

## Élus du CSE : Qui êtes-vous ? Que faites-vous ?

L'entreprise [OFFICIEL CSE](#) vient de publier son enquête annuelle, en partenariat avec LAMY LIAISONS, sur les [comités sociaux et économiques](#) (CSE). Cette enquête dresse un panorama des CSE en France et des élus du personnel. Cette étude fait apparaître une grande stabilité des élus et une forte présence syndicale.

### Le CSE : l'instance représentative du personnel

Un [comité social et économique](#) (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Ce comité est composé de l'employeur et d'une délégation élue du personnel.

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les [réclamations individuelles ou collectives](#) des salariés (relatives aux salaires, à l'application du Code du travail, etc.).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a, de surcroît, pour

mission d'assurer une [expression collective des salariés](#) permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à [l'évolution économique et financière de l'entreprise](#), à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le CSE a également des attributions en matière [d'activités sociales et culturelles](#) (ASC).

### Stabilité des élus du CSE et étiquette syndicale importante

Les élus du personnel sont des personnes très investies. 62 % des sondés font partie du CSE depuis plus de 5 ans. La motivation des élus est importante : 81 % d'entre eux envisagent de se représenter aux prochaines élections professionnelles.

L'autre enseignement de l'étude est la [présence syndicale massive](#) : 70 % des élus au CSE font partie d'un syndicat de salariés. L'implantation des syndicats dans les CSE est également en hausse.

## Éditorial

### Les CSE à nouveau en danger !

Un rapport parlementaire qui sera débattu au Parlement avant l'été, propose dans le cadre des simplifications des formalités des PME, des mesures drastiques contre les salariés :

- Suppression pure et simple des Comités sociaux et économiques (CSE) dans les entreprises de moins de 50 salariés,
- Suppression du rôle économique et social du CSE, dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Selon les auteurs du rapport, les CSE « seraient » un frein au développement des entreprises. Cet argument, avancé en sous-main, par les instances patronales, ne s'appuie sur aucune étude sérieuse...

Etonnant de voir comment certains « politiques » sont impitoyables avec les faibles et serviles avec les puissants...

Il paraît qu'ils sont les « représentants » du peuple ! Vraiment ?

## Le fonctionnement du CSE

La quasi-totalité des CSE a mis en place une [commission santé, sécurité et conditions de travail](#) (CSSCT).

D'autres commissions ont été instituées. Les commissions égalité professionnelle et formation professionnelle sont les plus courantes (dans plus de 50 % des CSE).

À noter, le faible intérêt, pour l'instant pour l'environnement : seulement 7 % des CSE ont mis en place des commissions sur l'écologie et le climat.



## Les relations du CSE avec l'employeur

À 70 %, les élus du CSE estiment que la qualité du dialogue social est bonne.

Avec une inflation à un haut niveau depuis 2 ans, le principal sujet de préoccupation des élus est le pouvoir d'achat. Il a été d'un des principaux thèmes abordés avec l'employeur : augmentation de salaires, primes exceptionnelles, Tickets restaurant.

En 2023, la moitié des CSE ont participé à des [négociations salariales](#). Dans la moitié des cas, les négociations ont abouti à un accord.

Le CSE a souvent lui-même, réalisé des actions en faveur des salariés :

hausse de l'enveloppe consacrée aux chèques-cadeaux, par exemple.

## Rôle du CSE et budgets

Le [recours à des experts par le CSE](#) est en augmentation ces dernières années. Près de la moitié des CSE y ont recours. C'est pour la [validation des comptes du CSE](#), que ce recours est le plus fort. Le droit à un expert-comptable dans le cadre des consultations annuelles, du [droit d'alerte](#) et du [plan de sauvegarde des emplois](#) reste encore sous-utilisé.

Le budget des œuvres sociales et culturelles (ASC) attribué au CSE représente en moyenne **1,6 % de la masse salariale**, avec une médiane à 1 %.

15 % des CSE n'ont toujours pas de budget ASC. Or, c'est un élément souvent recherché par les candidats à un poste. Les prestations sociales du CSE sont des arguments de recrutement !

## Les outils de communication du CSE

Les CSE ont encore recours massivement aux panneaux d'affichage, pour communiquer auprès des salariés, mais l'utilisation des outils numériques montent en puissance (mails, site internet du CSE, logiciels spécialisés).

La diffusion de documents papier aux salariés régresse fortement depuis quelques années.

## Les sources d'information du CSE

Être informé est devenu un enjeu crucial pour les élus du personnel,

dans un monde post-covid, en changement rapide.

La participation aux salons des CSE constitue la principale source d'informations, devant les e-mails ([Newsletter CEOLIS : tout savoir sur le CSE](#)) et les sites internet spécialisés ([groupe-ceolis.fr](#)). 62 % des élus s'estiment suffisamment informés.

La [base de données économiques, sociales et environnementales](#) (BDESE) « devrait » constituer [l'outil fondamental d'information des élus du CSE](#). Il n'en est rien ! Près d'un quart des élus déplorent ne pas avoir accès à cette base... 50 % des élus ont accès à une BDESE non conforme à la loi (rubriques manquantes, informations pas à jour).

## Les activités sociales et culturelles du CSE

La billetterie (cinéma, spectacles, parc d'attractions) est l'activité sociale et culturelle préférée des CSE. 87 % des CSE proposent cette possibilité. Elle permet aux salariés de bénéficier de tarifs privilégiés. Dans 65 % des cas, le CSE subventionne une partie du prix d'achat. La gestion de cette billetterie est consommatrice de temps, ce qui explique que cette prestation est souvent confiée à un prestataire extérieur.



Les achats groupés sont aussi souvent proposés par les CSE. Toutefois, cette prestation est en recul depuis quelques années.

L'octroi de [bons d'achat](#) (essentiellement pour Noël) reste une prestation incontournable, plébiscité par les salariés. Le montant moyen versé par salarié en 2023 était de 130 euros. Montant en forte hausse depuis 2 ans, en raison de la [persistance d'une forte inflation](#).

Les distributeurs automatiques de nourriture, activité historiquement importante pour les CSE, semble marquer le pas depuis la pandémie de la Covid-19, mais reste encore très répandue.

« L'arbre de Noël » et l'organisation de sorties (week-end, vacances) sont en perte de vitesse.

## Des CSE actifs et des élus investis

Les [« ordonnances Macron » de 2017](#) avaient pour objectif caché de réduire le pouvoir des élus du personnel. C'était sans compter sur la pandémie de la Covid-19 et la persistance d'une inflation élevée.



En effet, la pandémie a été l'occasion pour les élus du personnel de se mobiliser et d'être les interlocuteurs privilégiés de l'employeur, en matière de poursuite d'activité et de mise en place du télétravail.

Pour atténuer les conséquences de la forte inflation, les CSE ont fortement augmenté leur budget bon cadeau, à destination des salariés.

Ces deux événements ont fait du CSE un acteur incontournable du dialogue social.

Dans un monde mouvant et incertain, **n'en déplaise à certains**, les CSE sont actifs et les élus du personnel investis...

## Index de l'égalité professionnelle femmes/hommes 2024 : de quoi parle-t-on ?

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2024, leurs résultats obtenus à **l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

S'il est imposé à tous les employeurs, quel que soit leur effectif, de « prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes » ([C. trav., art. L. 1142-7](#)), seules les **entreprises d'au moins 50 salariés** doivent publier des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et

les hommes, remédier à ces écarts le cas échéant, et, à défaut de mesures correctives, peuvent se voir infliger une pénalité financière.

L'égalité professionnelle femmes – hommes est l'un des grands enjeux de notre société. La législation des entreprises en la matière a fortement évolué ces dernières années. Le CSE ([comité social et économique](#)) et les organisations syndicales jouent un rôle important dans la négociation sur ce thème majeur.

### Que dit la loi en matière d'égalité femmes-hommes ?

Cette égalité femmes-hommes est clairement affirmée par les textes législatifs.



Le troisième alinéa du [Préambule de la Constitution du 27 octobre](#)

[1946](#) garantit l'égalité des droits reconnus aux femmes et aux hommes « *dans tous les domaines* ».

L' [article L1142-1](#) du Code du travail précise :

« *Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :*

1° *Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;*

2° *Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;*

3° ***Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation*** ».

L'[article L1142-5](#) du Code du travail ajoute : « *Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre...* ».

L'[article L1142-7](#) est clair dans sa rédaction : « *L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes* ».

## Le calcul de l'index égalité F/H

La [loi n° 2018-771](#) dite loi Avenir du 5 septembre 2018 prévoit des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Toute entreprise d'au moins 50 salariés doit, selon des modalités et une méthodologie définie aux articles [D. 1142-2](#) et suivants du Code du travail, publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (qui diffèrent selon que l'entreprise compte plus ou moins de 250 salariés) et aux actions mises en œuvre pour les supprimer (C. trav., [art. L. 1142-8](#)).

L'index de l'égalité professionnelle se compose de critères qui évaluent les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises : il en résulte une note sur 100.

Ces critères sont (C. trav., [art. D. 1142-2 et s.](#)) :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- L'écart de répartition des promotions (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés) ;
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- Le respect de la parité parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

## Les nouveautés pour l'index depuis 2022

**En cas d'Index inférieur à 85 points**, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs. **En cas d'Index inférieur à 75 points**, les entreprises doivent publier leurs mesures de correction et de rattrapage.



Ces mesures, annuelles ou pluriannuelles, et ces objectifs doivent être définis dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

En cas de non publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

## Quel est le rôle du CSE en matière d'égalité professionnelle ?

En matière d'égalité femmes-hommes, le comité social et économique joue un rôle important.

L'ensemble des indicateurs calculés et le niveau de résultat obtenu, en matière d'égalité hommes femmes, doivent être **mis à la disposition du CSE**, via la [BDESE](#) (Base de données économiques, sociales et environnementales).

Selon le [questions-réponses du ministère du Travail](#), cette transmission doit avoir lieu **en amont** de la première réunion qui suit la publication de l'index.

Au sein de la BDESE, les résultats doivent être **présentés par CSP, niveau ou coefficient hiérarchique** ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise. Ces informations doivent être accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salariés (par CSP ou niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise) et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.



Ces **dispositions s'appliquent même** en cas d'**indicateurs incalculables**. Dans ce cas, l'information du CSE est accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés ([C. trav., art. D. 1142-5](#)).

Selon le [questions-réponses du ministère du Travail](#), l'employeur

doit également mettre à **disposition** du CSE le **lien du site** sur lequel sont publiés les résultats.

**Les entreprises ayant obtenu un Index inférieur à 75 points** doivent transmettre au CSE, via la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), leurs objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte, ainsi que les modalités de publication de ces objectifs et des mesures de correction et de rattrapage qu'elles ont dû définir conformément à [l'article L. 1142-9 du Code du travail](#).

**Les entreprises ayant obtenu un Index compris entre 75 et 84 points** doivent transmettre au CSE, via la BDESE, leurs objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte, ainsi que les modalités de publication de ces objectifs.

Le CSE est informé et consulté chaque année sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; cette consultation est incluse dans une grande [consultation sur la politique sociale de l'entreprise](#) (C. trav., art. L. 2312-26 à C. trav., art. L. 2312-35). Le CSE doit donc analyser les indicateurs pertinents sur le sujet et les aborder avec l'employeur, pour faire progresser le dialogue social.

A cette occasion, il peut recourir à un [expert](#). L'expert est rémunéré par l'employeur.



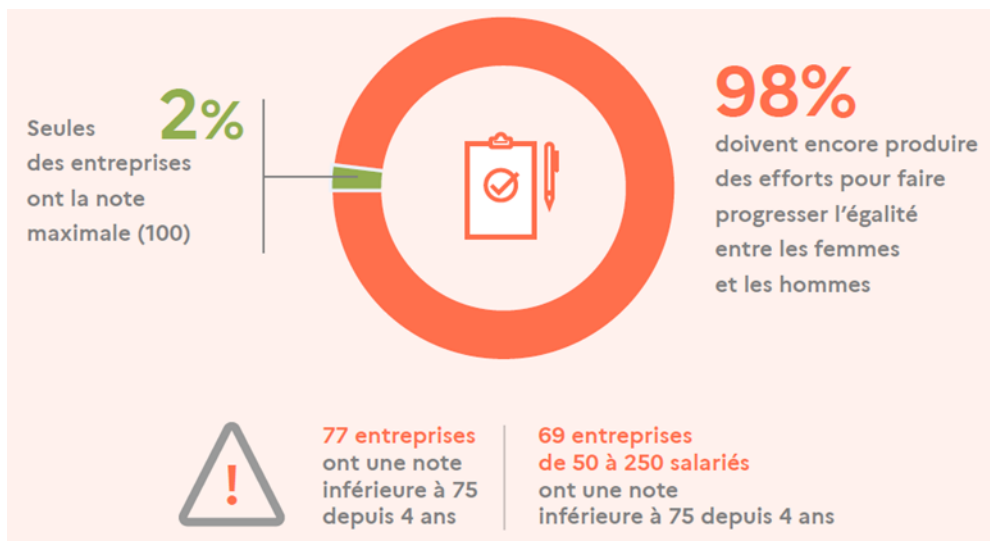
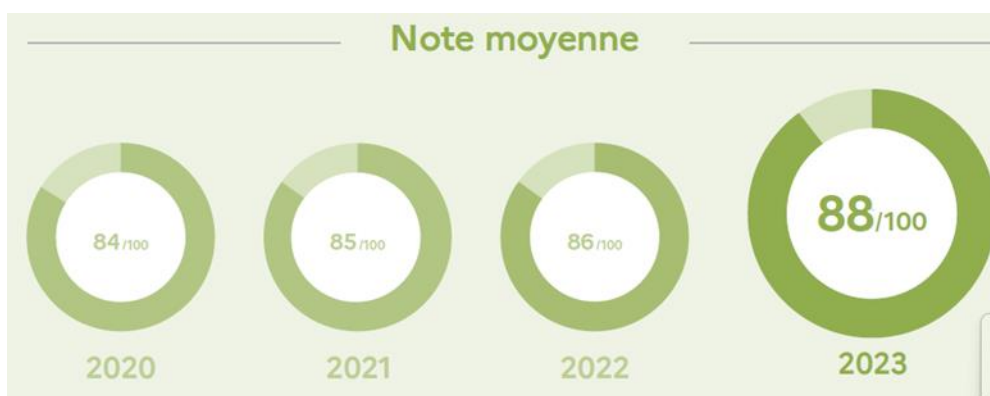
### Que nous apprennent les résultats 2023 de l'index de l'égalité professionnelle ?

L'index global 2023 continue sa progression, mais qui reste lente. 72 % des entreprises soumises à l'index ont répondu contre 61 % en 2022. La note globale de l'index est aussi en progression. Elle s'élève à 88 points contre 86 points l'année précédente.

Cette évolution positive est à relativiser. En effet, seuls 2 % des entreprises ont une note de 100, caractérisant une parfaite égalité de traitement. Les entreprises disposent d'une grande marge de progrès !

Le principal « point noir » concerne la part des femmes dans les dix plus hautes rémunérations. Seule une entreprise sur quatre respecte la parité.

[Infographie publiée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'insertion](#) :



# La confiance des Français envers les Syndicats progresse

Nous allons explorer la confiance des Français envers les syndicats, basée sur les données du Baromètre de la confiance politique de Science Po - [Cevipof](#), publiées en février 2024. Cette étude nous révèle que 40 % des Français accordent leur confiance aux syndicats, enregistrant une hausse par rapport à deux années précédentes.

Depuis le lancement du baromètre en 2009, ce niveau de confiance n'avait jamais été atteint.



## Les salariés font de nouveau confiance aux syndicats

Pour mieux comprendre ces chiffres, il est important de les décomposer : 35 % des personnes interrogées disent faire « plutôt confiance » aux syndicats, tandis que 5 % expriment

une confiance « très forte ». D'un autre côté, 22 % des répondants indiquent ne pas du tout faire confiance aux syndicats.

Il est intéressant de noter que le niveau de confiance était significativement plus bas en décembre 2018, avec seulement 27 % des Français exprimant une certaine forme de confiance envers ces organisations.

## Les syndicats, un élément clé du dialogue social

Par ailleurs, l'évolution de la confiance envers les syndicats peut être mise en relation avec les perceptions autour de leur rôle dans le [dialogue social](#) et leur efficacité. Une enquête distincte menée en avril 2023 a révélé que plus de la moitié des Français (52 %) perçoivent les syndicats comme un élément clé du dialogue dans la société française.

Cependant, les avis sont partagés concernant l'efficacité des actions syndicales, avec une majorité estimant qu'elles sont efficaces au

sein des entreprises, mais moins au niveau national.



Les Français semblent également avoir des opinions variées sur les méthodes d'action des syndicats. Les négociations sont perçues comme les plus efficaces, suivies par les grèves et les manifestations traditionnelles. En revanche, les manifestations violentes, les pétitions et les actions sur les réseaux sociaux sont jugées moins efficaces.

Ce baromètre nous aide à comprendre la complexité de la relation entre les Français et les syndicats, mettant en lumière la diversité des opinions sur leur rôle et leur efficacité dans la société.



# Comment établir que votre dépression est causée par votre travail ?

L'article L461-1 du code de la sécurité sociale dispose :

« Les dispositions du présent livre sont applicables aux maladies d'origine professionnelle sous réserve des dispositions du présent titre. En ce qui concerne les maladies professionnelles, est assimilée à la date de l'accident :

1° La date de la première constatation médicale de la maladie ;

2° Lorsqu'elle est postérieure, la date qui précède de deux années la déclaration de maladie professionnelle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 461-5 ;

3° Pour l'application des règles de prescription de l'article L. 431-2, la date à laquelle la victime est informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle.

Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies

professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé.



Dans les cas mentionnés aux deux alinéas précédents, la caisse primaire reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. La composition, le fonctionnement et le ressort territorial de ce comité ainsi que les éléments du dossier au vu duquel il rend son avis sont fixés par décret. L'avis du comité s'impose à la caisse dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article L. 315-1.

Les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle, dans les conditions prévues aux septième et avant-dernier alinéas du présent article. Les modalités spécifiques de traitement de ces dossiers sont fixées par voie réglementaire. »

La dépression n'est inscrite dans aucun des tableaux de maladie

professionnelle de sorte que vous ne bénéficiez d'aucune présomption du caractère professionnel de votre maladie et il vous incombe notamment de rapporter la preuve du lien de causalité directe et essentielle entre votre pathologie et votre travail.

C'est au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles qu'il appartient d'apprécier le lien de causalité entre la maladie invoquée et votre travail habituel [\[1\]](#).

L'existence d'un taux d'incapacité prévisible d'au moins 25% constitue la condition préalable de saisine du CRRMP [\[2\]](#).

Le taux d'incapacité permanente à retenir pour l'instruction d'une demande de prise en charge d'une maladie non désignée dans un tableau des maladies professionnelles est celui évalué par le service du contrôle médical dans le dossier constitué pour la saisine du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, et non le taux d'incapacité permanente partielle fixé après consolidation de l'état de la victime pour l'indemnisation des conséquences de la maladie [\[3\]](#).

Ainsi, il résulte des dispositions de l'article L.461-1 alinéa 4 du code de la sécurité sociale que peut être reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime (et entraîne une incapacité permanente partielle au moins égale à 25%), après avis motivé d'un comité régional de



reconnaissance des maladies professionnelles[4].

Selon l'article R 142-17-2 du code de la sécurité sociale (qui reprend l'article R142-24-2 abrogé par le décret n°2018-928 du 29 octobre 2018), lorsque le différend porte sur la reconnaissance de l'origine professionnelle d'une maladie dans les conditions prévues aux sixième et septième alinéas de l'article L461-1 (anciennement troisième et quatrième alinéas de l'article L461-1), le tribunal recueille l'avis d'un comité régional autre que celui qui a déjà été saisi par la caisse en application de l'article L461-1 ; le tribunal désigne alors le comité d'une des régions les plus proches[5].



L'avis motivé du médecin du travail de l'entreprise doit être joint au dossier destiné au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. Il appartient à la caisse de tenter de l'obtenir dans le cadre de l'instruction du dossier de la victime.[6]

S'il est exact que les juges du fond ne sont pas liés par les avis des comités successivement saisis[7], ils constituent toutefois un élément soumis à leur appréciation[8].

Lorsqu'une pathologie déclarée n'est pas inscrite à un tableau des

maladies professionnelles, elle relève des dispositions de l'alinéa 4 de l'article L461-1 du code de la sécurité sociale, ce dont il résulte qu'elle ne peut donner lieu à la reconnaissance d'une maladie professionnelle qu'en cas de démonstration d'une causalité directe et essentielle avec le travail habituel.

Pour que le caractère professionnel de la maladie puisse être retenu, il est nécessaire que soit établie la preuve d'un lien direct et essentiel, entre la pathologie déclarée et l'exposition professionnelle du salarié[9].

Vous devez établir un lien direct et essentiel entre vos manifestations anxio-dépressives et votre profession exercée.

Une concordance chronologique ne constitue pas une preuve suffisante d'un rapport causal non seulement direct mais également essentiel entre l'activité professionnelle et la pathologie déclarée[10].

Ce lien direct et essentiel peut être mis en évidence par des témoignages[11].

Vos pièces médicales doivent démontrer que votre affection a une origine qui pourrait justifier sa prise en charge par la CPAM au titre de la législation professionnelle. Elles doivent comporter une réflexion ou conclusion sur l'éventuel lien de causalité pouvant exister entre la maladie que vous avez déclarée et votre travail habituel[12].

L'avis d'un médecin spécialiste en psychiatrie peut permettre de retenir l'existence d'un lien direct et

essentiel entre votre travail habituel et le syndrome dépressif dont vous souffrez[13].

Vos documents communiqués doivent permettre de déterminer avec précision votre activité professionnelle dans le temps et votre travail effectif ainsi que toutes informations quant à une exposition au risque permettant au juge de considérer que votre pathologie évoquée ait bien un lien direct avec votre activité professionnelle et soit donc prise en charge au titre de la législation des risques professionnels[14].

[1] Cour d'appel de Toulouse – 4ème Chambre Section 3 27 janvier 2023 n° 20/03706

[2] Cour d'appel d'Amiens – 2EME PROTECTION SOCIALE 9 février 2023 n° 21/04340

[3] Cour d'appel de Nîmes – 5e chambre Pole social 7 mars 2023 n° 22/02811

[4] Cour d'appel de Rennes – ch. 09 ch. sécurité sociale 20 octobre 2021 n° 19/08066

[5] Cour d'appel de Colmar – Chambre 4 SB 9 février 2023 n° 21/02374

[6] Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 20 décembre 2007, 06-18.119

[7] Cour d'appel de Pau – ch. Sociale 17 juin 2021 n° 18/01512

[8] Cour d'appel de Versailles – 5e Chambre 16 février 2023 n° 21/02817

[9] Cour d'appel de Pau – ch. Sociale 17 juin 2021 n° 18/01512

[10] Cour d'appel de Riom – ch. civile 04 SOCIALE 11 mai 2021 n° 18/00763

[11] Cour d'appel d'Amiens – 2EME PROTECTION SOCIALE 18 octobre 2022 n° 20/05639

[12] Cour d'appel de Poitiers – Chambre sociale 25 mai 2023 n° 20/02952

[13] Cour d'appel de Versailles – 5e Chambre 16 février 2023 n° 21/02817

[14] Cour d'appel de Bordeaux – CHAMBRE SOCIALE SECTION B 2 novembre 2023 n° 21/01596

**Eric ROCHEBLAVE**

Avocat Spécialiste en Droit du Travail  
et Droit de la Sécurité Sociale Barreau  
de Montpellier

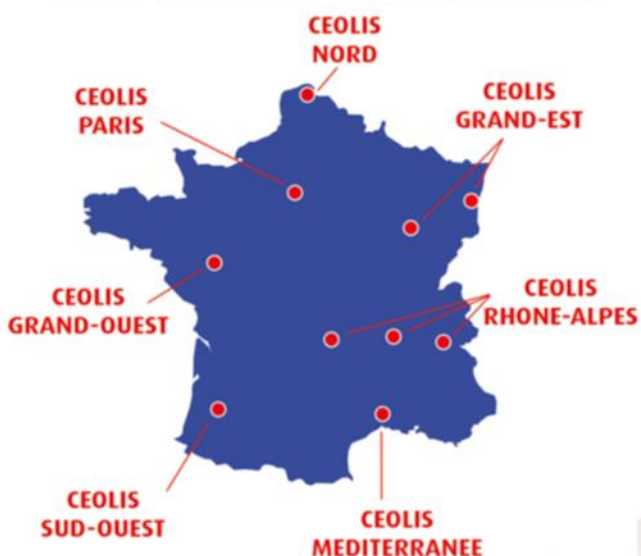
<https://www.rocheblave.com/>

# Céolis



## Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL  
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL  
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.  
Téléchargement gratuit sur notre site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr)

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

[www.groupe-ceolis.fr](http://www.groupe-ceolis.fr)

Mail : [contact@groupe-ceolis.fr](mailto:contact@groupe-ceolis.fr)

# Céolis