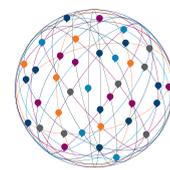




La plume de l'alouette



ATLANTES
AVOCATS

Septembre 2019

SPECIAL

CSE, 2 ans après... qu'ont-ils négocié ?

Il y a deux ans, en septembre 2017, les ordonnances dites « Macron » instituait une nouvelle instance qui allait bouleverser le paysage de la représentation du personnel dans les entreprises. Le CSE a donc vocation à remplacer définitivement l'ensemble des CE, DP et CHSCT, au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Cette nouvelle instance s'accompagne d'un nouveau paradigme, celui de la **négociation**. Tout ou presque est négociable dans le cadre du CSE : CSSCT, Représentants de proximité, place des suppléants, nombre d'élus, heures de délégation, expertises, réclamations individuelles et collectives, délais de consultation, budgets, parcours syndicaux, etc.

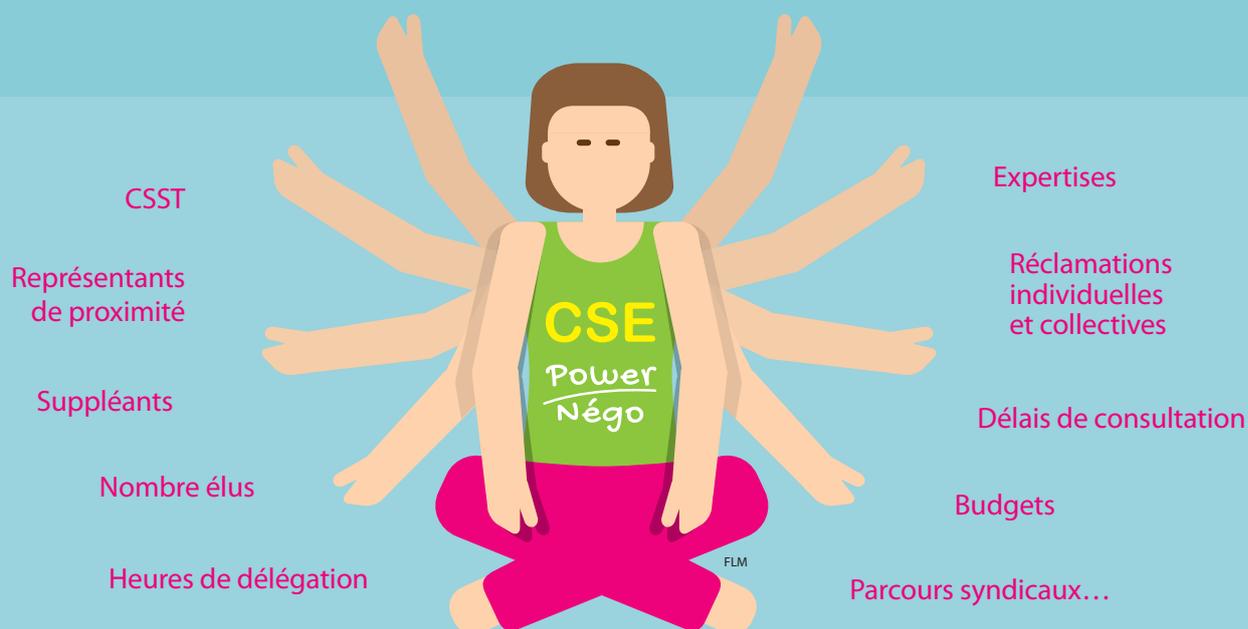
C'est la raison pour laquelle nous avons choisi de publier, depuis novembre 2018, **4 dossiers sur la mise en place du CSE** afin

de vous permettre de suivre les négociations déjà menées en entreprise et vous alerter sur les pièges à déjouer. Nous avons donc étudié de nombreux accords d'entreprise afin de vous guider au mieux sur cet enjeu de demain.

Si aujourd'hui de nombreuses entreprises ont déjà mis en place leur CSE, nous ne pouvons que constater que trop rares sont celles qui ont ouvert une négociation sur sa mise en place. A rappeler qu'à l'exception des sujets strictement réservés au PAP, la négociation, même après la mise en place du CSE, est toujours permise sur de nombreux autres sujets.

Une carte à jouer donc !

Maxence DEFRANCE, Juriste - Atlantes Paris/Ile-de-France



A voir sur le sujet : les étudiants du Master 2 de droit social de l'université de Montpellier ont étudié 450 accords relatifs au CSE : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/evenement-une-journee-des-reussites-du-dialogue-social-pour-valoriser-les>



RENDEZ-VOUS
sur 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 rôle des suppléants à repenser

DOSSIER SPECIAL - MARS 2019



La présence des suppléants aux réunions du comité social et économique (CSE) n'est plus de droit. Nous avons sélectionné quelques idées issues d'accords de mise en place du CSE pour vous aider à négocier leur participation aux réunions.

⚠ Attention

L'employeur a néanmoins l'obligation d'envoyer aux élus suppléants l'ordre du jour des réunions et les documents nécessaires aux informations et consultations, même lorsqu'ils ne participent pas aux réunions. Il est primordial de faire respecter cette disposition afin que les suppléants puissent jouer leur rôle de représentant du personnel.

L'utilité du suppléant en danger

L'absence des suppléants aux réunions du CSE soulève deux problèmes majeurs :

- Quelle sera leur capacité des suppléants à siéger sur le fond ? Leur méconnaissance des dossiers leur permettra-t-elle de rendre un avis éclairé ?
- Comment pourront-ils appréhender la complexité du mandat et bénéficier d'un apprentissage progressif auprès des titulaires ?

Comment négocier la participation des suppléants aux réunions du CSE ?

Seule la négociation, dans le cadre de l'accord de mise en place du CSE et/ou dans le règlement intérieur du CSE, permettra la présence des suppléants en réunion plénière.

À défaut de maintenir la présence **permanente** de **tous** les suppléants aux réunions du CSE, des solutions intermédiaires peuvent être négociées pour prévoir une présence partielle de ces derniers.

Voici un florilège de clauses issues d'accords de mise en place du CSE.

Participation permanente d'un nombre limité de suppléants

Certains accords permettent la participation aux réunions plénières du CSE pour une fraction seulement des suppléants.

« Il est convenu qu'un tiers du nombre total des suppléants est autorisé à participer aux réunions du CSE. Cette proportion de suppléants autorisés à participer à la réunion ne tient pas compte des potentiels remplacements de titulaires absents. »

Ils précisent parfois les modalités de choix des suppléants amenés à siéger :

Selon leur collège électoral

« A titre dérogatoire, pour le CSE, compte tenu de la dispersion géographique et de l'éloignement de ses membres, il est admis qu'un certain nombre de suppléants soit systématiquement convoqué à chaque réunion du CSE, que des titulaires soient absents ou non, selon les règles suivantes :

- Pour le collège employés, 1 élu suppléant par liste syndicale par tranche de 5 suppléants élus sur cette même liste,
- Pour le collège agents de maîtrise, 1 élu suppléant de la liste majoritaire. »

Selon leur établissement

« Les partenaires estiment, en l'absence de mise en place de représentants de proximité, que chaque unité de travail doit pouvoir être représentée lors des réunions des CSE. En conséquence, par dérogation, il est convenu que les suppléants pourront participer aux réunions pour représenter leur unité de travail, à condition qu'il n'y ait pas d'élu titulaire présent de leur unité de travail. »

[...] →



Choisis par les organisations syndicales représentatives

« Peut assister aux réunions du CSE un membre suppléant de la délégation du personnel par organisation syndicale représentative. Il est convenu que ce membre peut être différent d'une réunion à l'autre, au libre choix de chaque organisation syndicale, il participe aux débats sans droit de vote. »

Choisis par le CSE

« Parmi les élus, participeront aux réunions avec l'employeur, les membres titulaires et 3 membres élus suppléants sans qu'ils aient besoin de remplacer un titulaire ; les élus s'organiseront entre eux et préalablement à la réunion pour déterminer quels seront les membres suppléants participants à la prochaine réunion ; ils veilleront à en informer la DRH et le N+1 du salarié concerné. »

Participation ponctuelle de l'ensemble des suppléants

Une autre solution mise en œuvre est de rendre possible la participation de l'ensemble des suppléants, mais seulement lors de certaines réunions plénières du CSE.

A l'occasion des informations et consultations récurrentes

A l'occasion des réunions du CSE dédiées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail

« Afin de valoriser les suppléants dans leur rôle de représentant du personnel et de les impliquer dans la vie du Comité, il est convenu que ces derniers assistent aux réunions du Comité dès lors qu'elles portent sur tout ou partie des attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (soit au moins quatre réunions par an). »

A l'occasion de réorganisation/restructuration

Conseil Atlantès

N'oubliez pas de négocier des moyens pour les suppléants

Des heures de délégation

Afin que les suppléants puissent participer utilement aux travaux du CSE, il est important de négocier - un crédit d'heures de délégation soit pour chaque suppléant, soit sous la forme d'une enveloppe globale annuelle à se répartir.

Autre possibilité : négocier que le temps passé aux réunions préparatoires soit considéré comme du temps de travail effectif.

Des droits à formation

Seule la formation en santé, sécurité et conditions de travail, est de droit pour tous les membres de la délégation du personnel du CSE, donc y compris les élus suppléants.

La formation économique est obligatoire pour les membres titulaires du CSE mais il est nécessaire de négocier qu'elle puisse également bénéficier aux élus suppléants en prévoyant le maintien de leur rémunération par l'employeur.

La CSSCT : la recherche d'une solution adaptée à l'entreprise

DOSSIER SPECIAL - JUILLET 2019

Après 38 ans de bons et loyaux services, le CHSCT va s'éteindre. 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.

$x/CHSCT^2 - y/CSSCT^2 = ?$

Proximité \downarrow

Attributions \downarrow

Moyens \downarrow

$1q \sum \frac{(c=Tq^3)}{4x3\sum}$

CSSCT = X - CHSCT

FLM

[...] →



Le législateur a préféré supprimer le CHSCT et transférer ses prérogatives au nouveau CSE en prévoyant que ce dernier pourrait s'appuyer sur une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

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.

Recherche d'un équilibre entre proximité, attributions et moyens

Le choix du périmètre

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.

Les missions de la CSSCT

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.
- Les inspections et les enquêtes.
- Les différents droits d'alerte ([voir notre dossier d'octobre 2018](#))
- L'analyse des risques professionnels et le suivi de leur prévention.
- L'amélioration des conditions de travail, parfois renommée qualité de vie au travail, et parfois précisée par des missions spécifiques (égalité professionnelle entre femmes/ 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'adéquation des moyens

Les missions apparaissent disproportionnées au regard des 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

Ne pas déshabiller le CSE pour habiller la CSSCT

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.

Rappel important : les dispositions légales n'imposent pas au CSE de déléguer certaines de ses missions à la CSSCT. Cette décision appartient aux élus de 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.



Conseil Atlantès

Pour la négociation

Alors que certains employeurs 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.

Selon nous, 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 SSCT, mais aussi de travail de terrain pour alimenter le CSE ou encore pour explorer de nouveaux espaces d'actions (risques émergents, sous-traitants et travailleurs précaires, effets des méthodes de management et d'évaluation des salariés...).



Négocier les prérogatives des représentants de proximité

DOSSIER SPECIAL - MAI 2019

Le législateur invite les acteurs sociaux à négocier la mise en place de représentants de proximité. Il invite mais n'oblige nullement : pas d'accord, pas de représentant de proximité ! Le Code du travail reste d'ailleurs lapidaire à l'égard de ces représentants du personnel d'un nouveau genre. Aucune règle de fonctionnement, aucune prérogative n'est précisée : tout devra être défini dans l'accord.

Porter les réclamations individuelles et collectives des salariés

La grande majorité des accords signés à date assigne aux représentants de proximité la mission historique des délégués du personnel de présentation des réclamations individuelles et collectives. Les modalités d'exercice de cette prérogative varient fortement d'un accord à l'autre.

Tout d'abord, la délégation accordée par le CSE peut être :

- **Totale** : les représentants de proximité traitent les réclamations individuelles et collectives, dans leurs périmètres respectifs, à la place du CSE, qui leur délègue ainsi entièrement cette prérogative.
- **Partielle** : les représentants de proximité traitent les réclamations conjointement avec le CSE. Ils se chargent d'un premier traitement local. Seules les réclamations non résolues remontent au CSE, par exemple sous la forme d'une note annexée à l'ordre du jour des réunions du CSE.
- **Nulle** : les représentants de proximité sont uniquement chargés de collecter les réclamations sur leur site puis de les relayer au CSE qui reste seul habilité à les présenter à la direction.

⚠ Attention

N'oubliez pas de prévoir les modalités de diffusion des réponses de la direction aux salariés.

Agir localement sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

Les attributions santé, sécurité et conditions de travail du CSE et/ou de la CSSCT sont souvent déléguées aux représentants de proximité dans leurs dimensions locales : « Les RP exercent des attributions en matière de SSCT sur le terrain, au plus près des situations de travail et des salariés de leur établissement. Ils constituent un relais d'informations entre les salariés et leurs représentants en réalisant des missions déléguées par la CSSCT. » Partenaire de la CSSCT, le représentant de proximité est chargé de lui « relayer



FILM

les signaux faibles identifiés en matière de SSCT : dégradation des conditions de travail, identification des charges de travail excessives, prévention du harcèlement, risques psychosociaux, failles de sécurité ».

Exemples de missions déléguées aux représentants de proximité :

- Analyser les risques professionnels et transmettre les suggestions des salariés en matière de prévention ;
- Réaliser les inspections de site et être l'interlocuteur de l'inspecteur du travail et du médecin du travail lors de ces visites ;
- Mener les enquêtes faisant suite à un accident du travail ou à des incidents répétés ayant révélé un risque grave ;
- Mener les enquêtes résultant du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ;
- Formuler toute proposition d'actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- Instruire les projets de déménagement ou d'aménagement des espaces de travail, notamment dans leurs aspects liés à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail ;
- Aider les membres du CSE et de la CSSCT sur les questions d'usure professionnelle et d'inaptitude (avis sur les propositions de reclassement).

NB : Il conviendra de veiller à prévoir dans l'accord les modalités de transmission au CSE et/ou à la CSSCT des observations recueillies sur le terrain par les représentants de proximité. Par exemple, en prévoyant que les représentants de proximité ayant réalisé l'une de ces missions spécifiques puissent participer à la réunion de CSE qui traitera du point ou, au minimum, qu'ils puissent échanger avec les élus lors de la réunion préparatoire. Ceci implique de prévoir le temps de délégation nécessaire ainsi que la prise en charge des éventuels temps et frais de déplacement.

💡 Conseil Atlantès

Prévoir des moyens en adéquation avec les prérogatives

Un constat inquiétant à la lecture des premiers accords instaurant les représentants de proximité : l'asymétrie entre l'ampleur des missions confiées et l'indigence des moyens accordés. Il est important de veiller à ce que les représentants de proximité bénéficient des moyens nécessaires à l'exercice de leurs prérogatives, d'autant plus que rien n'est prévu dans le Code du travail.

[...] →



Petit pense-bête pour négocier les moyens :

- Des heures de délégation spécifiques et la possibilité de les reporter d'un mois sur l'autre et de les mutualiser ;
- La prise en compte du temps passé en réunion et des éventuels temps de déplacement ;
- Des crédits d'heures supplémentaires pour la réalisation de missions spécifiques (telles les inspections de sites) ;
- Des droits à formation (formations économique et santé, sécurité et conditions de travail prévues pour les élus du CSE et/ou formations sur mesure par exemple sur l'accompagnement individuel des salariés) ;
- Des moyens d'information et de communication (ordinateur, téléphonie, utilisation de la messagerie professionnelle, panneaux d'affichage...) ;
- L'accès à la BDES ;
- La liberté de déplacement et de circulation dans l'entreprise ;
- Un local pour se réunir et recevoir des salariés.

Être le correspondant local du CSE

Le représentant de proximité est souvent considéré comme le relais entre le CSE et les salariés de son périmètre. Ce rôle d'intermédiaire au quotidien peut jouer à double sens :

- Relayer les informations locales des salariés vers le CSE et intervenir pour toute question nécessitant un traitement local ;
- Assurer auprès des salariés la communication des délibérations et actions du CSE, notamment dans la gestion des activités sociales et culturelles.

Plusieurs solutions peuvent être envisagées :

- Comptes rendus des travaux des représentants de proximité adressés régulièrement au CSE ;
- Participation périodique des représentants de proximité aux réunions du CSE ;
- Création d'une commission spécifique du CSE regroupant les représentants de proximité ;
- Désignation d'un représentant de proximité « référent », « secrétaire », « rapporteur », en charge notamment de cette coordination.

Les parcours syndicaux survivront-ils à la mise en place du CSE ?

DOSSIER SPECIAL - NOVEMBRE 2018

En la matière, les bonnes intentions contrastent avec la portée concrète des mesures édictées. Que l'engagement dans l'instance ne rime pas avec frein à la carrière, voire représailles et puisse même être valorisé, c'est là l'enjeu de cet item de négociation.

Faute d'un dispositif législatif assurant une réelle protection, il ne peut qu'être conseillé d'en faire un item de négociation dans le cadre de la mise en place du CSE

Un arsenal législatif fort peu contraignant

Les mesures prises ces dernières années restent d'effet léger, soit parce qu'elles sont peu contraignantes pour les employeurs, soit parce que leur portée reste limitée à peu d'élus...

Sur 100 accords signés depuis fin 2017, dans de petites comme de grandes entreprises de secteurs d'activité variés, seuls 20% abordent ce sujet.

Entretien de début de mandat, à la demande des élus titulaires et des porteurs d'un mandat syndical, sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de son emploi.

Entretien de fin de mandat pour les mêmes bénéficiaires s'ils disposent d'heures de délégation représentant au moins 30% de la durée du travail, pour recenser les compétences acquises au cours du mandat et les valoriser. Dans les entreprises de 2000 salariés et plus et à partir du 1^{er} janvier 2020, ces entretiens sont généralisés sans condition de 30%.

Garantie d'évolution de la rémunération, au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de la même catégorie professionnelle, restreinte aux élus disposant d'heures de délégation représentant au moins 30% de la durée du travail.

Valorisation des compétences acquises au titre du mandat grâce à un dispositif national de certification des compétences transférables pour obtenir une qualification. Les arrêtés attendus pour la mise en œuvre de cette certification viennent de paraître le... 18 juin 2018.

Renforcement de l'obligation de négocier sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales dans le cadre de la GPEC.

[...] →



Globalement, les accords pèchent par une approche encore trop restreinte à l'énoncé de grands principes, sans mesure concrète et avec peu d'engagements de la direction.

Morceaux choisis d'accords de mise en place du CSE

Entretien de début de mandat	<ul style="list-style-type: none"> - Elargissement de ces entretiens aux membres non élus des CSSCT ou aux représentants du proximité - Adaptation de la charge de travail, voire des horaires de travail - Mesures pour remplacer l' élu pendant ses absences : recrutement, recours à prestataires extérieurs, organisation du travail - Pondération des objectifs annuels individuels et objectifs d'équipe recalculés en fonction des temps de mandat
Déroulement de carrière	<ul style="list-style-type: none"> - Prise en compte des compétences développées dans le cadre du mandat - Maintien de l'employabilité en prévoyant des formations d'adaptation au poste de travail
Garantie de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> - Précision sur la périodicité d'application (tous les ans, à chaque renouvellement de mandat, à la sortie du mandat) - Exclusion des éléments de rémunération variable (alors que c'est contraire à la loi !) - La direction se réserve le droit de ne pas l'appliquer « en cas d'insuffisance professionnelle caractérisée lors de l'entretien annuel » - Présentation annuelle aux OS de la situation salariale des élus avec des éléments statistiques de comparaison - Système de régularisation si différence de rémunération sans justification apparente (méthode dite Clerc, du nom du syndicaliste CGT auteur de celle-ci)
Entretien de fin de mandat	<ul style="list-style-type: none"> - Retour à une activité professionnelle complète : identification des postes disponibles, formation, mobilité - Reconversion professionnelle : bilan de compétences, VAE pour obtenir une certification professionnelle, recours au conseil en évolution professionnelle - Entretien de suivi de la reprise de l'activité professionnelle organisé quelques mois après
Mandats « lourds »	<p>Mesures spécifiques pour les mandats dits « lourds » dont la définition varie selon les accords (temps de mandat > à 50% ou 70% du temps de travail ou exercés à temps complet, mandats spécifiques type délégué syndical central, secrétaire de CSE) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation individuelle réalisée par la DRH directement - Expérimentation pour évaluer ces salariés selon un référentiel de compétences établi par rapport à l'activité des élus
Information / Formation des managers	<ul style="list-style-type: none"> - Note envoyée aux managers pour les informer des mandats des membres de leur équipe avec une estimation globale des temps de délégation et un rappel sur les droits et les obligations. - Formation des managers sur la conciliation vie professionnelle / mandat et sur le dialogue social, avec intervention des élus

L'après mandat

Selon les propres estimations du ministère du Travail, 200 000 élus vont perdre leur mandat d'ici fin 2019. Certaines mesures peuvent être prises :

- Dispositif de repositionnement des salariés concernés géré par une équipe RH dédiée

- Formation d'adaptation ou de reconversion
- Pour les salariés ayant perdu un mandat exercé à plein temps, possibilité de devenir « représentant de la vie sociale » (forme « maison » des représentants de proximité) à plein temps pendant 12 mois afin de trouver une solution de reclassement.

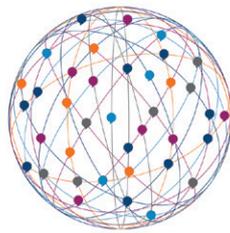
En conclusion

Dans la négociation sur la mise en place du CSE, les bonnes idées nous ont paru au moins aussi nombreuses que les pièges : des dispositions trop générales, des aménagements supprimant tout ou partie du droit à expertise, des délais de consultation drastiquement raccourcis, une BDES non fonctionnelle, etc.

Evidemment, avec le nouveau triptyque qui régit le Code du travail (ordre public, négociation collective, dispositions supplétives) rien n'interdit de descendre en deçà de ce qui constituait autrefois le socle légal. Cependant, les propositions de la direction doivent être adaptées à votre représentation du personnel et votre contrepartie au moins égale aux concessions qui vous sont demandées.

Nous pouvons vous accompagner.





ATLANTES
FORMATION

FORMATIONS

SEMINAIRES 2019

4 > 6
DÉCEMBRE
2019



BRUXELLES

Le CSE

- **Agir avant, pendant et après la réunion** : les leviers juridiques ateliers pratiques pour peser efficacement en réunion
- **Les activités sociales et culturelles** : se mettre en conformité avec les règles du droit social. Savoir se sécuriser en amont.
- **Une politique ASC éco-responsable**
- **Actualités juridiques** : les nouvelles réformes et celles à venir (formation professionnelle, loi pacte, assurance chômage).



Plus d'informations au

01 56 53 65 14

ass.formation@atlantes.fr

Sur notre site www.atlantes.fr

Formation > Offres particulières >
Séminaire

3 jours
à partir de
1 500€

L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr

Notre offre d'assistance au quotidien :

01 56 53 65 10



Rendez-vous sur 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).