

DES INFOS PRATIQUES POUR VOUS, ÉLUS DE CSE !

Nous sommes heureux de vous présenter cette newsletter résolument pratique pour optimiser le rôle essentiel qui est le vôtre, d'élus de CSE.

Certes, bien que de nombreux CSE sont en période d'élection, nous vous proposons :

- ▶ 6 **bonnes résolutions** à prendre (p 2),
- ▶ De maîtriser le **rétroplanning électoral** du CSE (p 3),
- ▶ D'optimiser le **recours aux experts**, tant pour la **santé, sécurité et santé au travail** (p 6), mais aussi pour **apprécier la situation économique et financière de votre entreprise** (p 8) : base d'appréciation du risque pour l'avenir et des bases de négociation des salaires, ainsi que sur la **politique sociale, les conditions de travail et l'emploi** (p 9), base d'analyse de la situation sociale, mais aussi fondement pour l'avenir,
- ▶ Des formations pratiques.

Vous nous connaissez, depuis plus de 30 ans, notre cabinet œuvre pour de meilleures relations sociales dans l'entreprise, pour un véritable **dialogue social**, fondé sur le partage de la connaissance de l'information, la capacité d'analyse et de propositions.

Nous sommes, en effet, convaincus du potentiel d'amélioration des relations sociales, fondé sur la volonté de partager un projet d'entreprise, dans le respect, l'équité et la dynamique partagée.

Anticiper et répondre à vos besoins de connaissance et de compétence pour assumer votre mission, c'est aussi cela notre projet, notre quotidien à travers nos **4 pôles d'expertise** que vous retrouvez en page 12.

Nous insistons sur le besoin de **formation pratique des élus**, combinée à une assistance juridique, mais aussi au recours à l'expertise comptable pour renforcer votre rôle au niveau des consultations annuelles sur lesquelles vous avez à vous prononcer, et pour la gestion sécurisée et convenable de votre CSE.

Certains élus n'utilisent pas leurs droits à délégation et ne se forment pas, par manque de temps souvent, très occupés à assumer leur fonction « technique » et c'est dommage pour eux.

Attachés à la transmission des connaissances, nos équipes conçoivent la **formation comme un investissement** et un très bon **outil de motivation** et de valorisation des élus, pour adapter leurs compétences face aux évolutions législatives, mais aussi pour monter en compétence, notamment pour accompagner les nouveaux élus vers une prise de responsabilité accrue.

Aux sceptiques, je les invite à se rappeler ce que disait Abraham Lincoln « Si vous trouvez que l'éducation coûte trop cher, essayez l'ignorance ».

Ne l'oubliez pas, nos équipes sont à votre écoute pour vous orienter et vous conseiller utilement.

Très cordialement



Jean-Luc SCÉMAMA
Expert-comptable associé

SOMMAIRE

Infos sociales	p.2-5
Infos SSCT	p.6-7
Infos économiques	p.7-8
Infos formations	p.10-11



Toutes les équipes
du GROUPE LEGRAND
sont à vos côtés pour mener
à bien votre mandat !

**GROUPE
LEGRAND**

Expertise Comptable

Assistance juridique

Formation

SSCT

**DES EXPERTS
AU SERVICE DES CSE**

01 42 25 30 30

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

LES 6 BONNES RESOLUTIONS DE LA RENTREE DES CSE

En cette période de réformes et d'enjeux économiques forts (retraite, chômage, inflation) et de renouvellement des instances, il nous semble important de vous communiquer ces six conseils pour une mandature réussie :

1. S'organiser et planifier

Les sujets concernant le CSE sont nombreux et variés. Il est important pour les CSE de s'organiser en définissant les fonctions et les thèmes portés par chaque élu. Cela peut se matérialiser par des commissions, mais également de façon moins officielle par des thématiques attribuées à chaque élu en fonction de son appétence.

Une fois organisé, le CSE doit être attentif au planning des réunions CSE et informations/consultations, afin de ne pas subir l'agenda. Le CSE n'a pas vocation à être présent seulement pour valider ou non les réalisations de la direction, mais bien comme porte-voix des salariés et de leurs enjeux. L'intégration du CSE en amont de phase de projets, de modifications mêmes mineures au sein de l'entreprise est bénéfique et permet d'éclairer la direction des conséquences éventuelles. Le CSE est dans son rôle en proposant des alternatives.

2. Être visible au sein de l'entreprise

Le CSE est généralement reconnu pour les activités sociales et culturelles, cependant son implication ne s'arrête pas là. A travers sa mission d'assurer l'expression collective des salariés, le CSE est amené à émettre des avis, des recommandations. Ces dernières, une fois exprimées à la direction, doivent l'être également auprès des salariés, afin de leur faire prendre conscience de la nécessité de soutenir, voire de s'impliquer dans le CSE.

3. Vérifier et suivre la conformité de l'information

Avec la rapidité du monde dans lequel nous évoluons, les directions peuvent être tentées de repousser, d'alléger, de ne pas transmettre (notamment à travers la BDESE) toute l'information nécessaire, ou au contraire de « noyer » le CSE sous l'information. Or, ces informations et plus encore leurs analyses, sont cruciales pour que le CSE puisse rendre des avis éclairés. Bien souvent obsolètes, les BDESE ne jouent pas pleinement leur rôle d'information, mais plutôt d'archivage. Nous conseillons donc aux CSE d'être vigilants aux informations publiées et de ne pas rester seuls dans leur analyse.

4. Se faire accompagner au quotidien pour être plus fort

Bien que l'écoute, voire la détection des enjeux de l'entreprise, relève du CSE, ce dernier n'est pas seul pour établir le dialogue avec la direction. Le législateur a ainsi attribué la possibilité aux CSE de se faire accompagner sur un ensemble de domaines (juridiques, financiers, sociaux, risques, écologiques, stratégiques, etc.). L'accompagnement ne s'arrête pas aux missions du CSE, mais peut aller jusqu'à la tenue de sa comptabilité. L'objectif, dégager du temps aux élus, pour qu'ils se concentrent sur leur mandat de défense de l'intérêt des salariés. Pour être accompagné, rien de plus simple que de faire appel aux experts dédiés aux CSE.

5. Se former, une obligation pour mener les missions à bien

Être membre du CSE ne peut pas s'improviser, c'est pourquoi des formations (obligatoires ou non) doivent être suivies. Au-delà de l'obligation, des formations thématiques sont proposées aux élus pour leur permettre de monter en compétences sur les sujets de leur choix. Ces formations sont également un moment privilégié pour échanger entre stagiaires sur les différentes pratiques rencontrées en entreprise.

6. Être force de proposition

Bien que la gestion de l'entreprise relève de la direction, le CSE peut tout à fait être force de proposition et préconiser des solutions alternatives, ou exprimer des pistes de réflexions par rapport à des thématiques (ex. : QVT, RPS, etc.). Des décisions qui font consensus améliorent le dialogue social et la bonne marche de l'entreprise.

Contactez le Groupe Legrand pour des renseignements personnalisés.

MAITRISER LE RETROPLANNING ELECTORAL DU CSE

La fin des mandats des représentants du personnel approche dans beaucoup d'entreprises.

Maîtriser le calendrier du renouvellement du CSE est essentiel, afin de bien préparer les élections et éviter les risques d'annulation de ces dernières.



Groupe Legrand vous accompagne à chaque étape des élections du CSE !

- *La préparation des élections : calendrier électoral, négociation du protocole préélectoral, constitution des listes de candidats*
- *Après les élections : négociation des accords d'entreprise CSE et élaboration du règlement intérieur du CSE.*

Le CSE et la recherche de reclassement de l'employeur en cas d'un avis d'inaptitude

Pas de consultation du CSE si l'avis d'inaptitude dispense l'employeur de rechercher un reclassement

En principe, lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit consulter le CSE sur les possibilités de reclassement de ce salarié. A défaut, le licenciement du salarié est sans cause réelle et sérieuse.

Cependant, depuis la « Loi Travail » du 8 août 2016, l'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie de la mention expresse, dans l'avis du médecin du travail, que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Or, dans la mesure où ces mentions exonèrent l'employeur de procéder à des recherches de reclassement, la question de la nécessité de consulter le CSE en présence de ces mentions s'est posée.

Par un arrêt du 8 juin 2022, la Cour de cassation a tranché le débat en considérant qu'en présence de ces mentions expresses, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter le CSE

(Cass. Soc. 8 juin 2022 n° 20-22.500).



Temps partiel : attention à la requalification !

Temps partiel : attention à la requalification en présence d'un avenant temporaire sur le complément d'heures

Dans cette affaire, une salariée, engagée à temps partiel, signe un avenant portant la durée mensuelle du travail de 86,67 heures à 152 heures pour une période de 10 mois environ. La salariée considère que sa durée du travail a été portée à hauteur de la durée légale du travail. Or, cela va à l'encontre des limites applicables aux heures complémentaires et des majorations de salaires qui s'y attachent.

La Cour d'appel déboute la salariée de sa demande et estime que l'avenant signé par les parties est conforme aux dispositions légales et conventionnelles.

Le dispositif des avenants de complément d'heures a été introduit dans le code du travail, par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013,

relative à la sécurisation de l'emploi. Le législateur n'a pas réglé la question de savoir s'ils permettent de porter, temporairement, la durée du travail d'un salarié à temps partiel à hauteur d'un temps complet.

La Cour de cassation estime que la conclusion d'un avenant de complément d'heures à un contrat de travail à temps partiel, ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail à un niveau égal à la durée légale du travail ou à la durée prévue conventionnellement. Un salarié à temps partiel ne peut, **ni en application du régime des heures complémentaires ni en application du dispositif d'avenant de complément d'heures**, être amené à travailler à temps complet.

(Cass.soc. 21 septembre 2022, n°20-10701)



Modification du règlement intérieur sans consultation du CSE : quelle action du syndicat ?

Le règlement intérieur de l'entreprise est soumis à la consultation du CSE (C. trav. art. L. 1321-4). Il en est de même pour ses avenants.

Pour la première fois, dans un arrêt du 27 septembre 2022, la Cour de cassation se prononce sur la recevabilité de l'action en justice d'un syndicat visant à obtenir la nullité ou l'inopposabilité aux salariés du règlement intérieur pour défaut de consultation du CHSCT et des comités d'établissements. Précisons d'emblée que cette décision est transposable au CSE.

Dans cette affaire, le règlement intérieur est modifié par l'employeur sans consultation des instances représentatives du personnel (IRP). Un syndicat agit en justice aux fins de demander l'annulation du règlement intérieur. L'employeur conteste sa capacité à agir en justice.

Le tribunal de grande instance (aujourd'hui le tribunal judiciaire) et la Cour d'appel rejettent la demande du syndicat qui forme un pourvoi en cassation. Si la Cour de cassation donne tort au syndicat, son analyse est différente de celle des juges du fond.

Deux grands apports sont à retenir :

- **Le syndicat ne peut pas agir en justice pour demander la nullité du RI en cas de non-consultation du CSE**

Les juges du fond ont déclaré le syndicat irrecevable à agir en contestation de la validité ou de l'opposabilité aux salariés du règlement intérieur, les IRP n'ayant pas sollicité le juge sur la question.

En effet, selon la notice explicative jointe à l'arrêt du 27 septembre 2022, l'article L.1321-4 du code du travail n'institue pas la consultation des institutions représentatives du personnel comme une condition de validité du règlement intérieur puisqu'il est simplement prévu qu'à défaut de cette formalité, le règlement intérieur ne peut être « introduit », c'est-à-dire entrer en vigueur dans l'entreprise.

- **Pendant, le syndicat peut agir en justice pour demander la suspension du RI en cas de non-consultation du CSE**

La Cour de cassation rappelle l'article L. 2132-3 du code du travail en vertu duquel « les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. ». Elle considère que le défaut de consultation porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, impliquant ainsi le droit à agir en justice du syndicat.

Aussi le syndicat peut demander en référé la suspension du règlement intérieur d'une entreprise en raison du défaut d'accomplissement des formalités substantielles tenant à la consultation des institutions représentatives du personnel.

Dans la notice précitée, la Cour de cassation conclut que la solution adoptée par cette décision permet aux syndicats de contraindre l'employeur à respecter son obligation légale de soumettre le règlement intérieur à la consultation des institutions représentatives du personnel et assure l'effectivité des garanties prévues par le législateur.

Cass. soc. 21 septembre 2022, n° 21-10718 BR

CONTACT

Pôle CONSEIL & ASSISTANCE JURIDIQUE

Tel : 01 42 25 30 30

Email : info@groupe-legrand.com



Le CSE et le recours à l'expert en SSCT



Comme auparavant, l'**employeur peut contester, notamment la nécessité de l'expertise en saisissant le juge judiciaire** (C. trav. art. L. 2315-86). En l'espèce, la Cour de cassation a donné raison à l'employeur concernant la contestation du recours à l'expert habilité. **La délibération du CHSCT a donc été annulée** au motif de son imprécision. **En effet, celle-ci ne permettait pas de définir si le recours à expertise se justifiait par un risque grave ou par**

un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

En conclusion, **les élus du CSE qui entendent recourir à un expert habilité doivent préciser explicitement dans leur délibération le motif de recours à cet expert**. Ainsi, l'employeur, et le cas échéant le juge, pourront apprécier **si les conditions légales de recours à une expertise sont remplies**.

(Cass. soc. 21 septembre 2022, n° 21-11382 FD)

La délibération du CSE décidant le recours à un expert habilité doit préciser le motif de recours à l'expertise, notamment, le risque grave ou le projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail

Cet arrêt a été rendu par la Haute juridiction concernant la délibération d'un **CHSCT** (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), **mais est tout à fait transposable à celle d'un CSE**.

Pour rappel, le CHSCT pouvait faire appel à un expert agréé lorsqu'un **risque grave**, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel était constaté dans l'établissement ou en cas de **projet important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. A l'instar du CHSCT, le CSE d'une entreprise d'au moins 50 salariés peut toujours recourir à un expert sur ces précédents motifs, mais il est désormais dénommé **expert « habilité »** et non plus « agréé » (C. trav. art. L. 2315-94), en outre le CSE peut aussi décider de recourir à un expert habilité en cas d'**introduction de nouvelles technologies**.

CONTACT

Camille VOGEL - Pôle SSCT

Tel : 01 42 25 30 30

Email : info@groupe-legrand.com



Difficultés de recrutement : et si les conditions de travail étaient en cause ?

Les conditions de travail comme 3ème cause identifiée par les employeurs dans leurs difficultés de recrutement

Après la pénurie de personnes qualifiées (évoquée par 91% des employeurs), et le salaire insuffisant (26%), **les conditions de travail** arrivent en 3ème cause des difficultés de recrutement. Les secteurs les plus concernés sont les industries agricoles et alimentaires, les hôtels-café-restaurants (HCR), les transports et la santé et l'action sociale privée.

Une corrélation entre l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et les difficultés de recrutement

Plus la proportion de salariés exposés à des contraintes physiques et temporelles est élevée (pénibilité physique, horaires imprévisibles et travail de nuit), plus les entreprises déclarent des difficultés de recrutement : 90% des entreprises où plus de la moitié de l'effectif est soumis à des horaires imprévisibles déclarent des difficultés de recrutement, contre 65% des entreprises avec des horaires prévisibles.

Les risques psychosociaux également corrélés aux difficultés de recrutement

Du côté des risques psychosociaux, le travail empêché (ou sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité), les tensions avec le public et le travail dans l'urgence sont les facteurs psychosociaux contribuant le plus aux difficultés de recrutement, d'après les employeurs.



Davantage de difficultés de recrutement liées aux conditions de travail parmi les catégories d'ouvriers et d'employés que parmi les cadres

Tandis que les établissements avec une part importante de cadres sont davantage concernés par la pénurie de personnels qualifiés, les entreprises avec une majorité d'ouvriers et d'employés sont plus concernées par les difficultés de recrutement liées aux conditions de travail.

Des difficultés de recrutement de salariés qui s'estiment facilement employables

75% des employeurs indiquent des difficultés de recrutement lorsque les salariés se jugent facilement employables avec la même rémunération en cas de perte d'emploi.

Une difficulté pour les entreprises à fidéliser le personnel lorsqu'elles connaissent des problèmes de recrutement liés aux conditions de travail

Plus de 50% des entreprises déclarant avoir des difficultés de recrutement liées aux conditions de travail disent aussi avoir du mal à fidéliser certaines catégories de leur personnel. Ces difficultés de recrutement sont plus importantes lorsque les contraintes liées conditions de travail relèvent de risques psychosociaux.

Cette étude révèle des liens entre conditions de travail pénibles et difficultés de recrutement. Travailler sur les facteurs de pénibilité et les facteurs de risques psychosociaux constituent donc de réels leviers d'attractivité et de fidélisation du personnel. Pour l'aider à analyser finement les conditions de travail et à identifier des axes d'amélioration, le CSE peut recourir à un expert SSCT de Groupe Legrand.

Les experts du Pôle Santé, Sécurité et Conditions de Travail sont là pour vous répondre !

CONTACT

Camille VOGEL - Pôle SSCT

Tel : 01 42 25 30 30

Email : info@groupe-legrand.com



La situation économique et financière de votre entreprise



Chaque année, l'employeur d'une entreprise doit procéder à la consultation du Comité Social et Économique (CSE).

Cette consultation régulière doit être mise en place, quel que soit l'effectif ou bien la situation économique et sociale de l'entreprise. Afin d'accompagner au mieux les CSE dans cette consultation, **les experts du Groupe Legrand** sont à votre service.

Ces derniers vous aideront à **mieux appréhender** l'ensemble de **la documentation administrative** et **financière** fournie par l'entreprise.

Pour Qui ?

Comme vu plus haut, toute entreprise doit procéder à la consultation annuelle du CSE, quels que soient ses effectifs, sa situation économique, ou sa politique de recherche et de développement technologique. En outre, l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, ou le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi n'exempte pas l'entreprise de cette consultation (art. L. 2312-17 et L. 2312-25 du Code du Travail).

En vue de cette consultation, l'employeur doit mettre à disposition du CSE plusieurs documents :

- ▶ Les documents comptables transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou associés ;
- ▶ Le rapport du commissaire aux comptes ;
- ▶ Les documents financiers prévisionnels lorsque l'entreprise a plus de 300 salariés ou plus de 18 millions d'euros de chiffre d'affaires.

Comment le Groupe Legrand peut-il aider mon entreprise ?

La procédure de consultation du CSE va déboucher sur un avis motivé concernant chacun des aspects explorés de la situation économique et financière de l'entreprise. Lors de cette procédure, le CSE peut se faire assister par un expert-comptable spécialisé comme le Groupe Legrand, afin de mieux comprendre cette situation, l'évolution des résultats, mais aussi établir des pronostics.

Faire appel à un expert vous permettra d'avoir les clés de compréhension de votre entreprise, afin d'aiguiser votre esprit critique et établir un dialogue constructif sur les mêmes bases de compréhension 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.

Comment désigner Groupe Legrand comme expert-comptable du CSE ?

Ordre du jour (arrêté par l'employeur et le secrétaire)

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.

Résolution à faire figurer sur le procès-verbal

« 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° ».

Bon à savoir :

La mission est financée à 100 % par l'entreprise, selon l'article L2315-80 du Code du Travail.

CONTACT

Pôle Expertise Comptable

Tel : 01 42 25 30 30

Email : info@groupe-legrand.com



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



Tout comme la consultation récurrente sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que la consultation récurrente sur l'orientation stratégique de l'entreprise, (et sauf en cas d'accord préalable), **la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise doit avoir lieu au minimum une fois par an**. Cette consultation porte sur plusieurs aspects de la politique sociale de la structure, notamment l'évolution de l'emploi, les conditions de travail, ou l'égalité homme/femme. Afin de bénéficier d'un accompagnement d'expert sur ces questions, faites appel au Groupe Legrand, expert au service des CSE.

Faire appel à un expert vous permettra de vous armer, de vous impliquer dans les discussions et de vous faire participer aux décisions prises par votre Direction.

Comme nous l'avons évoqué, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise aborde plusieurs thèmes :

- ▶ Il y a d'abord un premier pôle portant sur l'évolution de l'emploi et de la formation. On y aborde notamment les qualifications, le programme pluriannuel de formation, ou encore les actions de formation envisagées par l'employeur ;
- ▶ Un second pôle porte sur les conditions de travail et inclut : les congés, l'aménagement du temps de travail et la durée du travail ;
- ▶ Un troisième pôle sur l'égalité homme/femme ;
- ▶ Et enfin, les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné.

De quelles informations dispose le CSE pour agir ?

L'employeur doit mettre à la disposition du CSE des informations portant sur **9 sujets**, notamment : le plan de formation du personnel de l'entreprise, la durée du travail, l'effort de construction, ou encore la période des congés payés. On abordera également, l'évolution de l'emploi, les indicateurs chiffrés comparant hommes et femmes et le recours aux contrats précaires.

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.

Comment désigner Groupe Legrand comme expert-comptable du CSE ?

Ordre du jour (arrêté par l'employeur et le secrétaire)

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° du code du travail.

Résolution à faire figurer sur le procès-verbal

« Conformément à l'article L. 2315-91 du Code du travail, le Comité Social et Économique (central) (nom de la société) 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. »

Bon à savoir :

La mission est financée à 100 % par l'entreprise, selon l'article L2315-80 du Code du Travail.

CONTACT

Pôle Expertise Comptable

Tel : 01 42 25 30 30

Email : info@groupe-legrand.com



La loi Santé au travail

(loi 2021-1018, art. 39, c. trav. art. L. 2315-18 modifié).

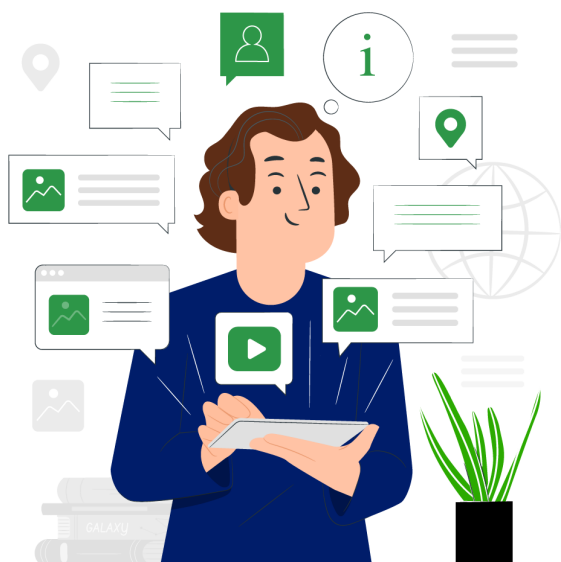
Ces dispositions sont en vigueur depuis le 31 mars 2022 !

Durée de la formation santé/sécurité des élus du CSE		
	Premier mandat	Renouvellement mandat
Entreprise de moins de 50 salariés	5 jours pour tous les élus	3 jours pour tous les élus
Entreprise de 50 à moins de 300 salariés	5 jours pour tous les élus	3 jours pour tous les élus
Entreprise de 300 salariés et plus	5 jours pour tous les élus	<ul style="list-style-type: none">▪ 5 jours pour les membres de la CSSCT▪ 3 jours pour les autres élus

Bon à savoir !

La loi Santé ouvre une nouvelle possibilité de financement de la formation SSCT des élus du CSE et du référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » 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).



CONTACT

Marlène SERIN - Pôle Formation

Tel : 01 42 25 30 30

Email : formation@groupe-legrand.com



PLANIFIEZ VOTRE FORMATION INTER-ENTREPRISES CSE | SSCT !

Fonctionnement et attributions du CSE - 2 journées

- Les 24 et 25 novembre 2022 Marseille

La gestion des ASC et risques URSSAF - 1 journée

- Le 30 novembre 2022 Bordeaux
- Le 24 novembre 2022 Lyon
- Le 5 décembre 2022 Paris
- Le 12 décembre 2022 Marseille

Trésorerie et comptabilité du CSE - 2 journées

- Les 28 et 29 novembre 2022 Lyon
- Les 1er et 2 décembre 2022 Marseille
- Les 7 au 8 et décembre 2022 Paris

Le rôle primordial des enjeux de la RSE - 1 journée

- Le 16 décembre 2022 Paris



Santé, Sécurité et Conditions de travail - 5 journées

- Du 28 novembre au 2 décembre 2022 Paris
- Du 21 au 25 novembre 2022 Bordeaux
- Du 5 au 9 décembre 2022 Lyon

La prévention des risques psychosociaux - 1 journée

- Le 16 novembre 2022 Paris
- Le 2 décembre 2022 Bordeaux
- Le 5 décembre 2022 Marseille
- Le 12 décembre 2022 Lyon

Le harcèlement moral au travail - 1 journée

- Le 24 novembre 2022 Paris
- Le 7 décembre 2022 Bordeaux
- Le 13 décembre 2022 Marseille

Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes - 1 journée

- Le 25 novembre 2022 Paris
- Le 8 décembre 2022 Bordeaux
- Le 14 décembre 2022 Marseille



DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE

GRUPE
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 juridique

Accompagnement au quotidien pour toute question d'ordre juridique, sociale ou économique
Assistance en réunions du CSE - Assistance des OS dans le cadre des négociations - Analyse et conseil relatifs aux documents transmis aux CSE...

Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)

Expertises conditions de travail (risque grave, projet important, nouvelles technologies, PSE)
Missions contractuelles : Qualité de Vie au Travail (QVT), Diagnostic risques psychosociaux

Formation CSE - SSCT

Formation inter et intra dans toute la France, en présentiel et/ou en distanciel

Comprendre pour savoir,
savoir pour agir !



Expertise
Comptable



Assistance
Juridique



Formation



SSCT

Pour en savoir plus, contactez-nous :

www.groupe-legrand.com

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

Qualiopi
processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION



in

QUALIANOR
Organisme certifié
«Expertises auprès des CSE»
Comité Social & Economique