



LES CLÉS POUR ANTICIPER ET AGIR

L'EXPERTISE AU SERVICE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

ANTICIPER - NÉGOCIER - PROTÉGER - OPTIMISER



Missions légales d'Expertise-Comptable
Missions d'expertise Santé, Sécurité et
Conditions de travail
Missions d'audit des comptes du CSE
Formation des représentants du personnel

SOMMAIRE

- **QUI SOMMES-NOUS ?** P. 03
- **ANTICIPER** LES DIFFICULTÉS POUR AGIR EN TEMPS UTILE P. 04-05
- **NÉGOCIER** EFFICACEMENT POUR DÉFENDRE ET AMÉLIORER LES ACQUIS SOCIAUX P. 06-07
- **PROTÉGER** LES SALARIÉS ET PRÉSERVER LEUR SANTÉ, LEUR SÉCURITÉ ET LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL P. 08-09
- **OPTIMISER** LA GESTION DES BUDGETS DES ASC ET LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ P. 10-11
- **APEX-ISAST** - UNE MÉTHODOLOGIE ET UN ACCOMPAGNEMENT AU SERVICE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL P. 12-13
- **L'EXPERTISE DU COMITÉ** P. 14-15
- **LES TEXTES DE RÉFÉRENCE** P. 16-17
- **SE FORMER** POUR ÊTRE UN ÉLU AVERTI ET RÉACTIF P. 18
- **DROIT À LA FORMATION** P. 19



METTRE NOS COMPÉTENCES AU SERVICE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



Depuis plus de 20 ans, nous nourrissons l'ambition par notre engagement et notre expertise de contribuer à améliorer la qualité du dialogue social. Notre expérience nous permet de décrypter les processus qui traversent la vie des entreprises, notamment les plus disruptifs ou ceux qui renvoient au changement permanent dans l'entreprise.

Sans nous substituer aux acteurs, nous aspirons par notre engagement et notre expertise à contribuer à améliorer la qualité du dialogue social dans l'entreprise et à fournir des éléments de diagnostic et de compréhension. Nous sommes aux côtés des élus mais jamais devant !

Nos experts vous accompagnent afin que vous ayez toutes les cartes en main pour agir efficacement et peser lors des négociations.

LE GROUPE APEX-ISAST C'EST...



100 CONSULTANTS , EXPERTS ET FORMATEURS au service des instances de représentation des personnels et des organisations syndicales pour vous permettre d'agir avec clarté et pour obtenir les analyses et les informations nécessaires à l'action.



UN GROUPE INDÉPENDANT travaillant avec objectivité et opiniâtreté au service exclusif des salariés et de leurs représentants.



DES EXPERTISES du cabinet APEX (expertise comptable, sociale, économique et financière), du cabinet ISAST (expertise santé et conditions de travail) et de leur Institut de formation.



DES COMPÉTENCES MULTIPLES ET COMPLÉMENTAIRES des Experts d'APEX et des Experts en santé et conditions de travail d'ISAST nous permettent de constituer rapidement des équipes opérationnelles, avec tous les savoir-faire nécessaires, sur tous les types de missions et dans tous les secteurs économiques, de la PME à la multinationale cotée en Bourse.



UNE IMPLANTATION RÉGIONALE pour favoriser la réactivité et la proximité nécessaire avec les élus.



UNE EXPÉRIENCE DE PLUS DE 25 ANS accumulée au fil des ans et des missions qui vous donne la garantie d'un accompagnement pertinent à vos côtés.

ANTICIPER

LES DIFFICULTÉS POUR AGIR EN TEMPS UTILE

Être représentant du personnel, c'est anticiper les difficultés économiques, devancer les réorganisations, cerner les enjeux en matière d'emploi et clarifier la stratégie de l'entreprise et ses conséquences.

Le Code du travail donne la possibilité au comité, à travers les consultations récurrentes, d'être régulièrement informé par l'employeur sur les questions économiques et sociales.



LES CONSULTATIONS QUI OUVERT DROIT À EXPERTISE

Les Ordonnances Macron ont confirmé la possibilité pour les comités de désigner un Expert-Comptable pour les consultations régulières et/ou ponctuelles :



La situation économique et financière de l'entreprise



Le droit d'alerte économique



La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi



L'introduction d'une nouvelle technologie (+ de 300 salariés)



Les orientations stratégiques et leurs conséquences



CE QUI A CHANGÉ

⚠ Les contenus, les modalités et la périodicité des consultations régulières du Comité peuvent être modifiés à la baisse par voie d'accord.



Nous conseillons aux élus une vigilance particulière en la matière. **Être régulièrement informé est la condition sine qua non de l'anticipation.** Un comité qui ne serait consulté qu'une fois tous les 3 ans sur la situation économique et financière de l'entreprise serait bien en peine d'anticiper les difficultés éventuelles et de réagir à temps.

⚠ Un accord d'entreprise peut également prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des consultations récurrentes.



Nous conseillons au CSE de garder le principe des consultations thématiques séparées. Cela sera plus propice aux échanges et aux débats entre les représentants du personnel et l'employeur.



COMMENT

NOS EXPERTS VOUS AIDENT-ILS À ANTICIPER LES DIFFICULTÉS ?

OBTENIR TOUTE L'INFORMATION UTILE

Nous avons un accès large à l'information, avec les mêmes droits que le commissaire aux comptes. Notre connaissance des modèles économiques, des secteurs d'activité et des stratégies des entreprises nous permettent de réaliser des diagnostics approfondis et opérationnels.

DÉCRYPTER LES DONNÉES FOURNIES

Notre force repose sur **nos expériences et notre connaissance des entreprises**. Nous décodons pour vous les éléments comptables et financiers, nous anticipons les difficultés financières et les conséquences des choix stratégiques de l'entreprise au regard du secteur d'activité et du marché.

MOBILISER NOS COMPÉTENCES PLURIDISCIPLINAIRES

Nos experts spécialisés vous accompagnent sur tous les périmètres des consultations : experts-comptables, ergonomes, psychologues du travail, ingénieurs, économistes, spécialistes RH, analystes financiers, architectes... Autant d'expertises au service des cahiers des charges des élus.

 Avec la disparition du CHSCT, la consultation relative à la politique sociale, aux conditions de travail et à l'emploi devient déterminante pour le CSE. En effet toutes les prérogatives jusque-là assumées par le CHSCT - la santé des salariés, la sécurité, les conditions de travail, les risques professionnels et la prévention des risques - devront l'être par les seuls élus du Comité Social et Économique.



Nous ne saurions trop vous conseiller de saisir l'opportunité de cette consultation annuelle pour investir des questions relatives aux conditions de travail avec votre expert.



NÉGOCIER

EFFICACEMENT POUR DÉFENDRE ET AMÉLIORER LES ACQUIS SOCIAUX

La dernière réforme du Code du travail a renforcé les possibilités et les périmètres des négociations collectives, notamment d'entreprise.

Dans un contexte économique fragile, mener des négociations qui font avancer les acquis sociaux et qui améliorent le quotidien des salariés n'est pas chose aisée. Les consultations et négociations obligatoires sont capitales dans la défense des intérêts des salariés. Le législateur a prévu des expertises en support à ces consultations et négociations.



LES CONSULTATIONS ET LES NÉGOCIATIONS QUI OUVRENT DROIT À EXPERTISE



Consultation relative à l'examen du rapport sur la réserve spéciale de participation aux bénéfices



Négociation sur l'égalité professionnelle

SORTIE



Consultation en cas de mise en œuvre d'un PSE et négociation d'un accord majoritaire



Négociation d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi



CE QUI A CHANGÉ

! Dès le 1^{er} mai 2018, les accords d'entreprise pour être valides doivent être signés par des syndicats ayant recueilli ensemble plus de 50% des suffrages exprimés ou à défaut être approuvés par une majorité de salariés en l'absence d'opposition syndicale unanime.

! En matière de négociation obligatoire, les entreprises peuvent conclure un accord d'entreprise pour déterminer leur propre agenda social.

! L'employeur peut tenter de conclure un accord majoritaire répondant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise primant sur le contrat de travail des salariés. Il pourrait ainsi par accord modifier le temps de travail, les salaires, les conditions de mobilité, ... Les salariés qui refuseraient l'application de l'accord seraient licenciables. Le principe est de permettre aux entreprises de s'adapter rapidement aux variations d'activité, aux changements de conjoncture et de préserver la compétitivité de l'entreprise (C. trav. Art. L2254-2 s). La notion de difficulté économique n'est plus une condition. Ce type d'accord peut être une aubaine pour l'employeur.



COMMENT

NOS EXPERTS VOUS AIDENT-ILS À NÉGOCIER EFFICACEMENT ?

DÉGAGER DES LEVIERS DE NÉGOCIATION

L'expérience et les compétences de nos experts s'appuient sur l'information obtenue auprès des directions pour identifier des leviers de négociation susceptibles d'être utilisés par les élus pour obtenir des avancées sociales ou les meilleures garanties pour les salariés. Par exemple, en matière d'égalité professionnelle, il ne faut pas se cantonner aux seules questions de rémunération. Il est impératif de croiser les données pour évaluer les inégalités dans l'entreprise.

Notre cabinet vous accompagne pour analyser les indicateurs pertinents et construire un processus de suivi pour mesurer la progression de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle.

APPRÉCIER LE PÉRIMÈTRE ET LES CONSÉQUENCES D'UN ACCORD

Une négociation nécessite que les parties en présence visent des gains mutuels. Toutefois, il est essentiel de mesurer les retombées à court, à moyen et à long terme avant de faire des compromis et de signer un éventuel accord. Par exemple, dans le cadre d'une négociation sur un accord de préservation ou de développement de l'emploi, nous évaluerons s'il n'existe pas des mesures plus efficaces pour préserver l'emploi et la compétitivité de l'entreprise sans solliciter des sacrifices de la part des salariés. Nous assistons les délégués syndicaux dans la définition des enjeux et des paramètres de la négociation : étendue des concessions, contreparties, modalités de suivi de l'accord...

MAÎTRISER LES SUJETS POUR ÊTRE FORCE DE PROPOSITION

Une négociation bien menée réclame de la part des élus d'être bien préparés en amont. Nos experts vous accompagnent pour appréhender le sujet, dans ses dimensions juridiques, sociales et économiques. Pour certains sujets très sensibles, comme la négociation d'un accord majoritaire dans le cadre d'un PSE, les experts Apex-Isast aident les élus dans leur stratégie de négociation afin de limiter les impacts et compenser au mieux les préjudices liés au PSE.



Découvrez sur notre site internet les analyses de nos experts sur :

▶ l'index égalité Femmes Hommes

▶ l'allègement du coût du travail, quel impact sur le pouvoir et quels leviers pour la NAO ?



Sous couvert d'un accord majoritaire, la nouvelle rupture conventionnelle collective (RCC) permet à une entreprise - en dehors de toute justification économique - de se séparer de salariés sur la base du volontariat. Le projet doit être soumis à la validation de la DIRECCTE.



Compte-tenu de la place laissée à la négociation, nous préconisons aux élus du Comité de se faire accompagner en amont par un expert afin de maîtriser leurs négociations.



PROTÉGER

LES SALARIÉS ET PRÉSERVER LEUR SANTÉ, LEUR SÉCURITÉ ET LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

Officiellement, les attributions du CHSCT sont transmises au nouveau CSE et pour une partie à définir, à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail. Dans les faits les prérogatives spécifiques de prévention du CHSCT risquent de se diluer dans les prérogatives du CSE : élus généralistes avec des temps de délégation réservés aux questions de santé, de sécurité et conditions de travail réduits. **A contrario, la santé et les conditions de travail deviennent le sujet de tous les élus.**



LES SITUATIONS QUI OUVERT DROIT À EXPERTISE



Consultation en cas de projet important modifiant les conditions de travail



Recours à l'expertise lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement



CE QUI A CHANGÉ

⚠ Moins de temps, moins d'élus et moins de moyens pour les questions d'hygiène, de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein des entreprises. Avec la fusion de toutes les instances, le nombre d'élus et d'heures de délégation à iso-effectif baissent sensiblement.

La commission SSCT mise en place dans toutes les entreprises de plus de 300 salariés (ou moins si accord d'entreprise) agira dans le cadre des délégations qui lui sont données par le CSE, à l'exception de la remise d'avis et de la nomination de l'expert qui relèvent du seul CSE.



COMMENT

NOS EXPERTS VOUS AIDENT-ILS À PROTÉGER ET À PRÉSERVER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS ?

RENDRE COMPRÉHENSIBLE LES ASPECTS TECHNIQUES

Lors de l'introduction de nouvelles technologies ou d'une modification de l'organisation du travail par exemple, **une expertise technique est impérative pour comprendre les conséquences que le projet aura sur la qualité de vie au travail, notamment la santé, la sécurité et les conditions de travail.**

Notre cabinet allie de nombreuses années d'expérience avec toutes les formes de compétences : ergonomes, sociologues et psychologues du travail, architectes, spécialistes QHS, ingénieurs, spécialistes RH. **Ces compétences pluridisciplinaires facilitent la lecture, la compréhension et la détection des incidences futures du projet pour les salariés.**

ÊTRE FORCE DE PROPOSITIONS

Notre expertise permet aux élus de **juger les points positifs et négatifs du projet envisagé.** Nous élaborons **des préconisations pour optimiser le projet** afin de répondre aux contraintes de productivité de l'entreprise tout **en préservant la santé et la sécurité des salariés** et au final, contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Les représentants du personnel disposent ainsi **d'éléments factuels pour rendre leur avis** lors de la consultation et **élaborer, le cas échéant, des contrepropositions à l'employeur.**

MAÎTRISER PARFAITEMENT LE CADRE JURIDIQUE DES EXPERTISES

Les missions en matière d'hygiène, santé, de sécurité et de conditions de travail répondent à un cadre juridique précis qu'il convient de maîtriser.

Ainsi pour le risque grave, **les élus doivent disposer d'éléments tangibles, préalables à l'expertise et objectivement constatés.** Le recours à l'expertise ne s'improvise pas. **La délibération doit être bien préparée et argumentée.**

Elle doit mentionner ce qui justifie le recours à l'expertise, elle doit détailler le cahier des charges avec les objectifs, les investigations demandées et le calendrier de réalisation.

C'est l'expérience de l'Expert et sa connaissance de la jurisprudence en la matière qui permettent de caractériser le risque grave tant physique que moral.



OPTIMISER

LA GESTION DES BUDGETS DES ASC ET LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ

Les ASC constituent la partie la plus visible des actions du Comité pour les salariés de l'entreprise. Les élus sont donc attentifs à proposer un catalogue d'activités utiles et appréciées des salariés.

Gérer efficacement les budgets du Comité, c'est optimiser les ASC afin de satisfaire les salariés, sans mettre en péril l'équilibre budgétaire du comité. Une gestion anticipative, c'est l'assurance de prendre des décisions dans l'intérêt des salariés et des élus et garantissant la pérennité du CSE.



COMMENT

NOS EXPERTS VOUS AIDENT-ILS À OPTIMISER LA GESTION DU COMITÉ ?

SÉCURISER LA GESTION FINANCIÈRE DU COMITÉ

En fonction de la taille et des ressources de votre comité, le recours à un expert-comptable peut être obligatoire tout comme la mission de présentation des comptes du CSE au-delà de 153 k€ de ressources. Au-delà du respect des attentes du législateur, notre intervention permet de sécuriser la gestion financière des élus, d'assurer la mise en place des bonnes procédures, et d'attester devant les tiers des comptes du comité. Selon l'organisation du comité, notre accompagnement peut aller de la révision à la tenue complète de comptabilité.



CE QUI A CHANGÉ

⚠ L'excédent annuel du budget de fonctionnement peut désormais servir à financer des activités sociales et culturelles, et réciproquement. Le principe d'étanchéité des budgets du Comité n'existe plus.

En effet, les élus du comité d'entreprise ont la possibilité de transférer, après délibération, une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des ASC.

⚠ La masse salariale prise en compte pour le calcul des ASC est constituée des gains et rémunérations soumis aux cotisations de sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture d'un CDI.



OPTIMISER VOTRE GESTION POUR ÊTRE EFFICACE

Nos Experts vous aident à **gérer au mieux les ressources du comité** par la mise en place de budgets annuels pour vos activités, de **tableaux de bord actualisés** en cours d'année et de **prévisions sur la trésorerie** du CSE et sur le calcul des budgets en fonction de la masse salariale.

Nos Experts-Comptables vous assistent pour **bâtir les budgets prévisionnels déclinés par commission** afin de répondre au mieux aux attentes des salariés, sans remettre en cause l'équilibre financier de votre CSE.

ÊTRE ACCOMPAGNÉ POUR FAIRE LES BONS CHOIX

Gérer les budgets du CSE, c'est faire des choix qui vous engagent et qui ont des conséquences : par exemple, choisir son logiciel comptable, simuler l'impact budgétaire d'une nouvelle ASC ou d'une adaptation des règles d'attribution, vous conseiller dans le cadre de l'acquisition de patrimoine, bâtir un règlement intérieur qui répond aux besoins de votre comité, recruter des collaborateurs, vous assister en cas de contrôle des services de l'URSSAF...

Autant de situations pour lesquelles nous vous aidons à faire les bons choix.



La fongibilité des budgets est à manier avec une prudence extrême :

- Le transfert de budget pour réaliser un versement exceptionnel est dangereux. Il crée chez les ayants-droit une attente qui ne pourra pas être satisfaite l'année suivante.
- Le CSE doit préserver son budget de fonctionnement pour financer ses attributions économiques et professionnelles, dont les expertises.

- Il y a des limites au transfert des budgets. Le CSE doit par ailleurs assurer une gestion prudente.

Apex vous conseillera utilement dans ce domaine.



APEX-ISAST

UNE MÉTHODOLOGIE ET UN ACCOMPAGNEMENT AU SERVICE
DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



Nous nous attachons à être **au plus près du cahier des charges des élus**. Les moments d'échanges et les points intermédiaires sont essentiels dans notre approche.

Nous travaillons en empathie avec vos problématiques et **nous vous en rendons compte avec pédagogie** : le jargon c'est bien, l'appropriation large par les élus, c'est mieux ! **Notre technicité est au service de votre compréhension**.



1

VOUS DÉCOUVRIR
ET VOUS COMPRENDRE

Lors de premiers échanges, **nous écoutons vos besoins et vos attentes**. Sur cette base, nous définissons ensemble le cadre approprié de l'expertise.



2

VOUS ACCOMPAGNER LORS DU
VOTE DE L'EXPERTISE

Afin d'obtenir le vote de l'expertise par l'ensemble du Comité, **nous vous assistons, en amont, pour la constitution de l'ordre du jour et l'écriture de la délibération** en respectant le formalisme requis. Vous accompagner, c'est aussi, **vous fournir une argumentation motivée** pour répondre aux objections éventuelles.



3

VOUS AIDER À CADRER LE
CONTENU DE LA MISSION

Nous prévoyons toujours une réunion de cadrage entre le Comité et notre expert pour bien **préciser vos attentes et votre cahier des charges**.



4



OBTENIR LES DONNÉES ET L'INFORMATION AUPRÈS DE LA DIRECTION

Une fois nommés et la mission cadrée avec l'instance, nous adressons la lettre de mission à l'attention de la direction et du secrétaire du Comité. Nous mettons tout en œuvre pour obtenir toutes les données indispensables à la réalisation pleine et entière de notre expertise.

5



VOUS TENIR INFORMÉS DE L'ÉTAT D'AVANCEMENT DE LA MISSION

En fonction de la nature et de l'objet de notre expertise, plusieurs jours ou plusieurs semaines sont nécessaires. Nous restons en contact avec le Comité par des échanges téléphoniques, des réunions intermédiaires et des visites.

6



VOUS RESTITUER NOS CONCLUSIONS DE MANIÈRE INTELLIGIBLE ET TANGIBLE

La restitution de nos travaux se fait sous forme d'un **rapport qui est présenté et discuté** dans un premier temps en **réunion préparatoire** avec les élus, et dans un second temps, lors de la **réunion plénière du Comité avec la direction**. Nous réalisons un **débriefing** avec les élus et évoquons avec eux les points de suite si cela est utile.

L'EXPERTISE DU COMITÉ

DROIT À L'EXPERTISE DU CSE ET FINANCEMENT

Dans l'ensemble, le Comité Social et Économique conserve les mêmes possibilités d'expertise que le CE et le CHSCT. Seule l'extension du principe de cofinancement change sensiblement la donne.

- ➔ 2 expertises liées aux consultations récurrentes restent entièrement financées par l'employeur :
 - La situation économique et financière de l'entreprise
 - La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

- ➔ 2 expertises liées à des situations d'urgence sont également à la charge exclusive de l'entreprise
 - En cas de licenciement économique collectif (PSE)
 - En cas de risque grave pour la santé ou la sécurité des salariés



Les élus doivent veiller à ne pas dégrader les acquis des consultations et des expertises. En effet, les articles L. 2312-19 et L.2315-79 du Code du travail stipulent qu'un accord d'entreprise peut modifier le contenu, la périodicité, les modalités des consultations récurrentes du CSE et le nombre d'expertises afférentes.

- ➔ Le cofinancement (80% employeur, 20% comité) de l'expertise relative aux orientations stratégiques de l'entreprise est maintenu, **sauf accord plus favorable.**

- ➔ Les expertises relatives à des situations ponctuelles sont désormais soumises au principe de cofinancement, **sauf accord plus favorable.**
 - La consultation en cas de projet important modifiant les conditions de travail
 - Le droit d'alerte économique
 - La consultation en cas d'opération de concentration
 - La consultation en cas d'OPA/OPE
 - La négociation d'un accord majoritaire en vue d'un PSE
 - La négociation d'un accord de préservation ou maintien de l'emploi
 - La consultation en cas d'introduction d'une nouvelle technologie (+ de 300 salariés)



S'agissant de consultations ou de négociations consécutives à une décision de l'employeur, il paraît légitime de négocier la prise en charge intégrale de l'expertise par celui-ci.

Il serait préjudiciable que les intérêts des salariés ne soient pas pleinement défendus faute d'accompagnement suffisant des élus pour des questions de cofinancement.

FINANCEMENT INTÉGRAL DES EXPERTISES EN CAS DE 0,2% INSUFFISANT

La loi a veillé à ce que le cofinancement ne soit JAMAIS un frein au recours aux expertises par les élus.

- ➔ **Si le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant et en cas d'absence d'excédent annuel budgétaire lors des 3 années précédentes, l'expertise sera alors financée à 100% par l'employeur.**

PÉRIMÈTRE DES MISSIONS ET FORMALISME

Les moyens et les obligations de l'Expert demeurent inchangés :

- Obligation de secret professionnel et de discrétion
- L'Expert a accès à toutes les informations nécessaires à la réalisation de son expertise

Libre choix de l'Expert par le CSE et des modalités de désignation plus rigoureuses

Le CSE fait appel à l'expert de son choix.

L'Expert adresse à l'employeur le coût prévisionnel et l'étendue de son expertise. En cas de nomination d'un Expert, le CSE a 2 mois pour rendre son avis (contre 1 mois en cas d'absence d'expert) et 3 mois si la consultation est à la fois au niveau de l'établissement et du CSE Central.



LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

EXPERTISE	INSTANCES	FINANCEMENT	CODE DU TRAVAIL
Situation Économique et Financière	CSE CSE Central	Entreprise	Art. L2315-88 Art. L2312-25
Politique Sociale, conditions de travail et emploi	CSE CSE d'établissement CSE Central	Entreprise	Art. L2315-91
Orientations stratégiques et leurs conséquences	CSE CSE Central	Cofinancement* • 80% entreprise • 20% CSE	Art. L2315-87
Droit d'alerte	CSE ou CSE central	Cofinancement* • 80% entreprise • 20% CSE	Art. L2315-92 Art. L2312-63
Licenciements économiques (PSE)	CSE CSE d'établissement CSE Central	Entreprise	Art. L2315-92 Art. L1233-34
Examen rapport relatif à la participation	CSE		Art. D3325-15
Opération de concentration	CSE CSE Central	Cofinancement* • 80% entreprise • 20% CSE	Art. L2315-92 Art. L2312-41
OPA/OPE	CSE Comité de groupe	Cofinancement* • 80% entreprise • 20% CSE	Art. L2315-92 Art. L2312-42

*Sauf accord plus favorable et à condition que le CSE dispose des moyens de financement sur son budget de fonctionnement.

BON À SAVOIR

COFINANCEMENT DES EXPERTISES

Tous les comités ont droit aux expertises, peu importe leurs tailles et leurs moyens.

Si le budget de fonctionnement du Comité n'est pas suffisant pour couvrir le coût de l'expertise et en cas d'absence d'excédent budgétaire annuel du 0,2% lors

des 3 années précédentes, alors l'entreprise finance intégralement la mission.

En contrepartie le Comité ne pourra pas transférer les éventuels excédents budgétaires du fonctionnement au profit des activités sociales et culturelles durant les 3 années suivant l'expertise

EXPERTISE	INSTANCES	FINANCEMENT	CODE DU TRAVAIL
Comité de Groupe	Comité de Groupe	Entreprise	Art. L2334-4
Comité d'Entreprise Européen	Comité d'Entreprise Européen	Entreprise	Art. L2343-13
Accord majoritaire PSE	CSE CSE d'établissement CSE Central	Cofinancement* • 80% entreprise • 20% CSE	Art. L2315-92 Art. L1233-24-1
Accord de préservation ou maintien de l'emploi	CSE CSE d'établissement CSE Central	Cofinancement* • 80% entreprise • 20% CSE	Art. L2315-92 Art. L2254-2
Accord égalité professionnelle (+ de 300 salariés)	CSE	À la charge exclusive du Comité	Art. L2315-95
Introduction nouvelle technologie (+ de 300 salariés)	CSE	Cofinancement* • 80% entreprise • 20% CSE	Art. L2315-94
Projet important modifiant les conditions de travail	CSE	Cofinancement* • 80% entreprise • 20% CSE	Art. L2315-96
Risque Grave	CSE	Entreprise	Art. L2315-96

**Sauf accord plus favorable et à condition que le CSE dispose des moyens de financement sur son budget de fonctionnement.*



SE FORMER POUR ÊTRE UN ÉLU AVERTI ET RÉACTIF



APEX-ISAST FORMATION est un organisme de formation inscrit sous le numéro 11.75.37185.75 et agréé pour la formation des élus.

Chaque année, APEX-ISAST FORMATION, forme plus de 1500 représentants du personnel. Nous leur donnons les moyens de maîtriser l'ensemble des outils juridiques pour agir au sein de l'entreprise et pour défendre les intérêts des salariés. Nous dispensons des formations opérationnelles, qui s'appuient sur l'expertise terrain de nos consultants.

Le droit du travail est un droit riche et vivant. Il est indispensable de se former tout au long de son mandat pour acquérir l'ensemble des compétences nécessaires à la réalisation des missions des représentants du personnel.



DES FORMATEURS EXPÉRIMENTÉS

Nos formateurs sont des femmes et des hommes de terrain. Ils apportent des réponses résolument concrètes et pratiques.



DES GROUPES RÉDUITS

Nos formations sont réalisées en petit groupe et favorisent ainsi les échanges entre élus et formateur.



UNE APPROCHE PERSONNALISÉE

Nous prenons en compte votre ancienneté dans le mandat, votre secteur d'activité ou encore la taille de votre structure.



UNE ASSISTANCE DE 6 MOIS

Nous mettons à votre disposition une assistance de 6 mois sur tous les thèmes abordés lors de la formation



50 formations au catalogue



1500 élus formés chaque année partout en France

DROIT À LA FORMATION DES ÉLUS

ÉLUS TITULAIRES AU CSE DANS UNE ENTREPRISE DE **MOINS DE 300 SALARIÉS** :

 THÉMATIQUE	 DURÉE	 FINANCEMENT
FORMATION ÉCONOMIQUE	5 jours à l'occasion du premier mandat	<ul style="list-style-type: none"> • Le coût de la formation est pris en charge par le Comité • Le temps passé à la formation est rémunéré par l'employeur comme du temps de travail
FORMATION EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL	3 jours	<ul style="list-style-type: none"> • Le coût de la formation est pris en charge par l'employeur • Le temps passé à la formation est rémunéré par l'employeur comme du temps de travail

ÉLUS TITULAIRES AU CSE DANS UNE ENTREPRISE DE **PLUS DE 300 SALARIÉS** :

 THÉMATIQUE	 DURÉE	 FINANCEMENT
FORMATION ÉCONOMIQUE	5 jours à l'occasion du premier mandat	<ul style="list-style-type: none"> • Le coût de la formation est pris en charge par le Comité • Le temps passé à la formation est rémunéré par l'employeur comme du temps de travail
FORMATION EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL	5 jours	<ul style="list-style-type: none"> • Le coût de la formation est pris en charge par l'employeur • Le temps passé à la formation est rémunéré par l'employeur comme du temps de travail

RETROUVEZ NOTRE CATALOGUE DE FORMATION SUR
WWW.APEX-ISAST.FR





PARIS

32, rue de Chabrol
75010 Paris
info@apex-isast.fr

APEX

Tél. 01 53 72 00 00

ISAST

Tél. 01 70 64 93 00

APEX-ISAST FORMATION

Tél. 01 53 72 00 11
formation@apex-isast.fr

NORD

LILLE

APEX

36, rue Inkermann - Gounod V
59000 Lille
Tél. 03 20 15 86 19
nord@apex-isast.fr

GRAND SUD MONTPELLIER

APEX-ISAST

117, av. de Palavas
34070 Montpellier
Tél. 04 67 06 96 55
grand-sud@apex-isast.fr

GRAND OUEST RENNES

APEX

Im. Alizés
22, rue de la Rigourdière
35510 Cesson-Sévigné
Tél. 02 99 83 53 98

NANTES

APEX-ISAST

5, rue Le Nôtre
44000 Nantes
Tél. 02 51 82 82 38
grand-ouest@apex-isast.fr

RHÔNE-ALPES

GRENOBLE

APEX

11 avenue Paul Verlaine
38100 Grenoble
Tél. 04 76 20 33 10
rhone-alpes@apex-isast.fr

LYON

APEX-ISAST

Le Mercure
94, rue Servient
69003 Lyon
Tél. 04 37 48 29 80
rhone-alpes@apex-isast.fr



www.apex-isast.fr



[Apex_Isast](https://twitter.com/Apex_Isast)



[groupe-apex-isast](https://www.linkedin.com/company/groupe-apex-isast)