

# InfosCSE

Septembre - Octobre 2025

## DES INFOS PRATIQUES POUR VOUS, ÉLUS DE CSE !



### SOMMAIRE

#### *Infos économiques*

- ♦ *APLD Rebond : un nouveau dispositif* p.3-4

#### *Infos SSCT*

- ♦ *Rôle du CSE dans l'enquête harcèlement, moyens et prérogatives* p.5-6

#### *Brèves*

p.8-9

#### *Infos évènements*

p.10

#### *Infos Formations*

p.11

## Une rentrée sous le signe de l'incertitude

### Incertitude politique – Climat économique morose

Le Premier Ministre a choisi d'engager la confiance de son gouvernement par un vote de l'Assemblée Nationale le 8 septembre ; vote qui débouchera probablement sur la démission du gouvernement. Sur la base de cette hypothèse, les hommes politiques font part de leur préférence sur la suite à donner : constitution d'un nouveau gouvernement, dissolution de l'Assemblée Nationale, ou élections présidentielles anticipées.

En tout état de cause, le budget préparé par l'actuel gouvernement, qui prévoyait un montant d'économies record et qui devait être transmis à l'Assemblée Nationale avant le 15 octobre, sera très certainement revu.

Un mouvement né sur les réseaux sociaux appelle au blocage de la France le 10 septembre, mettant en évidence la colère de Français qui ne se sentent ni écoutés, ni entendus.

La croissance économique est faible avec une prévision de 0,6 % sur l'année 2025 et les PSE se multiplient.

### APLD Rebond

Dans ce contexte, la loi de finances pour 2025 a prévu un nouveau dispositif pour soutenir les entreprises faisant face à une réduction d'activité : l'APLD Rebond. Nous vous en détaillons les dispositions dans cette Newsletter.

### Conditions de travail

Les tensions économiques, les incertitudes politiques et les nouveaux modes de travail (Télétravail, flexoffice ou introduction de l'intelligence artificielle) mettent à mal, dans un certain nombre de cas, les organisations du travail, qui sont ou deviennent pathogènes. Elles peuvent ainsi entraîner des charges de travail inadéquates, des charges mentales trop lourdes, des risques psychosociaux et des situations de harcèlement.

Depuis les ordonnances Macron, c'est le CSE qui dispose des prérogatives en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail. Dans ce cadre, il peut se faire accompagner d'un expert, certifié Qualiencor. Afin de mieux défendre l'intérêt des salariés sur ces aspects, nous avons présenté dans les pages intérieures le pôle SSCT de GROUPE LEGRAND, ses domaines d'intervention et le cadre de notre accompagnement.

La santé des salariés pouvant également être mise à mal par des faits de harcèlement, nous vous rappelons ci-dessous les prérogatives du CSE dans l'enquête harcèlement

Les tendances macro-économiques peuvent être totalement ou partiellement différentes dans le cadre spécifique de votre entreprise. Pour connaître la situation réelle de votre société, sachez exercer vos droits, et notamment le droit à l'information objective dans le cadre des consultations récurrentes (situation économique et financière – politique sociale – Orientations stratégiques), et le droit de protéger la santé, la sécurité et les conditions de travail de vos collègues. Vous n'en représenterez que mieux les salariés qui vous ont élus

### Bonne rentrée malgré tout !

Nous serons présents sur certains salons de CSE en cette rentrée ; nous serons ravis de vous accueillir sur nos stands pour vous renseigner, vous informer et qui sait, démarrer une collaboration. Vous trouverez dans la rubrique info événements, les dates des salons auxquels nous participons

Notre cabinet reste à vos côtés, à travers nos différents pôles d'expertise. Les articles qui suivent sont aussi là pour vous éclairer.

N'hésitez pas à nous appeler, en cas de doute ou de besoin.

**Sylvie VERCLEYEN**  
Expert-comptable Associée





## APLD Rebond : un nouveau dispositif pour soutenir les entreprises face à une réduction durable d'activité

Sur 12 mois glissants à fin juin 2025, le nombre de défaillances d'entreprises (ouvertures de redressement judiciaire et de liquidation judiciaire directes) a augmenté de +5,2%, contre +11,8% fin mars 2025, et +18% fin 2024. La tendance à l'accalmie se confirme donc malgré de nombreuses incertitudes économiques.

Dans un paysage économique où l'adaptabilité est clé, les entreprises recherchent des mécanismes efficaces pour traverser les périodes de ralentissement d'activité sans sacrifier leurs ressources humaines.

C'est dans ce contexte qu'intervient le dispositif d'**Activité Partielle de Longue Durée "Rebond" (APLD-R)**. Établi par la loi de finances pour 2025, il est pleinement opérationnel depuis le **14 avril 2025**, offrant une structure pour accompagner les organisations face à une diminution durable de leur volume d'affaires, tout en soutenant l'emploi et la montée en compétences des salariés.

### Mise en Place : Un Cadre Juridique Structuré

L'APLD Rebond est applicable aux accords collectifs et aux documents unilatéraux transmis à l'administration entre le **1<sup>er</sup> mars 2025 et le 28 février 2026**. **Par la voie conventionnelle** : L'entreprise peut s'appuyer sur un accord collectif (d'établissement, d'entreprise ou de groupe), qui devra être validé par les autorités compétentes.

- **Par décision unilatérale de l'employeur** : une décision unilatérale de l'employeur est envisageable, à condition qu'elle s'inscrive dans le cadre d'un accord de branche étendu. Dans ce cas, une procédure d'homologation administrative est requise, précédée impérativement de la consultation de votre Comité Social et Économique.

Quelle que soit l'approche choisie, le document formalisant la démarche doit détailler plusieurs points fondamentaux :

- La **période d'application** du dispositif.
- La **délimitation des entités, activités et collaborateurs** concernés.
- Le **pourcentage maximal de réduction du temps de travail**, qui ne peut excéder 40% de la durée légale ou de la durée habituelle si celle-ci est inférieure. Une flexibilité est cependant prévue, permettant d'atteindre 50% dans des situations économiques spécifiques, après l'obtention d'une autorisation administrative dédiée.
- Les **engagements clairs de l'entreprise en matière de maintien des emplois et de développement de la formation professionnelle**.
- Les **modalités régulières d'information des organisations syndicales signataires et des instances représentatives du personnel**.

Il est important de noter que cette diminution de l'horaire est évaluée sur l'ensemble de la période d'application pour chaque salarié, et peut englober des phases de suspension temporaire de l'activité.

## Dispositions Financières : Soutien aux Salariés et aux Employeurs

L'APLD Rebond intègre un mécanisme de compensation visant à répartir l'effort et à inciter à la formation :

- **Pour le salarié** : Chaque heure non travaillée mais indemnisable génère une compensation équivalente à **70% de sa rémunération horaire brute de référence**, dans une limite de 4,5 SMIC. Un point à souligner : si le salarié met à profit ces heures pour suivre des **actions de formation, l'indemnité est revalorisée à 100% de sa rémunération nette antérieure**.
- **Pour l'employeur** : L'entreprise bénéficie d'une allocation correspondant à **60% de la rémunération horaire brute de référence**, toujours dans la limite de 4,5 SMIC. Cette aide signifie un **coût résiduel de 10%** de la rémunération brute de référence pour l'entreprise.

## Le Rôle du CSE et l'Appui d'Experts

Pour les membres du CSE, l'APLD Rebond représente un sujet d'attention particulier, notamment lorsque votre consultation est requise. Il sera pertinent de s'assurer que les conditions du dispositif sont adaptées à la situation de l'entreprise et aux besoins des salariés, en portant une attention particulière aux engagements de formation et de maintien de l'emploi.

Comprendre les modalités de l'APLD Rebond permet aux représentants du personnel de mieux appréhender les ajustements d'activité et de veiller aux intérêts des salariés dans ce cadre.

Face à la complexité de ce type de dispositif, l'appui d'un expert-comptable peut s'avérer indispensable. Il pourra décrypter les données, évaluer la pertinence des engagements de l'employeur et éclairer le CSE sur les conséquences financières.

Par ailleurs, pour valider la conformité juridique de l'accord ou de la DUE, notamment en ce qui concerne les modalités de consultation et les engagements en matière de droit du travail, le conseil d'un juriste spécialisé en droit du travail sera un atout majeur.

Ces professionnels peuvent aider le CSE à s'assurer que les droits des salariés sont pleinement respectés et que le cadre légal est scrupuleusement appliqué.

Ce dispositif offre une structure pour gérer les périodes de sous-activité tout en intégrant des perspectives de développement des compétences. La sollicitation d'expertises externes est une garantie supplémentaire pour le CSE d'exercer pleinement son rôle consultatif et de protéger au mieux les intérêts des salariés.

Vous avez des questions sur les implications concrètes de l'APLD Rebond pour votre entreprise et les salariés ?

Nos experts sont à votre disposition pour accompagner votre CSE dans cette démarche.



Pour toute question ou besoin d'accompagnement, nos experts sont à votre disposition pour vous aider.

Contactez-nous au : 01 42 25 30 30 ou par email : [info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)

Nous contacter >>>





## Le rôle du CSE dans l'enquête harcèlement, moyens et prérogatives

### L'employeur est dans l'obligation de diligenter une enquête en présence de faits de harcèlement

Le Code du travail prohibe toute forme de harcèlement au travail qu'il s'agisse du harcèlement moral ou du harcèlement sexuel et agissements sexistes (C. trav., art. L.1152-1, art. L.1153-1).

L'employeur est dans l'obligation de prévenir les faits de harcèlement, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Cette obligation s'articule étroitement avec l'obligation de sécurité (C. trav., art. L.4121-1) qui dispose que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

En conséquence, la jurisprudence établit que les signalements de harcèlement doivent impérativement faire l'objet d'une enquête interne : « **...Il appartient à l'employeur, avisé de faits éventuels de harcèlement, de diligenter une enquête interne afin de vérifier les allégations qui lui sont rapportées** » (Cass. Soc. 27 novembre 2019, 18-10.551).

### Le CSE est compétent en matière de harcèlement

S'agissant des conditions de travail, le CSE « peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du **harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes** » (C. trav., art. L.2312-9).

Le CSE procède à intervalle régulier à des **inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail** (C. trav., art. L.2312-13). Ces inspections peuvent porter sur tout type de risque professionnel dont les risques de harcèlement.

Le CSE exerce également un droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (C. trav., art. L.2312-59). L'atteinte « peut notamment résulter de faits de **harcèlement sexuel** ou **moral** ou de **toute mesure discriminatoire...** ». Cette procédure d'alerte s'avère ainsi particulièrement adaptée aux agissements de harcèlement et discrimination au travail. Elle donne lieu à l'ouverture par l'employeur d'une enquête conjointement menée avec le CSE.

Le CSE désigne un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes parmi ses membres, sous la forme d'une résolution (C. trav., art. L.2314-1).

### Le CSE participe obligatoirement à l'enquête harcèlement en cas d'alerte pour atteinte aux droits des personnes

L'enquête portant sur les faits de harcèlement signalés par un salarié est obligatoirement diligentée par l'employeur. La participation du CSE n'est pas obligatoire, mais demeure fortement souhaitable, compte tenu des prérogatives que l'instance détient sur le sujet.

Cependant, lorsque l'enquête est diligentée par l'employeur à la suite de l'alerte du CSE (alerte pour atteinte aux droits des personnes), la participation du CSE constitue un droit et ne souffre d'aucune ambiguïté : « **l'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité** » (auteur de l'alerte).

Il est souhaitable de négocier par accord, ou toute autre forme de négociation, un cadre permettant une enquête conjointe pour tous les signalements de harcèlement, ainsi que les procédures de signalement interne et d'enquête.

## La participation du CSE à l'enquête : une garantie de l'impartialité et de l'objectivité de la démarche

Durant l'enquête harcèlement, des entretiens sont menés avec des salariés concernés directement ou indirectement par les faits à l'origine du signalement. Ces entretiens donnent lieu à un rapport d'enquête permettant à l'employeur d'envisager des sanctions disciplinaires si les faits reprochés à la personne mise en cause sont avérés.

La participation du CSE permet de vérifier que **la procédure d'enquête et les entretiens respectent les principes de neutralité, d'impartialité, de traitement équitable et du respect du contradictoire.**

Il est fortement recommandé, avant toute enquête, de co-construire la méthodologie et les guides d'entretien. Pendant les entretiens, les membres du CSE ont la possibilité de poser des questions et de prendre des notes afin d'apporter leur contribution à la rédaction du rapport d'enquête.

Le CSE peut envisager de confier l'enquête harcèlement à une structure externe. Les résultats seront malgré tout exploitables par l'employeur (Cass. Soc. 17 mars 2021 n° 18-25597).

N'hésitez pas à prendre contact avec vos experts, du pôle Conseil, du pôle SSCT, ou encore du pôle Formation, pour vous accompagner sur ces sujets.



Pour toute question ou besoin d'accompagnement, nos experts sont à votre disposition pour vous aider.

Contactez-nous au : 01 42 25 30 30 ou par email : [info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)

Nous contacter >>>



# PÔLE SANTE, SECURITE & CONDITIONS DE TRAVAIL

**Certifié Qualianor pour ses expertises SSCT, notre pôle Santé, Sécurité et Conditions de Travail s'investit pleinement à vos côtés, élu du CSE, pour vous accompagner dans toutes les dimensions de votre mandat.**



## **Le Pôle SSCT de Groupe Legrand : votre partenaire engagé pour un CSE impactant**

En tant qu'élu du CSE, vous avez un rôle clé à jouer dans la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. Le Pôle Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) de Groupe Legrand vous donne les moyens d'agir concrètement, à chaque étape de la vie de l'entreprise.

## **Pourquoi choisir Groupe Legrand ?**

- **Expertise reconnue** : Notre certification Qualianor atteste de notre compétence et de notre engagement en matière de SSCT,
- Des **solutions pertinentes** et **opérationnelles**,
- Un **engagement total à vos côtés** : nos équipes pluridisciplinaires (experts SSCT, économiques, juridiques et sociaux) vous offrent une prise en charge globale de vos problématiques,
- **Solutions sur mesure** : Nous nous adaptons à vos besoins spécifiques pour vous proposer des solutions personnalisées et efficaces.

## **Les experts SSCT de Groupe Legrand interviennent sur :**

- Les **projets importants modifiant les conditions de travail** : Réorganisations, PSE, déménagements, changements d'outils/logiciels...,
- Les **risques graves** : Risques professionnels (y compris psychosociaux), absentéisme, turnover, AT/MP, surcharge de travail, violences au travail (harcèlement)...,
- L'**égalité professionnelle** Femmes- Hommes,
- **Politique sociale et conditions de travail** : vous êtes consultés sur la Politique sociale ? Bénéficiez d'un éclairage particulier sur les conditions de travail et la prévention des risques associée afin d'améliorer la situation).



Pour toute question ou besoin d'accompagnement, nos experts sont à votre disposition pour vous aider.

Contactez-nous au : 01 42 25 30 30 ou par email : [info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)

**Nous contacter >>>**



## Consultation du CSE central et CSE d'établissement sur la politique sociale : un accord peut réserver le recours à expert au CSE central



A défaut d'accord spécifique organisant les consultations récurrentes, le CSE doit être informé et consulté tous les ans sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (C. trav., art. L. 2312-26, I). A cette occasion, il peut recourir à une expertise (C. trav., art. L. 2315-91).

Lorsque l'entreprise est structurée en établissements, en l'absence d'accord, la consultation sur la politique sociale doit être conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements (C. trav. art. L. 2312-22).

Dans ce récent arrêt, la Cour de cassation a statué sur la validité d'un accord collectif qui prévoyait que les CSE d'établissement soient consultés sur la politique sociale de leur établissement, mais sans droit de recours à l'expertise. **La Haute juridiction a estimé que les signataires d'un accord collectif pouvaient réserver au CSE central le droit à expertise sur la politique sociale, même si l'information-consultation sur certains thèmes de la politique sociale sont menés au niveau des CSE d'établissement.**

(Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-10.857)

## PSE annulé : reprise de la procédure sans reprise intégrale de la consultation



Le Conseil d'État a récemment précisé les modalités de consultation du CSE lors de la modification d'un PSE à la suite de l'annulation de son homologation administrative. En effet, l'employeur doit consulter le CSE à ce titre, tenir au moins deux réunions espacées de 15 jours (C. trav. art. L1233-30). Le CSE peut proposer des alternatives et l'employeur doit étudier ces suggestions et y répondre de manière motivée.

Dans l'affaire jugée, un employeur voit son PSE annulé en raison d'une erreur de contrôle de la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). L'employeur reprend donc la procédure en mettant à jour son projet de PSE, mais ne laisse que 7 jours entre les deux réunions du CSE. La cour administrative d'appel a considéré ce délai insuffisant, mais le Conseil d'État a censuré cette décision.

Le Conseil d'État a établi une distinction entre les modifications « mineures » et « substantielles » du PSE :

- Pour les **modifications mineures**, la procédure d'information-consultation n'a pas à être reprise intégralement, mais l'employeur doit toutefois communiquer les éléments d'information utiles au CSE ;
- Pour les **modifications substantielles**, l'employeur doit respecter toutes les étapes de la procédure, y compris le délai de 15 jours entre les réunions.

Dans le cas d'espèce, les juges du fond n'ont relevé que des modifications mineures, à savoir des précisions sur les critères d'ordre des licenciements et sur le plan de reclassement. Ils en concluent que la procédure suivie par l'employeur est régulière.

Il aurait pu en être autrement si les modifications avaient été considérées comme substantielles. Cela dépend de l'appréciation concrète des changements apportés au plan initial et suppose une altération significative des mesures envisagées ou des modalités de mise en œuvre du licenciement collectif.

(CE 4e-1e ch., 27 juin 2025, n° 463870)

## La protection des travailleurs renforcée face aux risques liés aux fortes chaleurs



Depuis le 1er juillet 2025, de nouvelles règles renforcent la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense dans le Code du travail (Décret n° 2025-482 et Arrêté du 27 mai 2025). L'employeur doit désormais mettre en place des mesures de prévention spécifiques dès lors que le niveau de vigilance « jaune » du dispositif canicule de Météo-France est atteint (C. trav. art. R 4463-1 nouveau ; Arrêté TSST2503467A du 27 mai 2025, art. 1 et 2).

Tout d'abord, l'employeur doit désormais intégrer les risques liés aux épisodes de chaleur intense dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (C. trav. art. 4121-1).

Ensuite, l'employeur doit mettre en place de moyens de préventions adaptés aux vagues de chaleur intense notamment :

- **Mise en place de conditions thermiques adaptées** au travail sous forte chaleur (C. trav. art. R. 4223-13 nouveau);
- **Mise en œuvre de procédés de travail adaptés** et le **choix d'équipements de travail** appropriés (C. trav. art. 4463-3 nouveau);
- Renforcement de l'**obligation de fournir de l'eau potable fraîche** (C. trav. art. R. 4463-4), notamment dans le secteur du BTP où l'employeur doit désormais, en l'absence d'eau courante, fournir trois litres d'eau potable par jour et par travailleur (C. trav. art. R. 4534-143);
- Adaptation des équipements de protection individuelle aux conditions climatiques (C. trav. art. 4323-97);
- Instauration d'un dispositif de secours qui doit être porté à la connaissance des salariés et du service de prévention et de santé au travail (C. trav. art. R. 4463-6 nouveau).

**A NOTER** : l'employeur doit adapter les mesures de prévention, en liaison avec le service de prévention et de santé au travail, pour les **travailleurs particulièrement vulnérables**, notamment en raison de leur **âge** ou de leur **état de santé** (C. trav. art. R 4463-5 nouveau).

Par ailleurs, dans le secteur du BTP, les épisodes de canicule font désormais partie des conditions prises en charges par le régime de chômage intempéries (Arrêté du 27 mai 2025).

D. n° 2025-482, 27 mai 2025 : JO, 1er juin  
Arr. 27 mai 2025, NOR : TSST2503467A : JO, 1er juin

## Courriels professionnels : le salarié a droit à leur communication au titre du RGPD



Dans cet arrêt, la Cour de cassation reconnaît que les courriels émis ou reçus par le salarié via sa messagerie professionnelle sont des **données à caractère personnel** au sens de l'article 4 du RGPD.

Le salarié a donc droit d'y accéder, **l'employeur devant lui fournir tant leur contenu que leurs métadonnées (horodatage, destinataires...)**, sauf si la communication demandée est de nature à porter atteinte aux droits et aux libertés d'autrui (article 15 du RGPD).

Sans justification, l'abstention de communication constitue une violation du RGPD, causant un préjudice au salarié que le juge peut indemniser.

(Cass. Soc. 18 juin 2025, n° 23-19022 FS-B)

## Retrouvez-nous sur les Salons CSE – Septembre & Octobre 2025

L'équipe vous donne rendez-vous pour la seconde saison des Salons CSE 2025 ! Venez nombreux sur nos stands et participez à nos conférences dédiées aux élus du CSE. Des réponses concrètes à vos défis, des conseils d'experts, et des outils pour réussir votre mandat.



**17 - 18  
septembre  
2025**

### A Lyon - Salon ELUCEO (Groupama Stadium)

↳ Loge A34

#### Nos conférences :

- ↳ Mercredi 17 septembre, de 10h30 à 11h30 – Salle 2 :
  - ♦ Consultations et avis du CSE : comment ça marche ?
- ↳ Jeudi 18 septembre, de 14h30 à 15h30 – Salle 1
  - ♦ Le rôle stratégique des élus du CSE : 10 clés pour un mandat réussi

**23 - 24 - 25  
septembre  
2025**

### A Paris - Salon SOLUTIONS CSE (Porte de Versailles)

↳ Stand B21

#### Nos conférences :

- ↳ Mardi 23 septembre, de 14h à 15h, salle 2 :
  - ♦ Budget CSE : les essentiels en 60 minutes
- ↳ Jeudi 25 septembre, de 9h45 à 10h45 – Salle 2 :
  - ♦ SSCT – Surcharge de travail : des constats aux actions concrètes pour le CSE

**16 - 17  
octobre  
2025**

### A Bordeaux - Salon SOLUTIONS CSE (Hangar 14)

↳ Stand B35

#### Notre conférence :

- ↳ Vendredi 17 octobre, de 9h30 à 10h30 :
  - ♦ SSCT – Surcharge de travail : des constats aux actions concrètes pour le CSE



Besoin d'accompagnement ? Nos experts sont à votre écoute

Contactez-nous au : 01 42 25 30 30 ou par email : [info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)

Nous contacter >>>





## CAPSULE EN VISIO !

Un apprentissage rapide et adaptable, accessible à distance

2 heures en individuel ou en demi-journée en groupe avec un expert spécialiste CSE

## THEMES

1. Les représentants de proximité
2. Violences au travail : obligations de l'employeur
3. Les modalités de congés payés
4. Forfait jours : les points clés
5. Le droit à la déconnexion
6. L'égalité professionnelle et l'index EGAPRO
7. Les notions pour savoir lire un bulletin de paie
8. La place des élus dans la politique Handicap de l'entreprise



## PLANIFIEZ VOTRE FORMATION INTER-ENTREPRISES CSE | SSCT 2025 !

### Nos prochaines dates de formations CSE et SSCT :

Retrouvez toutes nos dates de formations sur notre site internet. Toutes nos formations sont accessibles en présentiel et/ou en visio !

| SSCT (Nouveau mandat)- 5 jrs                                                                              | La prévention des risques psychosociaux - 1 j                                                                            | Le harcèlement moral au travail - 1 j                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>13 au 17 octobre Paris</li> <li>17 au 21 novembre Lyon</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>29 septembre Lyon</li> <li>17 novembre Paris</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>30 septembre Lyon</li> <li>18 novembre Paris</li> </ul> |
| Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes - 1 j                                              | Se préparer à la consultation d'un projet important modifiant les conditions de travail, de santé et de sécurité - 1 j   | Le rôle du CSE face aux enjeux de l'IA en entreprise                                           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>01 octobre Lyon</li> <li>19 novembre Paris</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>07 novembre Lyon</li> </ul>                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>07 octobre Lyon</li> <li>03 novembre Paris</li> </ul>   |
| Fonctionnement et attributions du CSE - 2 jrs                                                             | Perfectionner son mandat - 1 j                                                                                           |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>06 et 07 octobre Paris</li> <li>04 et 05 décembre Paris</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>30 septembre Paris</li> <li>08 octobre Lyon</li> <li>08 décembre Paris</li> </ul> |                                                                                                |
| Bulletin de paie - Comment le déchiffrer ? - 1 j                                                          | Trésorerie et comptabilité du CSE - 1 j                                                                                  |                                                                                                |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>15 octobre Lyon</li> <li>10 novembre Paris</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>09 et 10 octobre Paris</li> <li>27 et 28 novembre Lyon</li> </ul>                 |                                                                                                |

**Contactez-nous pour les dates réservées à votre CSE !**

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



Prenez contact directement avec Marlène SERIN - Responsable du Pôle Formation par email à : [formation@groupe-legrand.com](mailto:formation@groupe-legrand.com) ou au 01 42 25 30 30

## Nos experts CSE vous accompagnent à toutes les étapes de votre mandat d' élu de votre CSE

Depuis 1989, le Groupe Legrand accompagne des Comités Sociaux et Économiques (CSE).



### Connaître pour savoir, Savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT, et vous permettre de comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle auprès des salariés que vous représentez.

### Groupe Legrand c'est 4 pôles d'excellence ...



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT



f in