

## L'heure du bilan pour les 1<sup>ers</sup> CSE, avec un périmètre qui s'accroît

Le CSE est né d'une ordonnance du 22 septembre 2017 et devenu obligatoire 2 ans après, à compter du 1er janvier 2020. C'est donc l'heure du bilan pour de nombreux élus dont le mandat de 4 ans arrive en renouvellement.

Les questions que vous pourriez vous poser seraient d'apprécier comment :

- ↪ Le CSE est parvenu à absorber la fusion des instances et donc les missions des DP, des CE et des CHSCT,
- ↪ L'organisation du CSE a répondu aux attentes des salariés, compte tenu des moyens alloués, en temps et en budget,
- ↪ Les élus ont pu se former pour mieux comprendre leurs missions, leurs droits et leurs obligations,
- ↪ Les grandes consultations annuelles se sont déroulées,
- ↪ L'accompagnement d'experts pour renforcer ses connaissances et analyses afin de mieux assumer sa mission « multiple » a pu se faire,
- ↪ Les élus ont gardé leur motivation.

Rappelons que l'ordonnance de 2017 a prévu que l'organisation et le fonctionnement du CSE peuvent être largement adaptés et aménagés par négociation d'un accord d'entreprise ; le Code du travail prévoyant un socle minimal de mise en place pour tous les CSE.

L'esprit de la loi est celui d'un CSE sur mesure propre à chaque entreprise.

Ainsi, en faisant le bilan objectif de ce qui a bien ou moins bien fonctionné, la renégociation de l'accord relatif au fonctionnement du CSE peut être une opportunité pour le rendre plus adapté aux besoins et spécificités de l'entreprise, mieux planifier les consultations du CSE, rendre plus fluide la communication des informations dont les élus devraient pouvoir disposer spontanément, faciliter les expertises, améliorer le fonctionnement interne du CSE, apprécier les besoins financiers pour que le CSE assume au mieux

ses missions.

Bien entendu, si l'entreprise bénéficie d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, la négociation se déroulera entre eux et la direction.

### Concernant vos budgets : attention !

Un arrêt de la Cour de cassation du 20 octobre 2021 nous confirme que si le comité social et économique décide "de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles" (article L. 2315-61 du code du travail) au-delà de 10 % de l'excédent annuel\* (article R. 2315-31-1), l'employeur peut contester et agir en justice contre le CSE.

*\*La limite est bien de 10% de l'excédent annuel et non pas du budget annuel !*

### La Loi climat attribue de nouvelles attributions aux CSE en matière de transition écologique

Publiée le 24 août, la loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets élargit la mission générale du CSE, avec l'omniprésence de l'impact environnemental dans les consultations du CSE, ponctuelles ou récurrentes.

Au plan pratique, nos équipes sont à votre disposition pour vous conseiller sur vos actions potentielles pour initier ces nouvelles prérogatives et l'article qui suit vous éclairera utilement.

Toutes nos équipes, à travers nos différents pôles d'expertise, sont à votre écoute et disponibles pour vous accompagner dans l'exercice de vos mandats.

Enfin, permettez-nous de vous souhaiter une agréable fin d'année, de joyeuses fêtes avec vos proches et une année 2022 plus heureuse et plus libre, avec une bonne santé pour vous et vos proches.



Jean-Luc SCEMAMA  
Président  
Expert-Comptable  
Associé

### SOMMAIRE

Infos économiques	p.2-3
Infos sociales	p.4-5
Infos SSCT	p.6
Infos formations	p.7



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

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

## La loi Climat et résilience, entrée en vigueur le 25 août 2021

**Calendrier de mise en œuvre**

**DÈS LA PROMULGATION DE LA LOI**

- ✓ **Éducation à l'environnement** dans tous les établissements scolaires.
- ✓ **Menus végétariens** hebdomadaires dans tous les établissements scolaires.
- ✓ **Pouvoir donné aux maires** d'encadrer les écrans publicitaires dans les vitrines.
- ✓ **Renforcement des sanctions** pour les atteintes au droit de l'environnement.
- ✓ **Fin des centres commerciaux** sur des territoires naturels ou agricoles.

**2022**

**À PARTIR DE MARS**

- ✓ **Fin des chauffages** sur les terrasses.
- ✓ **Fermetures des lignes aériennes** lorsqu'il existe une alternative en train de moins de 2h30.
- ✓ **Premiers affichages environnementaux** sur les publicités de voitures et d'électroménager.

**AU COURS DE L'ANNÉE**

- ✓ **Fin de la pub** sur les énergies fossiles.
- ✓ **Gel des loyers** dans les passoires thermiques (classées G et F).
- ✓ **Obligation d'audit énergétique** pour les logements mis en vente, pour les classes F et G.

**2023**

- ✓ **Début de l'application des interdictions de circulation des véhicules polluants** dans la dizaine d'agglomérations en dépassement des seuils de pollution de l'air : crit'air 5 en 2023, 4 en 2024, 3 en 2025.
- ✓ **Ouverture de l'expérimentation pour des prêts à taux zéro** pour acheter des véhicules électriques ou hybrides dans les Zones à faibles émissions (ZFE).
- ✓ **Option végétarienne** quotidienne dans les cantines gérées par l'Etat (cantines universitaires notamment).
- ✓ **Premiers affichages environnementaux** pour les produits alimentaires et textiles.

**2025**

- ✓ **Création des ZFE** dans toutes les agglomérations de plus de 150 000 habitants.
- ✓ **Obligation d'audit énergétique** pour les logements mis en vente, pour la classe E.
- ✓ **Interdiction de mise en location** des logements classés G (600 000 logements).

**2028**

- ✓ **Interdiction de mise en location** des logements classés F (1,2 millions de logements).
- ✓ **Interdiction de publicité** sur les véhicules les plus polluants.

**2030**

- ✓ **20 % des surfaces des grandes surfaces dédiées au vrac.**
- ✓ **Interdiction de vente de véhicules** émettant plus de 95 gr/CO<sub>2</sub>.

**2034**

- ✓ **Interdiction de mise en location** des logements classés E (2,6 millions de logements).

### Les incidences de la loi Climat et résilience sur le rôle et les moyens du CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a pour mission générale d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions de l'entreprise. **Désormais il devra le faire au regard des conséquences environnementales de ces décisions.**

- Une dimension désormais écologique dans les consultations :
  - **Lors d'une information-consultation sur les questions intéressant la gestion et la marche de l'entreprise** (mesures de nature à affecter le volume des effectifs, conditions d'emploi, introduction de nouvelles technologies, etc.), **le CSE doit désormais aussi être informé et consulté sur les conséquences environnementales de ces mesures.**
  - **Il doit également être informé au cours des 3 grandes consultations récurrentes** (orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale) **sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.**

→ Une autre obligation va s'imposer à certains employeurs : la négociation sur la GPEC, obligatoire dans les grandes entreprises, devra répondre aux enjeux de la transition écologique.

→ **Rappelons que le CSE est doté d'un droit d'alerte environnemental (article L.4133-2 du Code du travail).** Ce droit d'alerte est déclenché lorsque le représentant du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement. La formulation est particulièrement large. Cette alerte n'est donc pas limitée aux « produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement. »

### Impacts sur la BDES et la formation

→ Pour tenir compte des nouvelles informations données au CSE, la BDES se transforme en BDESE, base de données économiques, sociales et **environnementales.**

→ Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise deviennent un thème obligatoire de la base de données.

→ Le contenu, et probablement les rubriques de la BDES, vont donc évoluer. Un décret d'application sera nécessaire pour modifier les articles définissant le contenu précis de la BDESE.

→ Les représentants du personnel auront la possibilité de se former sur le sujet de l'environnement dans le cadre de la formation économique des nouveaux élus CSE ou via le congé de formation économique, sociale et syndicale qui devient le congé de formation économique, sociale, **environnementale** et syndicale.

## L'agenda social du CSE

### Comment sécuriser le planning des consultations ?



La loi ne définit pas d'agenda social concernant les consultations récurrentes. **Il appartient aux membres du CSE de se mettre d'accord avec la Direction sur un calendrier.**

**Nous vous recommandons d'établir cet agenda dès le début de l'année.**

#### Les 3 consultations récurrentes

- 1. Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise**, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherches.
- 2. Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.**
- 3. Consultation sur les orientations stratégiques** de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les orientations de la formation professionnelle et le plan de développement des compétences.

#### Les 3 obligations de négociation

- 1. La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée** dans l'entreprise (salaires effectifs, durée et organisation du temps de travail, épargne salariale, suivi de la mise en oeuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes...).

*Obligation annuelle*

- 2. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail** (articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, lutte contre les discriminations, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, mobilité domicile-travail des salariés, etc.).

*Obligation annuelle*

- 3. La gestion des emplois et des parcours professionnels.** Les dispositifs mis en place devront désormais répondre aux enjeux de la transition écologique.

*Obligation triennale*

Situation économique et financière de l'entreprise	Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi	Orientations stratégiques de l'entreprise
<u>Article L2312-25 du Code du Travail</u> <b>Mission financée à 100% par l'entreprise</b>	<u>Article L2312-26 du Code du Travail</u> <b>Mission financée à 100% par l'entreprise</b>	<u>Article L2312-24 du Code du Travail</u> <b>Mission cofinancée par le CSE à hauteur de 20 % et par l'entreprise à hauteur de 80 %</b>
<p><b>La consultation économique et financière de l'entreprise porte sur :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Compte de résultat / Bilan / Prévisions (initiales et révisées)</li> <li>Politique de Recherche et Développement technologique</li> <li>CIR (Crédit d'Impôt Recherche)</li> </ol> <p>Elle doit permettre aux représentants des salariés de mieux comprendre :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>La situation économique et financière de l'entreprise,</li> <li>Le marché dans lequel elle évolue,</li> <li>Les enjeux du groupe auquel elle appartient,</li> <li>Les risques et les opportunités.</li> </ol> <p>↳ <b>Le CSE doit évaluer la santé financière de l'entreprise et rendre un avis motivé. Il peut se faire assister par un expert-comptable.</b></p>	<p><b>Cette consultation porte sur :</b></p> <p>L'évolution de l'emploi, Les qualifications, Le programme pluriannuel de formation et les actions de formation envisagées par l'employeur, Les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, L'apprentissage, Les conditions d'accueil en stage, Les conditions de travail, Les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 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.</p> <p>↳ <b>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 et également se faire assister par un expert-comptable.</b></p>	<p>Cette consultation porte sur les choix stratégiques de l'entreprise (commerciaux, organisationnels, financiers, etc.) et les moyens et actions mis en oeuvre pour les atteindre. Toutes les informations nécessaires à cette consultation sont communiquées par l'intermédiaire de la BDESE : 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...</p> <p>↳ <b>Le CSE doit anticiper, saisir les opportunités et gérer les difficultés en amont, en informant les salariés et en recueillant leurs avis et observations.</b></p> <p>↳ <b>Le CSE doit rendre son avis motivé mais pas que, il peut proposer des orientations stratégiques alternatives et également se faire assister par un expert-comptable.</b></p>

## Droits d'alerte et expertises : l'importance des explications de l'employeur

Le CSE est une instance multi-facette qui dispose de larges compétences destinées à lui permettre d'accomplir correctement ses missions.

Connu en premier lieu pour son rôle consultatif, le CSE est chargé d'assurer l'expression collective des salariés, de contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail mais aussi d'exercer une mission de surveillance et de contrôle de la gestion du chef d'entreprise.

En parallèle, le CSE dispose de la possibilité d'exercer différents **droits d'alerte** lui permettant de **mettre en lumière certaines problématiques** et de demander à l'employeur de fournir des explications sur les situations visées.

### Les droits d'alerte du CSE : un moyen d'action à part entière

Le CSE est doté par le Code du travail de plusieurs droits d'alerte lui permettant d'agir dans des domaines variés :

- ↳ Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes,
- ↳ Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent,
- ↳ Droit d'alerte économique,
- ↳ Droit d'alerte sociale,
- ↳ Droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

Le CSE est habilité à exercer ses droits d'alerte au moindre signe pouvant mettre en péril la société ou les droits des salariés. L'usage peut se révéler particulièrement utile pour imposer le traitement de certaines problématiques, sans que l'employeur puisse refuser le traitement de ce point. Par ce mécanisme, le CSE n'est pas obligé d'attendre une réunion pour alerter l'employeur sur une situation précise.

### Du droit d'alerte au recours à l'expertise : les possibilités du CSE

Allant au-delà du simple échange de point de vue avec l'employeur, l'usage de certains droits d'alerte peut permettre au CSE de **recourir à une expertise** dans le but :

- ↳ d'être accompagné dans sa démarche,
- ↳ d'obtenir des éléments d'information lisibles et objectifs.

C'est notamment le cas des expertises susceptibles d'être déclenchées dans le cadre de l'utilisation d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ou de droit d'alerte économique où, lorsque le juge est saisi, il lui revient de rechercher s'il existe des éléments objectifs et sérieux justifiant l'expertise.

Dans deux décisions récentes, la Cour de cassation a apporté des précisions sur les éléments d'alerte susceptibles de justifier le recours par le CSE à des expertises.

Dans un premier arrêt, la Cour de cassation a estimé que la **multiplicité des alertes depuis plusieurs années, sans qu'un travail d'ampleur pluridisciplinaire n'ait été mis en place pour permettre une amélioration**, la survenance de plusieurs incidents graves dans l'établissement ainsi que l'absence dans les programmes de prévention des risques professionnels caractérisent des conditions de travail de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés. Ces éléments justifient le recours à une **expertise pour risque grave, identifié et actuel** au sens de l'article L 2315-94 1° du Code du travail (Cass. soc. 27 mai 2021 n° 19-24.344).

Dans un second arrêt, il a été jugé que des faits préoccupants découverts à l'occasion du dépôt de rapports d'expertise sur la situation économique de l'entreprise, accompagnés d'une liste des interrogations posées à la direction, **en particulier sur le déficit croissant depuis plusieurs années consécutives** mis en exergue par ces rapports, et **l'absence de réponse pertinente de la direction** de nature à expliquer le déficit et les moyens envisagés pour y remédier, justifie l'exercice par le CSE de son **droit d'alerte économique** (Cass. soc. 7 juillet 2021 n° 19-15.948 F-D).

**Moralité de ces dernières décisions : l'absence de réponses pertinentes de la Direction, avec les explications nécessaires aux alertes émises par le CSE, justifie le recours à une expertise selon la Haute Juridiction.**

## Préparation des listes de candidats pour les prochaines élections du CSE : soyez vigilant !



Mise en place par la loi Rebsamen d'août 2015 pour les élections professionnelles organisées depuis le 1er janvier 2017, les règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes électorales font depuis l'objet d'un contentieux important qui permet à la Cour de cassation d'étoffer sa jurisprudence en la matière.

La Cour de cassation avait déjà apporté des précisions au sujet des listes présentées par des organisations syndicales lors des élections du CSE notamment l'impossibilité d'une candidature unique lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir (*Cass. soc. QPC, 9 mai 2018, n° 17-14.088*).

Dans deux décisions récentes, elle poursuit son travail d'interprétation des règles à respecter afin de ne pas risquer l'annulation d'une élection.

Ainsi, dans une première décision du mois de mai, la Cour de cassation a confirmé que lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir, les syndicats sont tenus de présenter une liste comportant au moins un candidat au titre du sexe sous-représenté. Elle ajoute que cette disposition est proportionnée « à l'objectif de parité recherché par la loi et ne méconnaît ni la liberté syndicale ni le principe de participation des travailleurs » (*Cass. soc. QPC, 27 mai 2021, n° 21-11.813*).

Dans une seconde décision, la Cour de cassation est également revenue sur les conséquences du non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes. Elle a ainsi jugé que les règles de suppléance ne s'appliquent pas en cas d'annulation de l'élection et qu'il n'y a pas lieu de désigner un remplaçant pour occuper le siège du membre titulaire laissé vacant pour cette raison (*Cass. soc., 22 sept. 2021, n° 20-16.859*).

## Temps partiel attention à la requalification !

Le salarié à temps partiel a un horaire de travail inférieur à un temps plein. Son temps de travail peut être décompté notamment à la semaine (moins de 35 heures), au mois (moins de 151.67 heures), à l'année (moins de 1607 heures).

Il peut effectuer des heures complémentaires (à ne pas confondre avec les heures supplémentaires pour un salarié à temps plein) sous certaines limites.

Le recours aux heures complémentaires est soumis à deux plafonds :

- ↪ la limite du 1/10ème du temps de travail inscrit au contrat de travail, ou du 1/3 en application d'un accord collectif et
- ↪ la limite de la durée légale du travail (ou conventionnelle si elle est inférieure)

La réalisation des heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié à temps partiel à un niveau égal ou supérieur à la durée légale du travail.

Dans un arrêt du 15 septembre 2021 n°19-19.563, les juges de la Cour de Cassation ont précisé les conséquences de ce dépassement lorsque le temps de travail d'un salarié à temps partiel est décompté sur une période autre que la semaine.

Selon la Cour de cassation, le contrat de travail d'un salarié à temps partiel qui accomplit des heures complémentaires en travaillant plus de 35 heures au cours d'une semaine, doit être requalifié en contrat à temps plein, à compter de ce dépassement, même si la durée de travail prévue au contrat fixée mensuellement est respectée.



# Et si préserver le sens du travail permettait de réduire l'absentéisme et le turnover ?

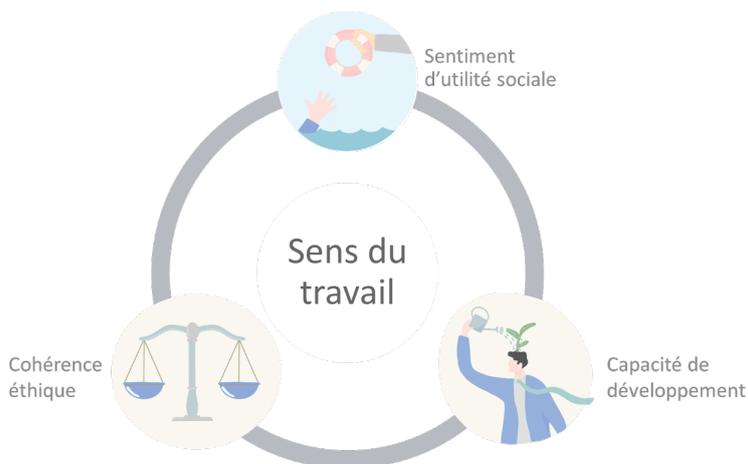
Un article\* paru en août dernier livre une analyse riche d'enseignements sur le **sens du travail**. Il offre une lecture singulière de ce facteur psychosocial, et interroge les **impacts d'un déficit de sens du travail sur la mobilité professionnelle externe, l'adhésion syndicale et l'absentéisme**.

Face aux mutations organisationnelles contemporaines, **interroger le sens du travail** est plus que jamais d'actualité. Comprendre ce qu'il recouvre permet d'ouvrir une perspective permettant de le penser comme une **composante de santé au travail et levier d'attractivité des entreprises et d'engagement des salariés**.

## C'est quoi le sens du travail ?

Les auteurs définissent le **sens du travail** comme étant constitué de **trois dimensions** :

- ✦ **Sentiment d'utilité sociale** : c'est-à-dire l'impact perçu du travailleur de son activité sur le monde extérieur ;
- ✦ **Capacité de développement** : sentiment d'apprendre de choses nouvelles dans son travail et de pouvoir y développer ses compétences ;
- ✦ **Cohérence éthique** : à savoir la possibilité de travailler en accord avec ses normes éthiques et professionnelles.



## Comment évaluer concrètement le sens du travail ?

- ✦ **L'utilité sociale** se mesure à travers les questions de type « avez-vous l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres ? »
- ✦ **La capacité de développement** s'entend comme la possibilité de déployer sa créativité (ou la manière dont organiser son travail), d'apprendre, de développer ses compétences, de réaliser son potentiel, etc. A l'inverse, ressentir de l'ennui dans son travail compromet cette dimension.
- ✦ **La cohérence éthique** est mise à mal lorsque qu'un travailleur fait quelque chose qu'il désapprouve, doit faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin. A l'inverse, éprouver un sentiment de travail bien fait, ou pouvoir se reconnaître dans le travail que l'on fait, sont des facteurs qui préservent la cohérence éthique.

## Que produit la perte de sens du travail ?

L'étude longitudinale basée sur près de 17 000 salariés révèle qu'un **déficit de sens du travail** accroît :

- ✦ La probabilité de **mobilité professionnelle** (exit) ;
- ✦ La probabilité d'**adhésion syndicale** (voice) ;
- ✦ L'**absentéisme** (loyalty, ou endurance).

Cela peut surprendre, mais **c'est la perte de sens du travail, plus que l'intensité du travail ou le manque de soutien social, qui contribue le plus à l'absentéisme**.

Le **sentiment de ne pas pouvoir développer ses compétences** est la dimension du sens du travail qui explique le plus la **mobilité professionnelle**.

L'**adhésion syndicale** est, quant à elle, favorisée par le **manque d'utilité sociale**.

Néanmoins, la plupart des salariés de l'étude qui souffrent de manque de sens du travail restent en emploi. Sans mobilité professionnelle, ni engagement syndical, ces salariés connaissent alors **une hausse significative du nombre de jours d'absence pour maladie**.

\* « Quand le travail perd son sens. L'influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l'absentéisme pour maladie. Une analyse longitudinale avec l'enquête Conditions de travail 2013-2016 », Thomas Coutrot et Coralie Perez. Cette étude longitudinale est basée sur les données d'une enquête sur les conditions de travail entre 2013-2016 portant sur près de 17 000 salariés.

## La loi pour renforcer la prévention en santé au travail

### Augmentation du nombre de jours de la formation SSCT et ouverture à tous les élus du CSE

La loi clarifie la question des bénéficiaires de la formation : tous les élus ont droit à la formation SSCT, et pas seulement ceux appartenant à la commission santé, sécurité et conditions de travail (loi 2021-1018, art. 39, c. trav. art. L. 2315-18 modifié).

La loi Santé fixe à 5 jours la durée minimale de formation SSCT lors du premier mandat, sans distinction selon l'effectif de l'entreprise.

### Financement de la formation SSCT par les OPCO dans les entreprises de moins de 50 salariés

La loi Santé ouvre une nouvelle possibilité de financement de la formation SSCT des élus du CSE et du référent « harcèlement sexuel » dans les entreprises de moins de 50 salariés. Cette formation peut être prise en charge par les opérateurs de compétences (OPCO) au titre de leurs actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés (loi 2021-1018, art. 39 ; c. trav. art. L. 2315-22-1 nouveau).

### La formation du référent « santé et sécurité au travail » devient obligatoire

L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Aujourd'hui, ces salariés peuvent demander une formation en matière de santé au travail (c. trav. art. L. 4644-1). La loi Santé impose cette formation (loi 2021-1018, art. 39 ; c. trav. art. L. 4644-1 modifié)

## Offres pour vos Prochaines formations en présentiel ou en visio

Pour mener à bien votre mandat d'élue(e) de CSE nous vous proposons de bénéficier de nos 2 offres exceptionnelles de formation pour cette fin d'année 2021

**Jusqu'au 24 décembre 2021**

**Réservez vos formations inter et profitez de nos 2 offres\* :**

- 👉 **650 € nets les 2 journées de formations inter au lieu de 700 € par personne**
- 👉 **Pack de 10 journées de formations inter à consommer par votre CSE au prix de 8 journées, soit 700 € nets offerts: 2 800 € nets le pack au lieu de 3 500 €**

**Profitez-en vite !!!**

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

### Programmes :

- 👉 Le fonctionnement et les attributions du CSE : 2 jours- Paris : 29 & 30 nov
- 👉 Trésorerie et comptabilité du CSE et atelier pratique : 2 jours- Lyon : 29 & 30 nov / Paris : 2 & 3 déc
- 👉 La gestion des ASC et prévention des risques URSSAF : 1 jour- Paris : 6 déc
- 👉 Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes : 1 jour- Paris : 8 déc
- 👉 Harcèlement moral au travail : 1 jour- Paris : 3 déc
- 👉 Prévention des Risques Psycho Sociaux : 1 jour- Lyon : 25 nov / Paris : 7 déc
- 👉 SSCT : 3 jours- Paris : du 15 au 17 déc



*\*Hors formations SSCT 3 jours*

# DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE



Comprendre pour savoir,  
savoir pour agir !

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

### 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**



**SSCT**