, 62 % des représentants du personnel se disent fatigués, 53 % sont inquiets, mais ils restent déterminés pour affronter les difficultés à venir.

Concernant le **dialogue social**, ils l'anticipent **tendu autour de l'emploi** et lui donnent une mauvaise note à sa qualité (56 % le notent entre 0 à 5), considérant que le passage au CSE va continuer de le détériorer (à 55 %).

L'épidémie a également permis de traiter de nouveaux sujets (pour 56 % des répondants), de réinventer certaines modalités de fonctionnement du CSE (55 %) et d'échange avec les salariés (55 %).

Pour 52 % d'entre eux, « la direction fonctionne en bonne entente avec le CSE ». Cela est probablement lié à leur « sérénité » sur le plan de la situation économique immédiate de l'entreprise, que 75 % d'entre eux jugent bonne.

Sur les **perspectives** de dialogue social : 65 % des élus citent les **conditions de travail** comme sujet prioritaire, devant la situation économique.

Bilan du CSE : des élus déçus, en quête de formation et de temps

Les élus déplorent :

- ↪ un affaiblissement des représentants du personnel face à la direction (40 % des réponses),
- ↪ un accroissement de l'investissement en temps nécessaire pour exercer leur mandat (35 %), compte tenu de la baisse des heures de délégation, de l'accroissement du périmètre dévolu, ainsi que l'absence et la démobilisation des suppléants, lorsque leur présence n'a pu être négociée,
- ↪ une moindre prise en compte des enjeux de santé au travail (34 %).

La moitié d'entre eux pensent que le temps passé à exercer leurs missions d'élus va augmenter, et, fait inquiétant, 11 % disent qu'ils ne seront plus élus au sein de la nouvelle instance. En fait, le poids du CSE repose encore trop sur les épaules de très peu de personnes, car la conjoncture et le manque

d'intérêt, pour certains, des sujets d'hygiène et sécurité, jugés trop techniques, créent une déperdition.

Un bilan plutôt négatif donc, qui laisse augurer d'une crispation lors des futures réunions. 57 % des élus estiment que leur direction est tendue, un chiffre en large hausse par rapport aux millésimes précédents de l'étude (31 % en 2018 et 36 % en 2019).

Un autre effet structurel lié au passage au CSE consiste selon les élus dans **une perte du lien de proximité**, dans la mesure où la moitié des entreprises multisites sont dépourvues de CSE et à cause de la dématérialisation des relations sociales depuis la crise sanitaire. Les élus vont donc devoir trouver de nouvelles modalités d'approche des salariés.

Concernant l'image du CSE auprès des salariés :

- ↪ Ils sont 45 % à se sentir mal informés sur l'activité et le fonctionnement de leur CSE.
- ↪ Ce dernier dispose toutefois d'une bonne image pour 66 % des salariés interrogés.
- ↪ Enfin, si une majorité d'entre eux (59 %) estime que la création du CSE permet d'innover dans le dialogue social, 50 % pensent que la fusion des instances en une seule présente un risque de perte d'espaces de discussions et un risque de perte du dialogue social.

Le CSE est une instance qui prend ses marques, avec un champ d'activité élargi ; il est devenu l'institution clé, et incontournable, du dialogue social dans l'entreprise.

Comment bien se préparer à un plan de sauvegarde de l'emploi ?



Si une myriade d'outils, APC, APLD, RCC, etc., est apparue dans les entreprises pour « sauver les emplois » ou « remettre en cause les acquis sociaux » en cette période de crise, il en est un qui existe depuis longtemps et qu'elles vont continuer d'utiliser cette année. Il s'agit du plan de sauvegarde de l'emploi. Il nous paraît donc opportun de rappeler son mécanisme pour vous aider, élus et représentants, à bien vous y préparer.

L'enjeu du rôle des IRP dans le cadre des grands plans de licenciement (plus de 10 salariés) est double :

1. d'un côté, se prononcer sur le projet de réorganisation et
2. de l'autre, négocier les mesures d'accompagnement adéquates et les indemnités décentes à verser aux salariés qui perdent leur emploi. Et les 2 sujets sont liés.

Rappelons la base : une direction a un projet de réorganisation (d'un service, d'une activité...) et ce projet entraîne la suppression de postes qui, elle-même, entraîne des licenciements.

De cette conséquence, doit découler le plan d'action des IRP. Il faut tout regarder de manière imbriquée :

- ☞ Quel est le projet ?
- ☞ Atteint-il réellement les objectifs fixés par la direction (survivre à la crise, reconstituer des marges, gagner des parts de marché, etc.) ?
- ☞ Pourquoi en sommes-nous arrivés à mettre en place ce projet ?
- ☞ D'autres solutions sont-elles envisageables qui éviteraient la suppression de certains postes ?
- ☞ Est-ce que ce projet protège les postes des salariés « qui restent » ?
- ☞ Comment s'assurer que les personnes qui perdent leur emploi soient, à la fois efficacement accompagnées pour en retrouver un, et convenablement indemnisées du préjudice de la perte de leur travail ?



Et tout cela en un temps très court, car s'il est possible (et fortement encouragé) de négocier le calendrier des négociations et de la consultation, les délais qui s'appliquent ne sont « que » de 1 mois ou 2 mois s'il y a recours à l'expert, à défaut d'accord.

C'est pour toutes ces raisons que l'assistance de l'expert-comptable devient une évidence et une nécessité. Tout comme, une Direction prendra toujours, de son côté, tous les conseils nécessaires pour monter son projet et le PSE qui va avec.

L'expert du CSE est un professionnel qui va vous permettre de gagner du temps en posant les bonnes questions et en sachant exploiter les réponses de la direction. Il pourra ainsi vous guider dans les négociations, veiller aux respects des règles de droit, et vous éclairer sur la situation économique réelle de votre entreprise.

N'oublions pas que, lorsque l'entreprise souhaite négocier avec les organisations syndicales, un de ses objectifs avec cet accord sera d'obtenir plus facilement l'homologation par la DIRECCTE, renommée la DREETS*. Or, le CSE peut désigner un expert-comptable pour accompagner les organisations syndicales dans cette négociation. L'objectif sera donc de comprendre et d'estimer avec pertinence la justification et les arguments avancés par la direction, afin de travailler sur le meilleur accompagnement et dédommagement des salariés qui perdent leur emploi.

Vous l'avez compris, un plan de sauvegarde de l'emploi se prépare dans un délai très court, alors que la Direction aura bien pris le temps et tous les conseils nécessaires pour arriver avec un document très étudié « à son avantage » au moment d'ouvrir cette négociation/consultation.

Un conseil : ne restez pas seuls dans ces circonstances difficiles, et utilisez les outils à votre disposition pour vous hisser au niveau optimum de négociation.

*DREETS = Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des solidarités

Conclusion d'une rupture conventionnelle :

Le vice du consentement doit être démontré par le salarié en cas de PSE



La rupture conventionnelle, qui constitue un mode amiable de rupture du contrat de travail, suppose que chacune des parties y ait consenti de façon libre et éclairée.

Exclusive du licenciement ou de la démission, elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties (C. trav., art. L. 1237-11). Dès lors, comme toute autre convention, l'erreur, le dol et la violence vicient le consentement lorsqu'ils sont de telle nature que, sans eux, l'une des parties n'aurait pas contracté ou aurait contracté à des conditions substantiellement différentes (C. civ., art. 1130). En cas de vice du consentement, les juges ont rappelé que les salariés doivent en apporter la preuve.

Dans un arrêt du 6 janvier 2021, la Cour de cassation

confirme la nullité d'une rupture conventionnelle pour vice du consentement **prouvé par le salarié**. Ce dernier a, en effet, apporté suffisamment d'éléments démontrant que la dissimulation, qui était constitutive de manœuvres dolosives de la part de l'employeur, avait été déterminante de son consentement. En l'espèce, il soutenait que l'employeur avait dissimulé l'existence d'un PSE en cours de préparation au moment de la signature de la convention de rupture, PSE qui prévoyait la suppression de son poste. Or, les mesures d'accompagnement prévues par le PSE étaient plus avantageuses que celles offertes par la rupture conventionnelle, dans le cadre de son projet de création d'entreprise. Il affirme donc qu'il n'aurait pas signé la rupture conventionnelle s'il avait eu connaissance du PSE en préparation (Cass. soc., 6 janv. 2021, n° 19-18.549).

A contrario, les juges ont estimé, dans un arrêt du 17 mars 2021, que la salariée **ne rapportait pas la preuve** d'un vice du consentement dans une autre situation où une rupture conventionnelle avait également été conclue dans un contexte de PSE. Dans les faits, après avoir rappelé le principe selon lequel il appartenait à la salariée de rapporter la preuve de l'existence d'un vice du consentement, la Cour d'appel a constaté que la salariée avait manifesté, dès le mois de mai 2013 et de façon réitérée, son intention de quitter l'entreprise, et que, malgré l'information qui lui avait été délivrée par l'employeur, le 18 décembre 2013, de l'existence d'un PSE en cours d'élaboration, elle n'avait pas usé de son droit de rétractation. (Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-25.313).

Nullité d'une clause d'exclusivité non justifiée d'un salarié à temps partiel

La Cour de Cassation rappelle qu'une clause par laquelle un salarié à temps partiel se voit interdire toute autre activité professionnelle, soit pour son compte, soit pour le compte d'un tiers, porte atteinte au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle.

La jurisprudence est très stricte vis-à-vis de l'insertion d'une telle clause d'exclusivité dans le contrat de travail ; en particulier s'il s'agit d'un contrat à temps partiel.

A titre de rappel, pour être valable, cette clause d'exclusivité doit être :

- ↳ indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,
- ↳ justifiée par la nature de la tâche à accomplir et
- ↳ proportionnée au but recherché.

À défaut, la clause est nulle.

Conséquences de la nullité d'une clause d'exclusivité d'un contrat à temps partiel

Comme le rappelle toutefois cet arrêt, cette nullité n'a pas pour effet d'entraîner la requalification du contrat à temps partiel en temps complet, avec rappel des salaires afférents ; elle permet au salarié qui le demande d'obtenir réparation du préjudice subi du fait de l'illicéité de la clause. Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (Cass. soc., 25 février 2004, n° 01-43.392 PB).

Dans l'affaire tranchée le 24 mars dernier, un agent de sécurité, travaillant sur la base de 100 heures par mois pour un salaire de 993 € brut, a ainsi obtenu la nullité de sa clause d'exclusivité, faute pour celle-ci de répondre aux conditions précitées. En revanche, il a été débouté de sa demande de requalification en temps complet, fondée sur ce seul et unique motif.

(Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-16.418 FS-P).

Activité partielle : prolongation des taux actuels de prise en charge de l'activité et précisions sur les règles applicables pour la garde d'enfant

En raison de la situation sanitaire et des nouvelles mesures de restriction mises en place, les taux pour calculer l'indemnité et l'allocation d'activité partielle en vigueur en mars ont été maintenus en avril. De nouvelles dispositions s'appliquent aux parents devant garder leurs enfants en raison de la fermeture des établissements scolaires et des structures d'accueil.

Prolongation des taux actuels de prise en charge de l'activité partielle

Tous les établissements et entreprises fermés par décision administrative et les entreprises qui justifient d'une perte de 60 % de leur chiffre d'affaires par rapport au mois précédent, ou au même mois en 2019, bénéficient d'une prise en charge de 100 % de l'activité partielle, sans reste à charge pour l'employeur. Cette mesure est applicable, tant que les mesures de restriction sanitaire seront d'actualité.

Les établissements et entreprises appartenant aux secteurs les plus touchés par la crise (les listes S1 et S1 bis) ou les activités en dépendant, continueront de bénéficier d'une prise en charge de l'activité partielle à 100 % jusqu'au 30 avril 2021. Les autres secteurs auront un reste à charge de 15 %.

S'agissant des salariés en activité partielle, quelle que soit la situation de l'entreprise, ils continueront de bénéficier

de l'indemnisation à hauteur de 84 % de leur rémunération nette ou de 100 % pour ceux au Smic.

Précision sur les règles relatives à l'activité partielle pour la garde d'enfant

Selon un **communiqué de presse du ministère du Travail du 31 mars 2021**, les salariés dans l'incapacité de télétravailler pourront demander à bénéficier de l'activité partielle pour garder leur enfant, s'ils sont parents d'un enfant de **moins de 16 ans** ou d'un enfant en situation de **handicap** (sans limite d'âge dans ce cas). Le salarié devra remettre à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de l'activité partielle au motif de la garde d'enfant.

Les salariés bénéficieront alors d'une « indemnisation prise en charge par l'État à hauteur de 84 % de leur rémunération nette ou de 100 % pour les salariés au SMIC. Le reste à charge pour l'employeur est donc de zéro.

Par ce communiqué, diffusé après des discussions avec les partenaires sociaux, le message du ministère semble donc, à tout le moins, dans l'esprit, de faire de l'activité partielle un ultime recours, en appelant employeurs et salariés à la responsabilité.

En effet, le communiqué précise que les employeurs sont invités à faciliter la prise de congés de leurs salariés qui ont des enfants sur les nouvelles dates de vacances scolaires. Il est également indiqué que : « *Si le salarié ne peut pas décaler ses congés, qu'il ne dispose pas de mode de garde et qu'il est dans l'incapacité de télétravailler alors, il pourra être placé en activité partielle* ».

Certes, certains employeurs préfèrent voir leurs salariés prendre des congés, pour réduire le nombre de jours acquis. Toutefois, il convient d'observer les règles relatives aux congés payés. Enfin, le dispositif d'activité partielle pour garde d'enfant n'est pas conditionné à la nécessité d'avoir soldé ses congés payés ou jours de repos en amont.

Une société condamnée sous astreinte à distribuer des titres-restaurants aux télétravailleurs

Le tribunal judiciaire de Paris vient de rendre une décision contraire à celle prononcée le 10 mars dernier par le tribunal de Nanterre le 10 mars 2021 remettant en cause la pratique selon laquelle les salariés en télétravail doivent bénéficier des mêmes droits que les salariés en présentiel, des tickets restaurants. Il estime que les télétravailleurs, comme les salariés continuant à travailler sur site pendant l'épidémie, doivent continuer à bénéficier des titres-restaurants.

Ainsi, les juges ont rappelé qu'en contexte de pandémie, et donc de télétravail contraint, les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits que les autres salariés. Ils reconnaissent que le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que soient réglées, de façon différente, des situations différentes, pourvu que la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la règle qui l'établit.

L'employeur n'a pas apporté de raisons objectives justifiant de n'attribuer cet avantage en nature qu'au personnel sur site.

Ainsi, la société a été condamnée à attribuer aux salariés en situation de télétravail des titres-restaurants pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier.

TJ Paris, 30 mars 2021, Répertoire général n° 20/09805

Comment réagir face à des agissements sexistes ?



Notre société et l'éducation des genres (intégration des codes, jouets/sports, course aux métiers) conduit à une réalité prégnante souvent mal connue ; toutefois celle-ci existe. Des mouvements sont nés pour lutter contre les agissements sexistes (ex : #MeToo).

Comment est défini un agissement sexiste, dans le monde du travail ?

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (L. 1142-2-1 du Code du Trav. inséré dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi).

Le code du travail prévoit une sanction disciplinaire pour l'auteur des faits qui peut aller du simple avertissement et blâme, jusqu'au licenciement. Le code pénal prévoit jusqu'à des peines d'emprisonnement.

Quand parle-t-on de harcèlement ?

Depuis 2012, le harcèlement sexuel est visé dans le code pénal (art. 222-33) et dans le code du travail (art. L.1153-1). Aucun salarié ne doit subir des faits :

- ✦ Soit, de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- ✦ Soit, assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but, réel ou apparent, d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Depuis la loi du 4 août 2014, les actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue (L.6313-1 CT).

L'interdiction de tout agissement sexiste au travail doit obligatoirement figurer dans le règlement intérieur (L.1321-2 CT).

Le code du travail fait obligation à l'employeur d'évaluer tous risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et de planifier des mesures de prévention, y compris en matière d'agissements sexistes.

Si l'employeur a connaissance d'une allégation d'agissement sexiste, ou a des raisons de croire qu'un tel agissement se produit, il doit prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que la question soit rapidement examinée et traitée en toute confidentialité.

Il doit faire cesser l'agissement sexiste dans le cadre de son obligation de santé et de sécurité. À défaut, sa responsabilité peut être engagée.

Quels sont les différents moyens du CSE ?

- ✦ Se former, avoir une oreille attentive lorsqu'un salarié alerte sur ce type de situation ; inviter le salarié à saisir la médecine du travail...
- ✦ Tout représentant du personnel qui constate une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, injustifiée et disproportionnée, peut alerter l'employeur afin qu'il procède à une enquête.
- ✦ La CSSCT, ou le CSE dans ses attributions SSCT, contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement.

En synthèse :

L'employeur peut être interpellé pour la mise en place :

- ✦ d'une politique visant à promouvoir des relations et un environnement de travail exempts de sexisme ;
- ✦ d'une politique de prévention du sexisme : règlement intérieur, plan d'actions de prévention, consultation sur l'égalité professionnelle ... ;
- ✦ d'une sensibilisation du personnel à la question du sexisme.

Dans le cadre de vos consultations, vous pouvez avoir un droit de regard sur ses actions. N'hésitez pas à vous faire accompagner pour mieux connaître vos droits !

Quel est le rôle des élus du CSE lors d'un projet de déménagement ?

La crise économique, issue de la crise sanitaire, est plus que jamais au cœur des préoccupations des entreprises. Nous assistons à un changement de mode de vie, de mode de gestion du travail à travers notamment le télétravail qui s'est démocratisé ... Dans ce contexte, des décisions peuvent être prises par les employeurs pour s'adapter à ce nouvel environnement économique, social et organisationnel.

Quel est le rôle des élus dans un projet de déménagement ? Comprendre les justifications avancées par la Direction et apprécier l'impact de ces opérations d'un point de vue économique, social et plus précisément sur les conditions de travail des salariés de l'entreprise. A ces fins, le CSE peut se faire assister par un expert SSCT / QTE (ex-expert CHSCT).



Quels impacts peuvent être identifiés sur une telle opération ?

L'opération peut être analysée sous divers angles, notamment organisationnel et social :

Au niveau organisationnel

Le CSE devra s'interroger sur un certain nombre de sujets pour identifier au mieux l'impact de cette opération sur les conditions de travail des salariés (absentéisme, turn over, accident du travail etc.).

Ces questionnements pourront être soulevés :

- ✦ **en termes d'ergonomie** (niveau thermique, niveau de la luminosité- éclairage naturel / néons, nouveau matériel, etc.) ;
- ✦ **en termes d'organisation et d'adaptation des espaces de travail** (mise en place d'open-space ou du flex office, de box de travail, etc.) ;
- ✦ **en termes de mesures de sécurité** relatives au nouveau bâtiment en fonction de l'activité exercée.

Au niveau social

Le CSE devra également regarder les incidences d'ordre social ; la vie professionnelle et privée des salariés pouvant s'en trouver affectée à travers divers sujets : allongement du temps de trajet, accessibilité, parking, frais supplémentaires

...

Il est donc primordial d'instaurer un échange constructif entre la Direction et les représentants du personnel ; l'avis des salariés devant être pris en considération, afin d'éviter des tensions, une perte de motivation, des conflits sociaux, etc...

Quelles sont les moyens d'action du CSE dans le cadre d'un projet de déménagement ?

Un déménagement est considéré comme un « projet important ».

Dans ce contexte, le CSE doit être consulté sur les incidences du projet à travers les documents fournis par l'employeur (présentation du projet, justification et conséquences), feront l'objet :

- ✦ d'échanges avec la direction au cours de la consultation, et
- ✦ de négociation de mesures d'accompagnement des salariés.

Le CSE peut-il recourir à un expert et quel est l'intérêt de cette expertise ?

Dans le cadre de cette consultation, le CSE peut se faire assister par un expert SSCT / QTE (art. L2315-94 du Code du trav.). Une telle expertise permet aux élus d'apprécier les impacts et d'être force de proposition pour améliorer les conditions de travail et la qualité des mesures d'accompagnement.

L'expert fera un état des lieux, établira une analyse sur le respect des normes des espaces de travail, sur les aménagements des locaux et des équipements, sur l'ergonomie des nouveaux espaces- en s'assurant que les besoins du travail ont bien été pris en compte. Il étudiera également le projet d'un point de vue psychosocial.

Il rédigera un rapport complet et détaillé de l'ensemble des facteurs de risques professionnels.

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

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...

Mission financée à 80% au moins par l'entreprise

- ↪ **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.**



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
Pour la situation économique et financière	
« 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°. »
Pour la politique sociale	
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. »
Pour les orientations stratégiques	
« 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. »
Pour un PSE	
« 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. »

Offres Capsules à Distance

Vous vous posez des questions, vous ne souhaitez pas vous déplacer, nous avons la solution :
2 ou 4 heures d'échange à distance avec un expert sur des thématiques spécifiques.



Capsule 1

Télétravail et droit à la déconnexion : droits et devoirs de l'entreprise et du travailleur

Quand ?

22 juin de 9h à 13h
 21 septembre de 9h à 13h

Durée : 4 heures en distanciel

Coût de la formation : 260 euros nets

Public : tous

Contenu : La crise sanitaire a projeté des millions de salariés en télétravail, réduisant de manière significative la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle. De plus, le télétravail s'inscrit désormais comme un mode d'organisation du travail pérenne.

Cependant, pour faire face aux dérives : stress, épuisement professionnel..., la question du droit à la déconnexion est plus que jamais d'actualité. Comment concilier ce droit avec le télétravail qui consiste à travailler chez soi et à risquer de ne jamais faire de coupure physique entre son espace privé et son lieu de travail ?

Formateur : nos juristes et experts clarifieront les droits et devoirs de l'entreprise et du télétravailleur lors de nos Capsules de formation dédiées à ce sujet

Capsule 2

Temps de travail, congés payés, actualités juridiques : quels sont les derniers changements ?

Quand ?

23 juin de 9h à 13h
 22 septembre de 9h à 13h

Durée : 4 heures en distanciel

Coût de la formation : 260 euros nets

Public : tous

Contenu : Organiser le temps de travail au sein de son entreprise n'est pas toujours chose aisée. En effet, concilier la durée légale du travail avec les besoins de l'entreprise peut poser quelques difficultés. Les employeurs, se réinventent pour faire face, notamment, au contexte de crise sanitaire. L'arsenal juridique offre diverses solutions aux employeurs. Cela n'est pas sans impact sur l'aménagement du temps de travail, sur les droits en matière de congé et les conditions de travail.

Formateur : nos juristes et experts clarifieront les droits et devoirs de l'entreprise lors de nos Capsules de formation dédiées à ce sujet et feront le point sur les principales actualités qui marquent l'année 2021.

Capsule 3

Comment lire un bulletin de paie ?

Quand ?

16 septembre de 9h30 à 11h30
 9 novembre de 9h30 à 11h30

Durée : 2 heures en distanciel

Coût de la formation : 130 euros nets

Public : tous

Contenu :

- ↳ Quelles sont les mentions obligatoires ?
- ↳ La face cachée du bulletin simplifié : répartition des cotisations salariales et patronales
- ↳ Les prélèvements à la source : taux ?
- ↳ Les compteurs : congés, RTT, cumuls

Formateur : Notre expert vous aidera à décrypter les trois parties du bulletin de paie : coordonnées, cotisations, compteurs

N'hésitez pas à nous contacter pour en savoir plus ou vous inscrire :

formation@groupe-legrand.com - 01 42 25 30 30

A noter : formation maintenue avec un minimum de 5 participants



Mercredi 19 mai de 10h à 10h45 : La validation des comptes du CSE : vos obligations et nos conseils !

Mercredi 2 juin de 10h à 10h45 : Les orientations stratégiques : les enjeux de la sortie de crise

Mercredi 23 juin de 10h à 10h45 : Maitriser les procédures de droit d'alerte SSCT post COVID-19

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

LA SEMAINE DES CSE



Du 15 au 17 juin 2021
Groupe Legrand est partenaire des SalonsCE

A défaut de pouvoir participer à nos salons habituels, SalonsCE organise la Semaine des CSE.

La Semaine CSE est le premier événement 100% digital de SalonsCE, dédié aux représentants du personnel. L'événement proposera un contenu indispensable pour l'ensemble des élus et la réussite de leur mandat :

- ↪ Un programme de conférences en ligne, vous permettant de vous informer et d'échanger avec des experts.
- ↪ Des présentations de produits et services innovants pour vous accompagner dans le choix des ASC
- ↪ Des rendez vous individuels et personnalisés

Nous animerons 2 webinars :

- ↪ **Mardi 15 juin à 10h30 à 11h45 :** Télétravail : où en est-on ? Législation ? Impact sur la santé ? Que négocier dans l'accord télétravail ?
- ↪ **Jeudi 17 juin à 9h30 à 10h45 :** PSE, RCC, APC : quels enjeux pour les salariés et quels moyens pour le CSE ?

Pour en savoir plus : www.semaine-cse.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

