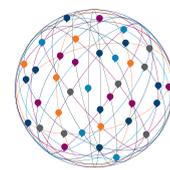




# La plume de l'alouette



ATLANTES  
AVOCATS

JUILLET 2019

DÉPARTS  
EN CONGÉS  
ANNUELS ?

NON...  
DÉPARTS  
TOUT COURT



FLM

## Triste période estivale pour certains

Juillet/août : le goût des vacances...!?

Un goût sans doute amer pour les salariés de CONFORAMA qui a annoncé, mi-juillet, 1 900 suppressions de postes, de GENERAL ELECTRIC à Belfort avec près de 800 suppressions d'emplois, plus 200 dans les services support.

Dans les deux cas, et dans beaucoup d'autres, des plans de restructuration beaucoup plus lourds qu'initialement envisagés.

Dans les deux cas, un délai légal de 4 mois dont le mois d'août.

Mais, tout va bien : les lois successives ont permis, sans conteste, la création d'emplois... Vous y avez cru ?

Et, la Direction des deux Groupes ne respecte ni les vacances, ni les engagements pris.

Tel est particulièrement le cas pour le groupe GE qui, lors du rachat à ALSTOM, avait pris des engagements avec l'Etat de création de 1 000 emplois et de conservation de Belfort comme Centre d'excellence et de décision pendant 10 ans. Vous y avez cru ? Est-ce à dire que nous ne pouvons plus croire à rien ? Ni à la douce chaleur de l'été, ni à la parole donnée ?

Pour ce qui nous/you concerne, une chose certaine : les délais d'information-consultation désormais implacables au grand bonheur des groupes peu soucieux de la parole donnée !

Je vous souhaite un bel été à vous tous.

Pour ma part, un été au goût amer.

*Evelyn BLEDNIAK,  
Avocat Associée*

P. 2/3 LE CSE

P. 4 VRAI/FAUX

P. 5/6 DOSSIER SPECIAL

P. 7 ECOLOGIE



**RENDEZ-VOUS**  
sur [www.atlantes.fr](http://www.atlantes.fr)  
et notre Appli mobile



Plafonnement des indemnités prud'homales  
**La mobilisation continue !**

Retrouvez notre pétition sur :

<https://www.change.org/p/stop-au-bareme-des-indemnitees-prud-homales>



## LE CSE AU FIL DES JOURS ET DES PRATIQUES

### VADEMECUM

# Les délais d'information-consultation du CSE et la course contre la montre



Nous nous apercevons, en tant que praticiens, que les délais d'information-consultation du CE, et aujourd'hui du CSE, sont encore sources de malentendus et donc d'erreurs préjudiciables pour l'instance.

Le temps court et, si le temps était celui des instances (CE et CHSCT) avant la loi de 2013, il appartient désormais aux directions d'entreprise... Et la création du CSE et la réécriture des textes a opacifié davantage encore la perception qu'en ont les élus.

Au point qu'il nous est apparu fondamental de vous rappeler les règles applicables !

### Petit rappel : autres temps, autres mœurs

Avant la loi du 14 juin 2013 et le décret du 27 décembre 2013, le CE n'avait pas de délai pour remettre son avis.

Tant que l'employeur n'avait pas fourni une information complète, écrite et loyale aux élus, le CE qui n'avait pas entre ses mains l'ensemble des éléments lui permettant une pleine compréhension du projet (motifs, explication du processus, conséquences...), pouvait légitimement se déclarer dans l'incapacité d'être consulté et d'émettre un avis.

[...] →

S'il est vrai que cela pouvait retarder d'autant la prise de décision de l'employeur et la mise en œuvre du projet, prédominait néanmoins la **nécessité d'une information complète du CE** afin que les représentants du personnel puissent se prononcer, mais aussi et surtout qu'ils puissent faire évoluer le projet dans le cadre d'un dialogue avec l'employeur.

Il s'agissait tout bonnement de l'esprit de la loi résumé dans la **notion d'effet utile** de la consultation du CE.

Par ailleurs, peu ou prou se dégageait un équilibre. Les employeurs qui estimaient avoir fourni l'ensemble des informations nécessaires à la consultation, n'hésitaient pas à considérer l'avis comme rendu, si la position du CE relevait pour eux d'un abus. Et le CE ne saisissait le juge que si, effectivement, les éléments manquants étaient déterminants à l'avis.

Le dispositif législatif en vigueur n'était manifestement pas du goût des entreprises et syndicats patronaux, faisant peu confiance à l'office du juge et à sa compétence, et faisant une confiance sans faille à la capacité des directions à respecter les prérogatives des CE en matière d'information-consultation... !

## Les points d'attention

Ainsi dans le cadre du nouveau dispositif légal (*art. L.2312-5, L.2312-16, R.2312-5 et R.2312-6 du Code du travail*) :

- Les délais d'information-consultation peuvent être fixés dans l'accord collectif de fonctionnement du CSE (accord de dialogue social) ou par accord entre le CSE ou CSE et la Direction : confiance est donnée au « Dialogue Social »
- Sauf meilleur accord, le Code du travail fixe un délai au terme duquel le CSE sera réputé avoir rendu un avis négatif.
- Ce délai est de (hors procédures de licenciement collectif) :
  - 1 mois, pour le CSE
  - 2 mois, si le CSE désigné un expert
  - 3 mois, en cas d'expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE Central et d'un ou plusieurs comités d'établissement
- Ce délai commence à courir à compter de la communication des informations requises par la loi et non pas à compter de la première réunion de la procédure d'information-consultation qui ne constitue plus une obligation.

### l'architecture des procédures d'information-consultation se voit ainsi radicalement modifiée.

Mais,

- ce délai court à compter de la transmission des documents par l'employeur, ce qui pourrait même lui permettre de n'envoyer qu'une seule réunion avec, à son terme, une demande d'avis,
- en tout état de cause, à la fin du délai d'1, 2 ou 3 mois, l'avis négatif du CSE sera réputé être rendu et peu importe que toutes les informations aient ou non été communiquées et les alternatives étudiées,
- rien n'empêche à l'employeur de demander l'avis du CE avant la fin du délai d'1, 2 ou 3 mois.

Alors on vous dira qu'il ne faut pas exagérer parce que le juge pourra sanctionner les abus... qui plus est rapidement...

En effet, la loi (*art. L.2312-15 du Code du travail*) prévoit que :

« Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours ».

Sauf que « cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis ». Même si la loi précise « toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L.2323-3 ».

Dans un monde idéal où la justice aurait les moyens qu'elle nécessite, pourquoi pas...

## En résumé

La réalité est cinglante. Des procédures en la forme des référés qui prennent plusieurs semaines, si ce n'est plus, des juridictions dans l'incapacité de statuer dans les 8 jours, des demandes de prolongation des délais légaux jugées après la fin d'un délai qui de fait aura validé l'avis du CSE... et permis à l'employeur de mettre en œuvre son projet...

Pour rappel, la loi présuppose que :

- les directions communiqueront de façon complète et loyale les informations nécessaires à la consultation aux CSE,
- lorsqu'elles constateront des délais trop courts, elles négocieront sans difficulté des délais conventionnels plus longs, quand bien même la loi détermine des **DELAIS COUPERET** au titre desquels le CSE sera réputé avoir rendu un avis négatif,
- les difficultés pourront être tranchées par les juridictions dans des délais qui permettront de préserver les droits des CSE comme de l'employeur...

Là où la loi devrait protéger le faible, elle semble protéger ou, à tout le moins, fortement ménager le fort.

Mais il ne faut pas « désespérer Billancourt » ...

## Alors que faire ?

### D'abord se souvenir des principes.

L'effet utile de la consultation du CSE, impose qu'il dispose des informations complètes écrites et loyales pour pouvoir se prononcer sur un projet qui a vocation à évoluer sous l'effet de cette information-consultation. Les juges sont aujourd'hui enclins à considérer que si les informations ne sont pas complètes, alors le délai est inopposable.

Il ne faut donc pas hésiter à saisir le juge pour se prémunir !

**C'est sur le respect de ces fondamentaux qu'un équilibre pourra peut-être se faire.**

**Ensuite, de façon rigoureuse, tracer les demandes et questions formulées** auprès de l'employeur, pour être à même de souligner les manquements et justifier de l'incapacité à rendre un avis ou à se voir imposer le délai couperet.

Enfin, peut-être voter un mandat d'agir en justice dès la première réunion d'information-consultation, sans présupposer que l'employeur ne respectera pas ses obligations, mais pour rappeler que le CSE connaît ses droits et, si besoin, le faire valoir.

Evelyn BLEDNIAK, Avocat Associée



VRAI



FAUX



FLM

## Le partage des heures de délégation dans le cadre du CSE

Autrefois proscrite par la jurisprudence (excepté pour le CHSCT et les délégations syndicales) puis autorisée dans les nouvelles DUP, la mutualisation des heures de délégation et leur caractère cumulable sont désormais la règle dans les CSE.

### Je dois informer l'employeur du don d'heures de délégation 8 jours avant leur utilisation



Le délai de prévenance à respecter pour informer l'employeur est effectivement de **8 jours avant la date prévue pour l'utilisation des heures**. A noter que l'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mensualisées. En pratique et sauf disposition spécifique, l'information pourrait donc se faire par mail.

### En mutualisant les heures de délégation, je pourrais utiliser jusqu'à deux fois plus d'heures de délégation chaque mois



Le dispositif de partage des heures de délégation entre élus ne doit pas conduire un élu à disposer, dans le mois, de plus **d'une fois et demi le contingent d'heures de délégation**.

**Exemple** : un élu disposant de 22 heures de délégation mensuelle ne pourra donc utiliser plus de 33 heures par mois peu important le nombre d'heures restantes.

### Un même élu, pourra, au cours d'un même mois, donner des heures à plusieurs élus titulaires ou suppléants



Sous réserve de respecter le délai de prévenance de 8 jours, rien n'interdit de donner des heures plusieurs fois dans le mois et à plusieurs élus titulaires ou suppléants.

**NB** : le nouveau dispositif de partage des heures de délégation peut être de nature à compliquer les suivis d'heures de délégation pour les élus comme pour les directions. Pour éviter les difficultés, il peut être opportun de prévoir une procédure adaptée dans un accord ou le règlement intérieur du CSE.

### Je peux donner des heures à représentant de proximité ou à un membre du CSSCT



Pour les membres de la CSSCT dont les membres sont **obligatoirement choisis parmi les membres du CSE**, la question ne soulève pas de difficulté. Le partage des heures pourra donc se faire.

En revanche, concernant les représentants de proximité, la réponse paraît moins évidente. En effet, les représentants de proximité pourront être choisis tant parmi les membres du CSE que parmi les salariés de l'entreprise.

### Je peux donner des heures de délégation à un représentant syndical au CSE



Le Code du travail ne prévoit pas de mutualisation avec les représentants syndicaux. Rien n'interdit de le prévoir dans le cadre d'un accord.

### Les heures non prises ou partagées au cours du mois sont perdues



Si tel était le cas pour les anciennes instances, pour les nouvelles DUP comme pour les CSE les heures de délégation sont désormais utilisables cumulativement dans la limite de 12 mois.

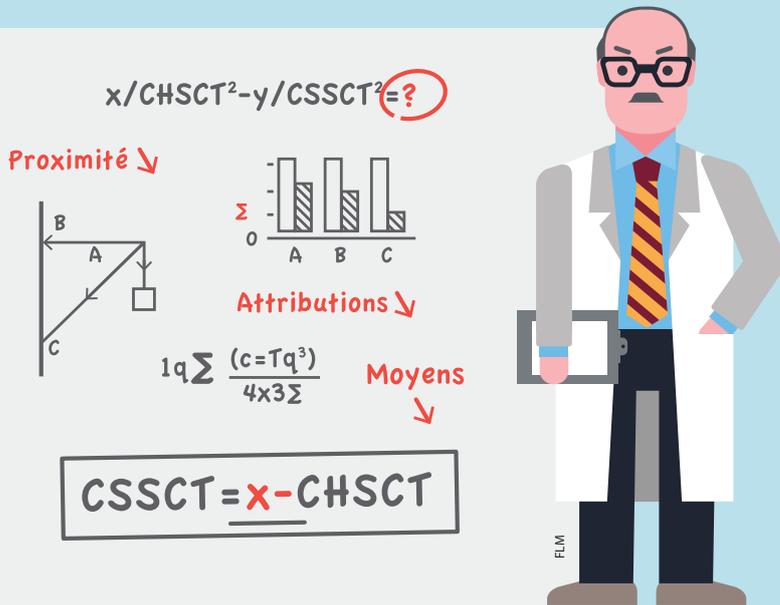
Comme pour le partage des heures, deux conditions doivent également être respectées :

- Cela ne doit pas conduire un élu à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie habituellement ;
- Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

#### ⚠ Attention

Le partage des heures de délégation ne doit pas constituer un prétexte pour refuser l'octroi d'heures de délégation complémentaires pour les membres du bureau, les suppléants, les membres des différentes commissions, ou encore les représentants de proximité.

Maxence DEFRANCE, Juriste - Atlantes Paris/ Île de France



# L'impossible équation de la CSSCT

Après 38 ans de bons et loyaux services, le CHSCT va s'éteindre à la fin de l'année. Et pourtant, les enjeux de santé au travail sont loin d'être derrière nous comme en attestent les 1 000 morts par an d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les 100 000 morts dus à l'amiante d'ici à 2025 ou encore le procès en cours de France Telecom pour harcèlement moral institutionnalisé ayant conduit à de nombreux suicides.

**En 2019, en France, le travail tue, abîme et engendre souffrance physique et psychologique.**

Un tel constat pourrait amener à renforcer l'action des représentants du personnel, tant ils ont montré qu'ils étaient des acteurs incontournables de la prévention des risques professionnels. Et pourtant, l'ordonnateur a préféré supprimer le CHSCT et diluer ses prérogatives au sein du comité social et économique (CSE) en prévoyant que ce dernier pourrait, sous certaines conditions, s'appuyer sur une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Mais la CSSCT pourra-t-elle permettre de pallier la disparition du CHSCT ? L'inquiétude est de mise lorsqu'on se penche sur les conditions de sa mise en place, qui font apparaître un choix cornélien pour les représentants du personnel.

En effet, contrairement au CHSCT dont la mise en place, les prérogatives et les moyens s'imposaient à tout employeur d'une entreprise de 50 salariés et plus, la CSSCT, mise à part quelques règles d'ordre public, se négocie avant tout. La négociation de l'accord de mise en place du CSE doit permettre de définir les contours de la CSSCT, en particulier la délégation de tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (*art. L. 2315-38 du Code du travail*). Cette négociation place les représentants du personnel face à une équation insoluble : la tentation est grande de reconstruire

le CHSCT dans la CSSCT alors que cette dernière sera par nature impuissante à agir comme le CHSCT. En somme, une délégation de pouvoirs sans pouvoir d'agir.

## L'équilibre entre proximité, attributions et moyens

Le premier problème est l'évidente perte de proximité de la CSSCT puisque sa création n'est obligatoire que dans les entreprises ou établissements de 300 salariés et plus, contre 50 salariés et plus pour feu le CHSCT. Cet éloignement du terrain est particulièrement dommageable du fait du caractère spécifique de ses missions qui nécessite d'être au plus près des situations de travail des salariés.

Le premier enjeu sera donc de négocier le nombre et le périmètre d'implantation des CSSCT pour préserver cet ancrage dans l'activité concrète des travailleurs. Dans les premiers accords signés, les employeurs se montrent peu prompts à prévoir mieux qu'une CSSCT par entreprise ou établissement de 300 salariés et plus. Comment s'en étonner quand, en l'absence d'accord, cette question sera tranchée par... une décision unilatérale de l'employeur.

Une solution pourrait être d'articuler l'action de la CSSCT avec des missions confiées aux représentants de proximité... à condition qu'ils existent et en nombre suffisant... ce qui dépend d'un accord avec l'employeur... Impossible équation nous vous le disions !

Seconde difficulté, si les accords de mise en place du CSE signés jusqu'à présent prévoient en règle générale une large délégation de missions à la CSSCT, les moyens qui lui sont alloués apparaissent souvent insuffisants pour s'en acquitter. Certains accords prévoient de déléguer à la CSSCT la totalité des attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

[...] →



D'autres n'accordent qu'une délégation partielle en détaillant les missions, parmi lesquelles :

- La préparation des réunions et des délibérations du CSE sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.
- Les inspections et les enquêtes, qu'il s'agisse des visites périodiques des lieux de travail ou des enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.
- Les différents droits d'alerte : en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles - en cas de danger grave et imminent - en matière de santé publique et d'environnement.
- L'analyse des risques professionnels et le suivi de leur prévention, notamment au travers de l'examen de documents tels que le document unique d'évaluation des risques, le programme annuel de prévention des risques professionnels ou encore le rapport annuel du médecin du travail.
- L'amélioration des conditions de travail, parfois renommée qualité de vie au travail, et parfois précisée par des missions spécifiques (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes ou encore accès et maintien dans l'emploi des personnes handicapées).
- Le suivi des projets immobiliers, de déménagement et d'aménagement des espaces de travail.
- L'étude des dossiers d'incapacité médicale, en particulier dans leur dimension reclassement.

Les missions apparaissent disproportionnées par rapport aux moyens de la commission, qui nécessiterait des heures de délégation complémentaires conséquentes, des temps pour des réunions préparatoires propres à la CSSCT et avec le CSE, des temps pour assurer des missions spécifiques, des moyens de communication (messagerie électronique, intranet, affichage, téléphone portable, ordinateur), des moyens d'information (accès à la BDES, à de la documentation), des moyens de circulation dans l'entreprise et de réunion avec les salariés (local). Les modalités de fonctionnement de la CSSCT sont aussi importantes à négocier que ce soit sur le nombre de réunions ou sur l'élaboration de l'ordre du jour ou des comptes rendus qui ne doivent pas rester la mainmise de l'employeur ou encore sur la coordination de la CSSCT avec le CSE ou avec les représentants de proximité.

L'adéquation entre les moyens et les prérogatives de la CSSCT apparaît comme décisive mais, dans bien des cas, l'employeur subordonne les moyens à une délégation significative d'attributions par le CSE (cela est parfois même écrit explicitement dans l'accord). Or, cette délégation n'est pas sans danger... et nous retrouvons alors notre impossible équation.



### Conseil Atlantès

Rappeler à l'employeur qu'il est tenu à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé physique et mentale des travailleurs (*art. L. 4121-1 et suivants du Code du travail*) peut constituer un bon levier de négociation pour obtenir des moyens d'actions pour les représentants du personnel sur la santé au travail. En tout état de cause, il est prudent de consigner dans des procès-verbaux tout refus de l'employeur en la matière ainsi que ses motivations.

## Ne pas déshabiller le CSE pour habiller la CSSCT

La CSSCT est, et demeurera, un incapable majeur mis sous tutelle. La CSSCT n'a pas de personnalité juridique, elle ne peut donc pas agir en justice, elle ne peut pas rendre d'avis, elle ne peut pas recourir à un expert, elle ne peut pas gérer un budget, passer un contrat... Ses procès-verbaux n'ont aucune valeur légale s'ils ne remontent pas au CSE. La CSSCT n'est pas une instance, elle n'est qu'une émanation du CSE. A trop lui déléguer, le risque est d'assécher les prérogatives du CSE qui, lui, est doté de personnalité juridique et de droits, pour les confier à une CSSCT qui ne pourra jamais se substituer à lui, et qui ne pourra donc jamais remplacer le CHSCT.

Ce risque n'est pas théorique comme le prouvent certains accords de mise en place du CSE qui stipulent expressément que chaque sujet délégué à la CSSCT ne sera pas traité de nouveau en séance plénière du CSE ou que l'employeur pourra se contenter de réunir la CSSCT suite à un accident (alors qu'il est d'ordre public que ce soit le CSE qui soit réuni) ou encore en privant les élus du CSE du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et de danger grave et imminent, droit confié exclusivement aux membres de la CSSCT.

Il faut donc rappeler que les dispositions légales n'imposent pas au CSE de déléguer certaines de ses missions à la CSSCT. Cette décision appartient aux élus du CSE et à eux seuls. C'est le CSE qui dispose d'une mission générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail et toute délégation en la matière ne peut priver les membres du CSE de leurs propres attributions.

Alors que certains employeurs tentent d'utiliser la CSSCT pour empêcher de conférer aux problématiques santé au travail une place centrale dans le CSE, et négocient l'allocation de moyens en échange d'une large délégation d'attributions à la CSSCT, il convient de prendre des précautions dans la rédaction des accords ou des règlements intérieurs de CSE. Certaines formules peuvent y aider : les missions déléguées ne privent pas les membres du CSE des droits prévus aux articles... Ou encore, le CSE peut récupérer l'instruction directe de sujets relevant de la compétence de la CSSCT.

Plus fondamentalement, il semble préférable de confier à la CSSCT des missions d'instruction de dossier, de préparation des points à l'ordre du jour et des avis consultatifs du CSE, d'étude des conséquences en matière de santé au travail des projets soumis à la consultation du CSE, de proposition et de motivation du recours à une expertise, d'analyse des documents officiels en matière de CSSCT, mais aussi de travail de terrain pour alimenter le CSE ou encore pour explorer de nouveaux espaces d'actions (risques émergents, prise en compte des sous-traitants et travailleurs précaires, effets des méthodes de management et d'évaluation des salariés...).

Bref, une commission de travail en appui du CSE pour que ce dernier puisse porter au plus haut niveau les enjeux de santé, sécurité et conditions de travail.

Claire BLONDET, Juriste - Atlantès Paris/Île de France



## OPTEZ pour une politique « Activités Sociales et Culturelles » ÉCO-RESPONSABLE !

Le comité social et économique, comme le comité d'entreprise, dispose du pouvoir de gestion directe des activités sociales et culturelles. Cela signifie que le CSE est libre de déterminer sa politique sociale, les activités individuelles et/ou collectives qu'il entend proposer aux salariés de l'entreprise.

Dans un objectif de développement durable, chaque acteur de la vie économique tente de se responsabiliser en guidant ses décisions de manière à être plus respectueux de l'environnement. Le CSE a aussi un rôle à jouer en la matière.

Le CSE achète des biens et des services auprès de prestataires, dont le choix est important en ce qu'il peut s'inscrire dans une **démarche éco-responsable**.

De nombreuses prestations (voyages, sorties, cadeaux, bons d'achats) et services à destination des salariés (billetterie et tous produits et services à tarifs préférentiels), sont l'occasion pour le CSE d'influencer les choix des salariés.

Tous les CE ou CSE, et plus encore ceux soumis à l'obligation d'avoir une commission des marchés<sup>1</sup>, peuvent décider d'appliquer volontairement une politique d'achats responsables qui consiste à :

- repenser globalement l'offre d'œuvres sociales et culturelles,
- intégrer des critères environnementaux et sociaux et, notamment, une logique de cycle de vie du produit dans son processus d'achats.

Ce n'est pas seulement être vigilant sur le critère de la protection de l'environnement, mais également être attentif au progrès social. Ainsi, des achats responsables doivent favoriser autant que possible des produits éthiques et écologiques ainsi que le circuit court d'approvisionnement.

Le CSE peut, par exemple, faire appel à une entreprise de l'économie sociale et solidaire<sup>2</sup> et privilégier l'achat de produits labellisés « commerce équitable ».

Pareillement, pour les CSE qui gèrent directement ou indirectement un restaurant d'entreprise : eux aussi peuvent favoriser les produits locaux et biologiques, le recyclage des déchets, voire même le compostage.

Même si le CSE externalise cette activité, il peut néanmoins établir un cahier des charges précis en termes de prix et de qualité exigée (cuisine de produits frais, traçabilité des denrées, gestion des déchets, performance énergétique des équipements, gestion intelligente de l'eau).



La restauration collective représente également un enjeu important aussi bien pour la santé des consommateurs que pour les choix et usages alimentaires (sensibilisation au gaspillage), et leurs impacts territoriaux.

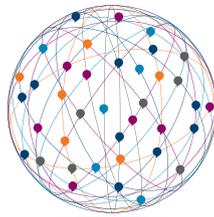
Si historiquement, le rôle social du CSE est d'améliorer les conditions de vie et de travail des salariés, aujourd'hui, il semble indispensable que cette instance donne l'exemple dans la mise en œuvre d'un développement durable. Ainsi, à travers sa politique sociale, le CSE peut sensibiliser les salariés à des comportements plus citoyens.

Au-delà de l'aspect social et culturel, les CSE qui disposent de réserves importantes peuvent effectuer des placements financiers qui s'inscrivent dans une démarche RSE : les placements ISR (investissement socialement responsable) et les placements solidaires.

*Alison VILLIERS, Juriste - Atlantes Nantes/Ouest*

<sup>1</sup> La commission est obligatoire pour les CE ou CSE qui dépasse deux des critères suivants : 50 salariés à la clôture d'un exercice ; 3,1 millions d'euros de ressources annuelles ; 1,55 millions d'euros de total de bilan.

<sup>2</sup> <http://www.esspace.fr/annuaire-entreprises-economie-sociale-et-solidaire-ess-france-eyes-atonis-cnress-insee.html>



**ATLANTES**  
AVOCATS



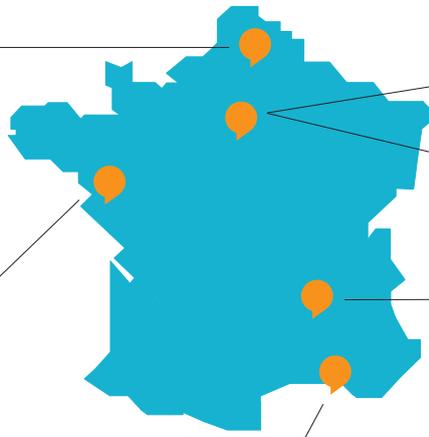
## VENEZ NOUS RENCONTRER LORS DES SALONS DES CE & CSE

### PARTICIPEZ À NOS CONFÉRENCES

- Comment peser en réunion ?
- Vos 100 premiers jours en CSE : les écueils à éviter, les réflexes à adopter
- L'évaluation professionnelle des salariés
- Budgets du CSE : de nouvelles règles pour une nouvelle instance

**LILLE**  
**Grand Palais**  
10 & 11 septembre 2019

**NANTES**  
**Parc des Expo**  
19 & 20 septembre 2019



**PARIS**  
**Paris La Défense Arena**  
24, 25 et 26 septembre 2019  
**Stade de France**  
1<sup>er</sup> & 2 octobre 2019

**LYON**  
**Cité Internationale**  
12 & 13 septembre 2019

**MARSEILLE** 10 & 11 octobre 2019

**INSCRIVEZ-VOUS CET ÉTÉ !**

Retrouvez également tous les détails sur [www.atlantes.fr](http://www.atlantes.fr)

Pour plus d'informations,  
contacter Leslie Gossart  
**01 56 53 65 11**  
ou  
**leslie.gossart**  
**@atlantes.fr**



Fred Le Menez

En partenariat avec



L'accueil : 01 56 53 65 00  
La Formation : 01 56 53 65 05 • [formation@atlantes.fr](mailto:formation@atlantes.fr)

Notre offre d'assistance au quotidien :  
01 56 53 65 10



Rendez-vous sur [www.atlantes.fr](http://www.atlantes.fr)  
et notre Appli mobile



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak / Création graphique → Fred Le Menez

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue du Champ de l'alouette - 75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).