

## COMMENT APPRÉHENDER CETTE RENTRÉE 2022 : SPRINT OU COURSE DE FOND ?

L'actualité invite chacun de nous à réagir et à parer au plus pressé.

Face à l'inflation sur les produits alimentaires et sur l'énergie, le gouvernement a fait voter par le Parlement, la loi, portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Celle-ci a été promulguée au journal officiel, le 17 août 2022. Cette loi institue notamment la « prime de partage de la valeur » (PPV), largement inspirée de la prime dite « Macron ». Elle peut être mise en place par accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur. Un sujet à porter d'urgence par les représentants du personnel, en parallèle des négociations sur les salaires, pour tenter de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Face aux manifestations évidentes du dérèglement climatique tout au long de cet été, il paraît clair que les mesures permettant de limiter, puis de réduire nos émissions de gaz à effet de serre sont à prendre d'urgence. Pour mémoire, la loi climat d'août 2021 élargit les prérogatives des CSE, en intégrant l'avis du CSE sur les conséquences environnementales des activités de l'entreprise dans les consultations récurrentes. Autre sujet à porter d'urgence.

Pour autant, les préoccupations de plus longue haleine ne manquent pas !

Les ordonnances Macron de 2017 ont eu pour conséquence de regrouper les élections professionnelles essentiellement sur l'année 2019. Les fins de mandat ont commencé pour certains et approchent donc pour de nombreux CSE. Il convient de commencer à se préparer aux prochaines élections.

Les mesures à négocier le seront (en fonction de leur nature), soit dans le cadre d'un accord d'entreprise portant sur le fonctionnement du CSE, soit dans le cadre du PAP. Il est ainsi temps de faire le point sur le fonctionnement actuel et les points à négocier.

Sur un autre plan, l'égalité entre les femmes et les hommes reste une préoccupation majeure. L'indicateur d'égalité professionnelle montre des progrès sur certains points, et notamment sur l'attribution d'une augmentation salariale au retour de congé maternité, mais cet index ne couvre pas l'ensemble des sujets (pénibilité ; accès aux parcours de formation...). Ajoutons la photographie faite par l'ANACT de la sinistralité au travail en France selon le sexe entre 2001 et 2019, qui montre une baisse de 27,2 % du nombre d'accidents de travail pour les hommes et...une hausse de 41,6 % pour les femmes.

Elus, votre rôle est essentiel et vous pouvez compter sur l'engagement plein et entier de nos équipes à vos côtés !

Nous espérons que ce numéro d'InfosCSE vous apportera quelques éclairages pour vous aider dans vos mandats.

Très sincèrement vôtres.



Sylvie VERCLEYEN  
Expert-comptable associée

### SOMMAIRE

Infos sociales	p.2-4
Infos économiques	p.6-7
Infos SSCT	p.8-9
Infos formations	p.10
Infos évènements	p.11



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

**GROUPE  
LEGRAND**

Expertise Comptable

Assistance juridique

Formation

SSCT

**DES EXPERTS  
AU SERVICE DES CSE**

01 42 25 30 30

[info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)  
[www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com)



## Les élections professionnelles & le renouvellement du CSE

*Quatre ans après la réforme des ordonnances Macron, le mandat des CSE arrive à expiration et des élections professionnelles seront à organiser pour le renouvellement de l'instance. L'occasion de faire le point sur ce qui peut être négocié par les partenaires sociaux afin d'aménager notamment le cadre des élections professionnelles. Certaines règles nécessiteront la conclusion d'un accord d'entreprise tandis que d'autres seront l'objet de la négociation du PAP.*



### Dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise

En amont de la tenue des élections, plusieurs règles encadrant ces élections pourront être aménagées par la conclusion d'un accord d'entreprise dont les modalités différeront suivant les sujets. Certaines de ces règles pourront être instaurées en l'absence d'un accord par décision unilatérale de l'employeur.

- La durée du mandat du CSE peut être réduite à une durée comprise entre 2 et 4 ans par accord de branche, de groupe ou d'entreprise ;
- L'organisation d'élections de CSE d'établissements implique de conclure un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, un accord avec le CSE afin de déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts. A défaut d'accord, ce sera à l'employeur de fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ;
- L'accord définissant ces établissements distincts peut également prévoir la mise en place de représentants de proximité sous réserve qu'il s'agisse d'un accord d'entreprise majoritaire (pas de possibilité de conclure un accord avec le CSE) ;
- La modification du nombre et de la composition des collèges électoraux nécessite quant à elle la conclusion d'un accord unanime avec l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise ;
- Le recours au vote électronique est possible sur la base d'un accord d'entreprise ou de groupe. A défaut, l'employeur peut décider d'y recourir par décision unilatérale. Dans cette hypothèse et s'il existe des délégués syndicaux dans l'entreprise, ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut prévoir par décision unilatérale la possibilité et les modalités d'un vote électronique (Cass. Soc., 13 janvier 2021, 19-23.533) ;
- L'élection d'un conseil d'entreprise en lieu et place du CSE passe par la conclusion d'un accord d'entreprise majoritaire sans possibilité d'approbation par référendum ou, à défaut de DS, d'un accord de branche étendu. Le conseil d'entreprise aura l'ensemble des attributions du CSE auxquelles s'ajoute la compétence de négociation des délégués syndicaux.

En outre, alors que le passage au CSE s'est accompagné d'une réduction des moyens des représentants du personnel et a fait émerger différentes problématiques (effacement de la représentation de proximité, difficulté à traiter les réclamations individuelles et collectives ainsi que les sujets SSCT etc.), la négociation d'un accord d'entreprise sur le CSE pourra aussi être l'occasion d'adapter les règles relatives au fonctionnement et aux attributions du CSE aux spécificités du dialogue social de l'entreprise et d'améliorer les moyens des élus. A titre d'exemple : présence des suppléants aux réunions, commissions, nombre de réunions, budget et formation des élus, expertises, BDESE, moyens de communication du CSE, etc.

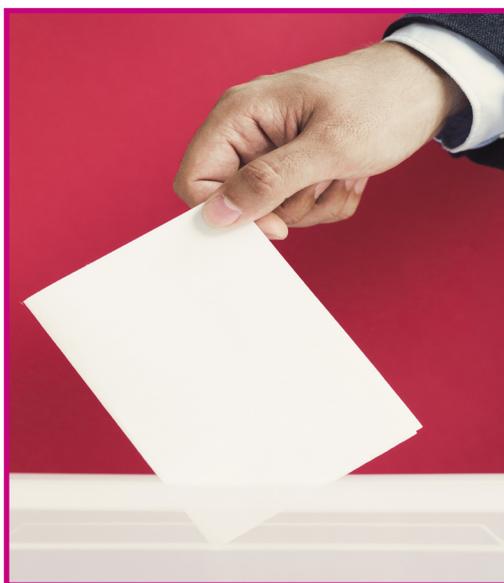
## Dans le cadre de la négociation du PAP

Lors du renouvellement du CSE, l'employeur procède à l'invitation des syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) 2 mois avant la date d'expiration du mandat des représentants du personnel en exercice et au moins 15 jours avant la date du 1er tour envisagé. La négociation du PAP vise à rechercher un accord entre employeur et syndicats afin d'organiser les élections du CSE. Il s'agit de prévoir notamment :

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés (C. trav. art. L. 2314-13). Le PAP devant mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.
  - Lorsque au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et qu'un accord n'a pu être obtenu, c'est à l'autorité administrative de décider de cette répartition entre les collèges électoraux ;
  - Lorsque aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux (c. trav. art. L. 2314-14) ;
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales : la date, l'heure et le lieu du scrutin, les bureaux de vote, l'organisation du vote par correspondance, le matériel de vote, etc. (c. trav. art. L. 2314-13 et L. 2314-28).

## Dans le cadre de cette négociation, le PAP peut déroger aux dispositions légales, notamment par :

- la modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (c. trav. art. L. 2314-7) ;
- la suppression, dans les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, de la limitation à 3 mandats successifs d'élu au CSE (c. trav. art. L. 2314-33).



## Représentant du personnel et rémunération du temps de trajet

La Cour de cassation considère depuis bien longtemps maintenant que les temps de trajet sont effectués par un représentant du personnel pour se rendre à une réunion organisée par l'employeur, pendant le temps de travail, ne peuvent donner lieu à la moindre retenue sur salaire. Ils doivent être rémunérés normalement (Cass.soc. 20 février 2002, n°99-44760).

Cette règle vaut également dans le cas où les trajets effectués en dehors de l'horaire de travail pour se rendre à une réunion organisée par l'employeur. Ils doivent être rémunérés comme du temps de travail effectif, dès lors que le trajet excède le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (Cass.soc. 10 décembre 2003, n°01-41658).

Dans cette affaire, il s'agit d'un représentant du personnel qui dispose de plusieurs mandats (membre du CSE,

délégué syndical central suppléant) et qui demande le paiement de son temps de déplacement pour se rendre aux réunions organisées par l'employeur, en région parisienne. Il demande en plus, le paiement de la part excédant le temps normal de déplacement entre son domicile et son lieu de travail habituel. La Cour d'Appel fait droit à la demande du salarié. L'employeur porte alors l'affaire devant la Cour de cassation.

Devant ladite Cour, l'employeur met en avant le fait qu'en vertu de l'article L. 3121-4 du code du travail, dans le cadre d'un déplacement, le salarié qui est confronté à un dépassement du temps normal de trajet, entre le domicile et le lieu de travail, a le droit à une contrepartie sous forme de repos. L'employeur estime notamment que le temps de trajet qui n'est pas effectué pendant l'horaire normal de travail, et qui dépasse le temps

normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel, peut faire l'objet d'une contrepartie en repos.

La Cour de cassation rappelle alors que « le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif, pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. »

Cass. Soc., 21 avr. 2022, n° 20-17.038



## La fin du débat concernant « le barème Macron » !



Par deux arrêts de principe du 11 mai 2022, la Cour de cassation a écarté tous les arguments allant à l'encontre du barème Macron.

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le barème ne peut en aucun être écarté.

A titre de rappel, le barème Macron a été introduit par l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017, applicable aux licenciements prononcés après le 24 septembre, de cette même année.

Ce barème détermine l'indemnité qui doit être versée par l'employeur à un salarié, dont le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse. Le montant est compris entre une limite basse et une limite haute, qui varie en fonction de l'ancienneté du salarié.

L'application du barème a fait l'objet de vives contestations devant les Conseils de Prud'hommes, au motif qu'il serait contraire à l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT et à l'article 24 de la Charte sociale européenne.

Certains Conseils de Prud'hommes voire certaines Cours d'appel s'étaient même affranchis de ce barème.

La position de la Haute Juridiction était ainsi très attendue afin de mettre fin à cette incertitude et insécurité juridique.

En effet, dans ses décisions du 11 mai 2022, la Cour de Cassation a clairement indiqué que le Barème Macron n'était pas

contraire à l'article 10 de la convention précitée et devait s'appliquer.

Elle considère notamment que ce barème est suffisamment dissuasif pour les entreprises en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse et permet en tout état de cause une indemnisation adéquate du licenciement injustifié.

Selon la Cour de Cassation, le juge ne peut pas écarter l'application du barème en fonction du cas d'espèce (« in concreto ») en dehors des situations prévues par le Code du travail dans la mesure où cela créerait pour les justiciables une incertitude sur la règle de droit applicable et porterait atteinte au principe d'égalité des citoyens devant la loi.

Cass. soc. 11 mai 2022, n° 21-14490 FPBR

Cass. soc. 11 mai 2022, n° 21-15247 FPBR

## Loi de finances rectificative & Loi Pouvoir d'Achat

**Deux lois ont été promulguées le 17 août dernier : la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et la loi de finances rectificative 2022. Nous retiendrons ici une disposition de chacune de ces lois : la prime de partage de valeur pour la première ; la monétisation des RTT pour la seconde**

### Possibilité de « monétiser » les JRTT

Par dérogation aux dispositions légales et aux règles conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, la loi de finances rectificative permet à un salarié de demander à convertir en argent tout ou partie de ses journées ou demi-journées de repos acquises en application soit d'un accord de RTT « ancienne formule » (antérieur à la loi du 20 août 2008) qui serait toujours appliqué, soit d'un accord d'aménagement du temps de travail « classique », sur une période supérieure à la semaine (loi art. 5 ; c. trav. art. L. 3121-41 et s.).

Il s'agit d'un régime temporaire : seuls les jours de repos acquis du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025 peuvent donner lieu à rachat.

### Rachat à l'initiative du salarié, mais subordonné à l'accord de l'employeur

Le rachat intervient à l'initiative du salarié, mais « en accord avec l'employeur ». En d'autres termes, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent imposer à l'autre partie le rachat de jours de repos.

### Renonciation aux JRTT contre salaire majoré

Si l'employeur accepte la demande du salarié, les journées ou demi-journées travaillées en plus dans ce cadre donnent lieu à une majoration de salaire, au moins égale au taux applicable à la première heure supplémentaire dans l'entreprise.

En revanche, les heures correspondantes ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.

### Régime social et fiscal aligné sur celui applicable aux heures supplémentaires

La rémunération versée au salarié dans le cadre de ce dispositif de rachat bénéficie d'un régime social et fiscal de faveur aligné sur celui des heures supplémentaires : réduction de cotisations salariales selon l'effectif de l'entreprise, déduction forfaitaire de cotisations patronales et exonération fiscale dans la limite annuelle d'exonération d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires « classiques ».

### Mise en place d'une « prime de partage de la valeur »

La « prime de partage de la valeur » pérennise la « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat », avec un régime social de faveur.

### Les points à en retenir sont les suivants :

- Toute entreprise, quelle que soit sa taille, peut choisir de verser une prime de partage de la valeur sur la base d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.
- L'entreprise peut la verser à tous les salariés ou, éventuellement, la réserver aux personnes dont la rémunération n'excède pas un certain montant.
- Le montant de la prime peut être modulé en fonction de critères fixés par l'accord collectif ou la décision unilatérale, sur la base d'une liste établie par le code du travail.
- La prime ne peut pas se substituer à un élément de salaire.
- Les entreprises peuvent effectuer plusieurs versements, dans la limite d'un versement par trimestre.
- La prime est exonérée de cotisations sociales à hauteur de 3.000 € par an et par bénéficiaire ; ce plafond d'exonération étant porté à 6.000 € dans certaines situations.
- Par exception, jusqu'à la fin 2023, et toujours dans certaines limites, la prime est également exonérée de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu pour les salariés payés moins de 3 SMIC.
- En cas de cumul sur 2022 de l'ancienne PEPA et de la nouvelle prime de partage de la valeur, l'exonération d'impôt sur le revenu est limitée à 6.000 €.

## Où en sommes-nous de l'équité professionnelle ?



Orientée depuis ses débuts sur la rémunération et le genre (1972, principe du travail égal, salaire égal), **l'égalité professionnelle reste un sujet d'actualité.**

Mise en place en 2018 au sein des entreprises, **l'indicateur d'égalité professionnelle** s'est renforcé par la loi Rixain de décembre 2021. Cette nouvelle réglementation vise à poursuivre la réduction des inégalités.

### **L'index d'égalité professionnelle**

Construit sur la base d'indicateurs en lien avec la rémunération et la promotion

**L'index se caractérise par la notation** de 4 à 5 critères (selon la taille des effectifs), en lien avec le niveau de rémunération, d'augmentations et de promotions entre genres. L'absence d'écarts significatifs dans chacun des critères engendre la note maximum de 100/100.

**En dessous de 75**, trois années de suite ou en l'absence de publication de l'index, l'entreprise s'expose à des **sanctions financières**. En 2022, moins de 8% des entreprises affichent un index inférieur à 75/100 (32 pénalités financières prononcées depuis 2019).

**A savoir** : L'index se base sur une **classification professionnelle standard** (O-E-TAM-Cadre) mais peut, **avec la consultation du CSE, être réalisé selon des méthodes de cotation des postes** afin de gagner en précision.

### **Le constat 2020-22 est positif, mais reste partiel dans l'appréhension des inégalités**

Depuis sa mise en place, **le score moyen évolue positivement**. La note était de 84 en 2020 à 86 en 2022 (89 pour les entreprises de plus de 1 000 salariés). Cette évolution s'explique par l'amélioration des scores en lien avec l'attribution d'une **augmentation salariale lors du retour de congé maternité et avec la parité des genres dans les 10 plus hautes rémunérations**.

**Ce constat, bien qu'enthousiaste, traduit néanmoins une réalité partielle**. En effet, seule 2% des entreprises arrivent au score de 100. De plus, des entreprises et notamment **les mieux notées connaissent un recul de leur Index** (entre 23% et 40% des entreprises selon leur taille, en 2019).

**Le constat est également à nuancer par l'absence de prise en compte d'autres critères** (pénibilité du travail, accès aux parcours de formation, etc.).

Une nouvelle législation pour renforcer l'égalité professionnelle

### **Renforcer la visibilité et les mesures d'accompagnement dès 2022**

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent désormais publier les scores obtenus par critères.

La visibilité de l'Index s'étend avec l'obligation de le publier sur le site Internet du Ministère du Travail.

Enfin, pour les entreprises dont le score est inférieur à 85, les objectifs d'amélioration des indicateurs n'étant pas à la note maximale devront être publiés ; les axes de correction si la note est inférieure à 75.

### **Des nouveautés à mettre en place avec et pour le CSE**

Les **accords collectifs de télétravail** doivent aborder le thème et les modalités d'accès pour les **femmes enceintes**. L'information en lien avec **l'égalité professionnelle au sein de la BDESE devra se renforcer** d'indicateurs extra-financiers. Ces derniers devront indiquer la répartition par genres dans les organes de direction.

**Les entreprises (>1 000 salariés) devront atteindre un taux minimum de féminisation dans les postes de direction** (min. 30% d'ici 2026 et 40% d'ici 2029). Les entreprises soumises à négociation sur l'égalité professionnelle devront **négocier avec le CSE les mesures correctives** à appliquer sous peine de sanctions financières.

Enfin, dès 2023, **les financements bancaires issus de la BPI** seront conditionnés **aux respects de publication de l'Index**.

### **Pour conclure**

**L'ensemble de ces changements doit être appréhendés par le CSE ou les commissions d'égalité professionnelle. Au-delà de l'égalité, doit se poser la question de l'équité au sein de l'entreprise.**

## Accord PSE : invalidité en l'absence de publication des comptes d'un syndicat signataire

(CE, 6 avril 2022, n°444460)



Lorsque l'employeur envisage de licencier au moins 10 salariés dans une entreprise d'au moins 50 salariés, il doit établir un **plan de sauvegarde de l'emploi** afin d'éviter les licenciements ou en limiter le nombre (C.trav. art. L.1233-61). Ce plan peut résulter d'un accord majoritaire validé par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) ou d'une décision unilatérale de l'employeur homologuée par la DREETS.

Dans cette affaire, un syndicat non signataire d'un accord PSE en conteste

la validation par la DREETS devant le tribunal administratif. Son motif : le syndicat signataire majoritaire (80%) n'ayant pas publié ses comptes, il n'est pas représentatif. Si le tribunal ne fait pas droit à sa demande, la Cour administrative d'appel lui donne raison et invalide l'accord. Le Conseil d'Etat approuve cet arrêt.

Pour rappel, la validité de l'accord PSE est subordonnée à la conclusion par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles (C. trav. L. 1233-24-1).

Précisons que, pour pouvoir être représentatif, un syndicat doit satisfaire à sept critères légaux, parmi lesquels figure la transparence financière (C. trav. L. 2121-1).

En l'espèce, le syndicat est majoritaire mais n'a pas satisfait à ses obligations en matière de publicité des comptes. En effet, ceux-ci doivent faire l'objet

d'une publicité des comptes dans les 3 mois de leur approbation par l'organe délibérant statutaire sur le site internet de la Direction de l'information légale et administrative (DILA) ou sur son propre site internet ou, défaut de site, auprès de la DREETS (C. trav. art. D. 2135-8). A titre de remarque, le Conseil d'Etat admet la mise en œuvre des mesures de publicité équivalentes (CE 18 juillet 2018, n°406516).

Le Conseil d'Etat estime que **la publicité des comptes** doit être regardée comme une condition à remplir pour répondre au critère de **transparence financière** requis pour établir la **représentativité syndicale**.

Ainsi, le syndicat qui n'a pas publié ses comptes n'est pas représentatif.

Le Conseil d'Etat en déduit que **l'accord ne pouvait pas être validé par l'administration**.

**A savoir** : Si votre entreprise **compte au moins 50 salariés** et procède à un **licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours pour des motifs économiques**, elle doit élaborer un **plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)**.

**Durant cette procédure le CSE** (Comité Social et Économique) **doit être consulté afin d'élaborer le PSE**. Pour élaborer ce plan, le CSE peut se faire accompagner par un expert comme Groupe Legrand.

**L'accompagnement d'un expert est essentiel pour la consultation du CSE** dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (Licenciement économique de plus de 10 pers.) afin d'appréhender et d'anticiper les enjeux sociaux et économique liés au projet de restructuration.

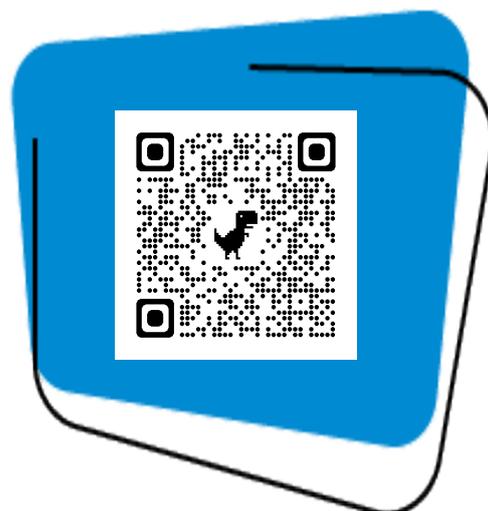
### CONTACT

**Pôle Expertise-Comptable**

T. 01 42 25 30 30

Email : [info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)

QR Code :



# L'accidentologie au travail en France entre 2001 et 2019

## Des évolutions différenciées entre femmes et hommes

En juin dernier, l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a publié une « photographie statistique de la sinistralité au travail en France selon le sexe entre 2001 et 2019 ». L'occasion de faire un point sur l'accidentologie au travail en France, afin d'interroger l'efficacité de la prévention des risques professionnels. Depuis 2001, le nombre d'accidents de travail baisse pour les hommes, mais augmente pour les femmes.



En 2019, plus de 650 000 salariés ont été impactés par des accidents de travail (63% d'hommes et 37% de femmes).

Entre 2001 et 2019, bien que l'effectif salarié a augmenté de 13,5%, les accidents de travail ont baissé de 11,1%. Toutefois, ce recul masque une hausse notable pour les femmes (+41,6%). Pour les hommes, le nombre d'accidents de travail baisse de 27,2%.

**A savoir :** en plus du suivi du nombre d'accidents, le taux de fréquence est un indicateur intéressant en matière d'accidentologie.

En effet, il rapporte le nombre d'accidents de travail au nombre d'heures travaillées, permettant ainsi d'apprécier la survenue d'accidents compte tenu de la durée du travail (temps partiel, heures supplémentaires).

- **Les activités de services les plus accidentogènes chez les femmes ; et le BTP chez les hommes**

Pour les femmes, les secteurs les plus accidentogènes sont ceux des activités de services : santé, action sociale, nettoyage, travail temporaire (plus de 100 000 accidents de travail impactant des femmes en 2019), ainsi que ceux des commerces et industries de l'alimentation.

Le BTP est le secteur le plus accidentogène pour les hommes, avec près de 87 000 accidents de travail reconnus en 2019.

- **Des accidents de travail mortels qui impactent en large majorité les hommes mais des accidents plus graves (arrêts plus longs) pour les femmes**

90% des accidents de travail mortels concernent des hommes. En dehors des accidents mortels, les accidents sont plus graves chez les femmes, puisque les arrêts sont plus longs, et ce dans tous les secteurs d'activité, à l'exception du BTP.

- **Une hausse de plus d'un tiers d'accidents de travail mortels depuis 2013**

Le nombre de décès à la suite d'un accident de travail a augmenté de 35,5% en 6 ans, une augmentation plus forte pour les femmes (près de 41%) que pour les hommes (35%).

- **Les accidents de trajet avec arrêt stables pour les hommes, mais en nette progression pour les femmes depuis 2001**

Depuis 2001, le nombre d'accidents de trajet avec arrêt a augmenté de 33,6% pour les femmes, quand il a diminué de 1,5% pour les hommes. Le nombre d'accidents de trajet des femmes dépasse, depuis 2008, celui des hommes.

En conclusion, si cette cartographie de l'accidentologie semble signifier que la prévention des risques est porteuse pour les hommes, c'est moins le cas pour les femmes. Aussi, la hausse constatée ces dernières années pour les deux sexes du nombre d'accidents mortels nuance fortement cette amélioration.

**La prise en compte des conditions d'exposition différenciées des femmes et des hommes permettrait de progresser dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels.** C'est d'ailleurs ce que prévoit le Code du travail depuis 2014 : l'évaluation des risques à laquelle est soumise l'employeur doit tenir compte de « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » (Article L4121-3 du Code du travail). Au regard des disparités d'accidentologie entre femmes et hommes, cette analyse genrée paraît d'autant plus nécessaire, afin de progresser dans la prévention des risques professionnels pour toutes et tous.

**Groupe Legrand certifié Qualianor pour les expertises SSCT,  
s'investit dans tous les aspects de votre mandat d'élu CSE.**

**Un accompagnement SSCT vous  
permettra d'agir sur les  
conditions de travail des  
salariés de l'entreprise !**



Notre Pôle Santé Sécurité et Conditions de travail (SSCT) vous permet, en tant que CSE, de disposer des ressources nécessaires afin d'agir en matière de prévention des risques professionnels et de trouver les solutions les plus pertinentes aux différentes étapes de la vie de votre entreprise.

Faire appel à Groupe Legrand, c'est être certain d'un accompagnement de proximité pour votre CSE, au plus proche de vos préoccupations, de vos ressources et de vos contraintes.



### ***Nos experts interviennent sur :***

- ***les projets importants modifiant les conditions de travail,***
- ***les risques graves,***
- ***l'égalité professionnelle Femmes-Hommes***

#### **CONTACT**

**Camille VOGEL - Pôle SSCT**

T. 01 42 25 30 30

Email : [info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)

Site Internet : [www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com)

**Pour en savoir plus, suivez le lien sur le QR Code suivant :**



## PLANIFIEZ VOTRE RENTREE 2022 CSE | SSCT !

Découvrez nos prochaines sessions de  
formations Inter-Entreprises



### Fonctionnement et attributions du CSE - 2 journées

- Les 6 et 7 octobre 2022 Paris
- Les 17 et 18 octobre 2022 Lyon
- Les 17 et 18 novembre 2022 Bordeaux
- Les 24 et 25 novembre 2022 Marseille

### La gestion des ASC et risques URSSAF - 1 journée

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

### Spéciale entreprise moins de 50 salariés - 1 journée

- Le 7 octobre 2022 Lyon
- Le 19 octobre 2022 Paris

### Trésorerie et comptabilité du CSE - 2 journées

- Les 29 et 30 septembre 2022 Paris
- Les 28 et 29 novembre 2022 Lyon
- Les 1er et 2 décembre 2022 Marseille
- Les 7 au et décembre 2022 Paris

### Le rôle primordial du CSE face aux enjeux de la (RSE) - 1 journée

- Le 4 novembre 2022 Lyon
- Le 16 décembre 2022 Paris

### Préparer les élections des représentants du personnel - 1 journée

- Le 27 septembre 2022 Lyon

### Santé, Sécurité et Conditions de travail - 5 journées

- Du 28 novembre au 2 décembre 2022 Paris
- Du 14 au 18 novembre 2022 Marseille
- Du 21 au 25 novembre 2022 Bordeaux
- Du 5 au 9 décembre 2022 Lyon

### La prévention des risques psychosociaux - 1 journée

- Le 3 octobre 2022 Marseille
- Le 28 octobre 2022 Lyon
- Le 16 novembre 2022 Paris
- Le 2 décembre 2022 Bordeaux
- Le 5 décembre 2022 Marseille
- Le 12 décembre 2022 Lyon

### Le harcèlement moral au travail - 1 journée

- Le 8 novembre 2022 Lyon
- Le 24 novembre 2022 Paris
- Le 7 décembre 2022 Bordeaux
- Le 13 décembre 2022 Marseille

### Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes - 1 journée

- Le 7 octobre 2022 Marseille
- Le 9 novembre 2022 Lyon
- Le 25 novembre 2022 Paris
- Le 8 décembre 2022 Bordeaux
- Le 14 décembre 2022 Marseille

**Qualiopi**  
processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Par AFNOR Certification



Datadock

Pour en savoir plus, suivez le lien sur le QR Code suivant :

#### CONTACT

Marlène SERIN - Pôle Formation

T. 01 42 25 30 30 - P. 06 09 68 15 30

Email : [formation@groupe-legrand.com](mailto:formation@groupe-legrand.com)

Site Internet : [www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com)



## Nos équipes vous donnent rendez-vous à la rentrée dans les salons SOLUTIONS CSE !

L'accès est gratuit, rendez-vous sur notre site Internet pour télécharger votre badge.

---



### LILLE - GRAND PALAIS - STAND B13 du 15 au 16 septembre 2022

Nous animerons 4 conférences :

- Connaissez les 10 clés pour réussir votre mandat de CSE
- Les erreurs à éviter dans la gestion de vos comptes vis-à-vis de l'URSSAF
- Fin de votre mandat : préparez vos élections
- SSCT / CSE : les 8 réflexes à adopter



### PARIS - PORTE DE VERSAILLES - STAND C22 du 20 au 22 septembre 2022

Nous animerons 4 conférences :

- Connaissez les 10 clés pour réussir votre mandat de CSE
- Les erreurs à éviter dans la gestion de vos comptes vis-à-vis de l'URSSAF
- Fin de votre mandat : préparez vos élections
- SSCT / CSE : les 8 réflexes à adopter



### ORLEANS - CO'METS le 11 octobre 2022

Nous animerons 1 conférence :

- Connaissez les 10 clés pour réussir votre mandat de CSE



### MARSEILLE - PARC CHANOT - STAND C7 du 20 au 21 octobre 2022

Nous animerons 3 conférences :

- Connaissez les 10 clés pour réussir votre mandat de CSE
- Les erreurs à éviter dans la gestion de vos comptes vis-à-vis de l'URSSAF
- Fin de votre mandat : préparez vos élections

# DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE



Comprendre pour savoir,  
savoir pour agir !

**GROUPE  
LEGRAND**

**Des experts 360° qui vous écoutent et  
vous accompagnent depuis plus de 30 ans**

## Expertise comptable

Situation économique, Politique sociale, Orientations stratégiques, Droit d'alerte, PSE, Tenue / Audit des comptes du CSE...

## Conseil & Assistance juridique

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

## SSCT

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

## Formation

Formation CSE - SSCT inter et intra dans toute la France et en visio à distance

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



**Expertise  
Comptable**



**Assistance  
Juridique**



**Formation**



**SSCT**

**Qualiopi**  
processus certifié

REPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'actions de formation

**GROUPE  
LEGRAND**

**QUALIANOR**

Organisme certifié

«Expertises auprès des CSE»

Comité Social & Economique



[www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com) - 01 42 25 30 30 - [info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)