

## Lettre d'information du site dialogue-social.fr

### Editorial

#### **Dernière ligne droite pour l'index salarial**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue l'une des grandes priorités du gouvernement. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, en imposant aux entreprises de publier chaque année leur index de l'égalité professionnelle, instaure une obligation de résultats en matière d'égalité de salaires.

Obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 1000 salariés depuis le 1er mars 2019, la publication de l'index concerne les entreprises de plus de 250 salariés depuis le 1er septembre dernier.

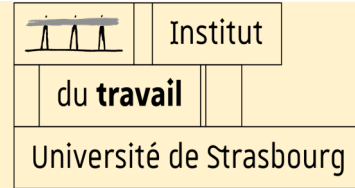
**Au 1er mars et ensuite chaque année, toutes les entreprises de plus de 50 salariés seront désormais concernées par cette obligation permettant de calculer les écarts salariaux.**

Pour les aider dans cette démarche, de nombreuses ressources sont mises en place.

Cette lettre rappelle le cadre légal de l'index, liste les ressources mises à dispositions des entreprises et dresse un point d'étape chiffré pour les grands entreprises.

Bonne lecture,

Tiphaine Garat



#### **Rédaction**

Tiphaine Garat et Evdokia Liakopoulou  
Sous la responsabilité de  
Michèle Forté  
Institut du travail, Université de  
Strasbourg.

Cette lettre est réalisée dans le cadre  
d'une convention d'appui au dialogue  
social territorial signée avec la  
DIRECCTE Grand Est

#### **Dans ce numéro**

P. 2 Dernière ligne droite pour l'index  
salarial  
P.6 Point d'étape sur le déploiement de  
l'index de l'égalité professionnelle  
auprès des entreprises de plus de 250  
salariés  
P.8 Brèves  
P.10 Information  
Colloque de l'équipe de droit social de  
l'Université de Strasbourg sur le Comité  
social et Economique

#### **Contact**

0368858700 / institut.travail@unistra.fr

Pour retrouver toutes les lettres  
d'information et l'actualité sociale : :  
<http://www.dialogue-social.fr>

## DERNIERE LIGNE DROITE POUR L'INDEX EGALITE

**Après le 1er mars 2020, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés devront produire un INDEX Egalité.**

Issu de la loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018<sup>1</sup>, l'index de l'égalité salariale constitue un outil qui permet de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. La loi impose aux entreprises d'au moins 50 salariés d'établir et de publier leur index égalité et instaure une obligation de résultat en matière d'égalité.

L'obligation de produire l'Index a été échelonnée en fonction de<sup>2</sup> la taille des entreprises.

- À partir du 1er mars 2019 pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés
- À partir du 1er septembre 2019, pour les entreprises de plus de 250 salariés.
- **À partir du 1er mars 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés**

### Calculer l'INDEX Egalité

L'index se calcule à partir de 4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise<sup>2</sup> et prend la forme d'une note sur 100. Les indicateurs sont les suivants :

#### **Entreprises de 50 à 250 salariés**

Indicateurs	Poids	Score
Écart de rémunération femmes hommes	40%	De 0 à 40 points
Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire femmes hommes	35%	De 0 à 35 points
Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité/adoption	15%	De 0 à 15 points
Parité parmi les dix plus hautes rémunérations	10%	De 0 à 10 points
Total = Index	100%	De 0 à 100 points

<sup>1</sup> Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

<sup>2</sup> Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

**Entreprises de plus de 250 salariés**

<b>Indicateurs</b>	<b>Poids</b>	<b>Score</b>
Écart de rémunération femmes hommes	40%	De 0 à 40 points
Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire femmes hommes	20%	De 0 à 20 points
Écart de taux de promotion femmes hommes	15%	De 0 à 15 points
Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité/adoption	15%	De 0 à 15 points
Parité parmi les dix plus hautes rémunérations	10%	De 0 à 10 points
Total = Index	100%	De 0 à 100 points

**Rendre public l'INDEX Egalité**

L'INDEX égalité doit être publié sur le site internet, ou à défaut de site, rendu public auprès de tous les salariés de l'entreprise.

L'INDEX Egalité et les indicateurs qui le composent sont de plus à ajouter à la base des données économiques et sociales (BDES) et à transmettre à l'inspection du travail. Des précisions quant à la méthode de calcul doivent par ailleurs être fournies.

Le formulaire de télé déclaration de l'index au titre des données de l'année 2019 est disponible en ligne :

<https://solen1.enquetes.social.gouv.fr/cgi-4/HE/SF?P=1162z26z2z-1z-1z91BD660965>

**Corriger les écarts trop importants**

Les entreprises dont l'index est inférieur à 75 points ont l'obligation de négocier des mesures correctives annuelles ou pluriannuelles, dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle, ou à défaut d'accord d'établir un plan unilatéral d'action correctrices. Ces accords ou plan d'action sont à transmettre à l'Inspection du travail.

A défaut de publication de l'index, de mesures correctives après une première note inférieure à 75 points ou d'amélioration de la note au-delà de 75 points sous 3 ans, une pénalité financière est prévue d'un montant maximal de 1% de la masse salariale<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Décret n° 2019-382 du 29 avril 2019 portant application des dispositions de l'article 104 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatif aux obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Un délai d'un an supplémentaire peut être octroyé à l'entreprise par l'autorité administrative, en fonction des efforts déployés en matière d'égalité salariale, de la bonne foi de l'employeur ainsi que des motifs de défaillance dont il a justifié.

Les entreprises qui n'ont pas encore publié leur index ont reçu un rappel ou une mise en demeure de se mettre en conformité

## Ressources pour aider les entreprises dans cette démarche

Divers outils sont mis à disposition des entreprises sur le site du Ministère du travail. Sont par exemples gratuitement à disposition des entreprises des outils d'aide au calcul de l'index qui intègrent toutes les formules de calcul nécessaires, répondent aux premières questions et permettent, après avoir saisi les données concernant les effectifs de votre entreprise, d'obtenir automatiquement le résultat de chacun des indicateurs et l'Index global.

Les entreprises peuvent y accéder directement sur le site du ministère du travail à l'adresse suivante :: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>.

On trouve notamment sur le site:

- Une note explicative [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dicom\\_index\\_egalite\\_2019\\_flyer\\_web.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dicom_index_egalite_2019_flyer_web.pdf)

- Un site internet pour calculer et publier l'INDEX <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>

- Une ligne téléphonique dédiée



- Des formations (sous forme de stage d'une demi-journée en présentiel ou distanciel ou d'autoformation en ligne) <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/index-egapro-demande-daccompagnement>

- Des référents désignés par la DIRECCTE La liste des référents Egalité salariale Femmes-Hommes désignés par les DIRECCTE est disponible sur le site du Ministère.

- Et dans la région Grand Est ?
  - Des référents départementaux ont été désignés au sein de la DIRECCTE pour répondre aux questions des entreprises concernant le calcul leur index et, le cas échéant, pour les aider à mettre en place des mesures correctives.
  - Au niveau régional, une référente et deux chargées de mission « égalité professionnelle » renforcent l'équipe pour participer, organiser et animer des informations collectives à destination des entreprises de 50 à 250 salariés. Elles interviennent pour présenter localement le dispositif, les outils de calcul de l'index et répondre aux questions.

<b>Liste des référents Egalité professionnelle à la DIRECCTE Grand Est</b>		
DIRECCTE GRAND EST	Fabienne DEROSIER, référente régionale  Aurélié DUBOIS et Mathilde HOFFMANN, chargées de mission	ge.ega-pro@direccte.gouv.fr
Ardennes (08)	Laurence GRENIER et Armelle LEON	ge-ud08.ega-pro@direccte.gouv.fr
Aube (10)	Chantal BOURCIER	ge-ud67.ega-pro@direccte.gouv.fr
Haute-Marne (52)	Christine VALTON et Alexandra DUSSAUCY	ge-ud52.ega-pro@direccte.gouv.fr
Meurthe et Moselle (54)	Mickael MAROT et Sylvie DIVOUX	ge-ud54.ega-pro@direccte.gouv.fr
Meuse (55)	Sylvie LORPHELIN et Guillaume REISSIER	ge-ud55.ega-pro @direccte.gouv.fr
Moselle (57)	Audrey MASCHERIN	ge-ud57.ega-pro @direccte.gouv.fr
Haut-Rhin (68)	Oriane JEANNIARD	Alsace-ut68.accord- entreprise@direccte.gouv.fr
Vosges (88)	Tobias KENMEGNE et Claude MONSIFROT	ge-ud88.ega-pro @direccte.gouv.fr

## Point d'étape sur le déploiement de l'index de l'égalité professionnelle auprès des entreprises de plus de 250 salariés<sup>4</sup>

Sur le territoire national (source : Ministère du travail)

<b>Entreprises de plus de 1000 salariés</b>	
<b>Nombre d'entreprises concernées<sup>5</sup></b>	1240
<b>Taux d'entreprises conformes à l'obligation légale</b>	99%
<b>Note moyenne obtenue</b>	83/100
<b>Taux d'entreprises ayant une note inférieure à 75/100<sup>6</sup></b>	18%
<b>Proportion d'entreprises augmentant leurs salariées au retour de congé maternité/adoption</b>	Près d'1 entreprise sur 3
<b>Taux d'entreprises comptant au mieux une femme parmi les dix plus hautes rémunérations</b>	50%

<b>Entreprises de plus de 250 salariés</b>	
<b>Nombre d'entreprises concernées<sup>7</sup></b>	5200
<b>Taux d'entreprises conformes à l'obligation légale</b>	68%
<b>Note moyenne obtenue</b>	82/100
<b>Taux d'entreprises ayant une note inférieure à 75/100<sup>8</sup></b>	16%
<b>Proportion d'entreprises augmentant leurs salariées au retour de congé maternité/adoption</b>	1 entreprise sur 5
<b>Taux d'entreprises comptant au mieux une femme parmi les dix plus hautes rémunérations</b>	40%

<sup>4</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/dossiers-de-presse/article/dossier-de-presse-index-de-l-egalite-professionnelle-femmes-hommes>

<sup>5</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019.

<sup>6</sup> Elles doivent prendre des mesures correctrices dès la première année pour atteindre au moins 75/100 dans les trois ans, sous peine de pénalités financières.

<sup>7</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

<sup>8</sup> Elles doivent prendre des mesures correctrices dès la première année pour atteindre au moins 75/100 dans les trois ans, sous peine de pénalités financières.

Dans le Grand Est (source DIRECCTE Grand Est)

	<b>Nombre d'entreprises de plus de 250 salariés</b>	<b>Pourcentage d'entreprises ayant publié leur index</b>
Ardennes	8	100%
Aube	16	100%
Bas-Rhin	111	98%
Haute-Marne	13	92%
Haut-Rhin	61	92%
Marne	55	73%
Meuse	7	100%
Meurthe-et-Moselle	57	91%
Moselle	86	91%
Vosges	26	81%
Grand Est	443	91% <sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Les entreprises qui n'ont pas encore publié leur index ont reçu, selon une lettre d'information de la DIRECCTE Grand EST, un rappel ou une mise en demeure de se mettre en conformité de l'inspection du travail et sont suivies par les services de la DIRECCTE.

## BREVES

### **Retrait de l'âge pivot de l'avant-projet de loi sur la réforme des retraites**

Dans une lettre envoyée aux partenaires sociaux le 11 janvier 2020, le Premier Ministre Édouard Philippe annonce être disposé à retirer provisoirement l'âge d'équilibre paramétrique, prévu à l'article 56 bis de l'avant-projet de loi. Cette mesure fixait à 62 ans et 4 mois l'âge à partir duquel les années travaillées donnent droit à un « bonus » en termes de pension, avec une évolution à 64 ans d'ici à 2027. Elle devait permettre d'atteindre à court terme l'équilibre financier du système en 2027 (une économie estimée par Matignon à 12 milliards d'euros). Une saisine rectificative au projet de loi instaurant un système universel de retraite, transmise au Conseil d'État le 13 janvier 2020, vient confirmer cette annonce.

Le retrait ne se fait pas pourtant sans conditions. Le Premier ministre charge les partenaires sociaux de formuler des propositions permettant d'atteindre l'équilibre financier en 2027 dans le cadre d'une conférence de financement organisée d'ici avril. Faute d'accord lors de cette conférence, le gouvernement est habilité à prendre par ordonnance les mesures nécessaires pour atteindre cet équilibre.

En revanche, l'exécutif conserve la mise en place d'un âge d'équilibre systémique au sein du futur système universel par points, tel que prévu à l'article 10 de l'avant-projet de loi. Les futurs assurés nés à partir du 1er janvier 1975 y seront donc bien confrontés dès 2037.

### **Publication de la loi d'orientation des mobilités**

La loi d'orientation des mobilités dite « loi LOM » a été promulguée le 24 décembre 2019 et publiée au Journal officiel du 26 décembre 2019. La loi ambitionne de reformer le cadre général des politiques de mobilités, en poursuivant quatre objectifs : apporter des alternatives à l'usage individuel de la voiture, accélérer la croissance des nouvelles mobilités, réussir la transition écologique et programmer les investissements dans les infrastructures de transport.

Parmi ses mesures phares, le texte prévoit des dispositions concernant directement les entreprises :

- Intégration de la mobilité dans la liste des thèmes devant être abordés lors de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- Mise en place du « forfait mobilités durables ». Celui-ci remplace l'indemnité kilométrique vélo (IKV) et prévoit la prise en compte par l'employeur des frais liés aux déplacements domicile-travail effectués en vélo ou en covoiturage, que ce soit en tant que conducteur ou passager ;
- Création d'un titre de paiement spécifique pour la prise en charge des frais de transport (« carburant et forfait mobilité ») ;
- Possibilité de versement des différents dispositifs d'aide sous la forme de « titre de mobilité », afin de faciliter le déploiement du forfait mobilités durables ;
- Détermination du montant, des modalités et des critères d'attribution de la prise en charge par accord d'entreprise ou par accord de branché, et à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur.



- Encadrement de l'activité des plateformes par la mise en place d'une obligation de transparence à l'égard de leurs travailleurs et d'une charte de responsabilité sociale (charte liant un opérateur de plateforme à des travailleurs indépendants pour des services de voiture de transport avec chauffeur - VTC- ou de livraison de marchandises en 2 ou 3 roues). Dans une décision du 20 décembre 2019, le Conseil constitutionnel a censuré partiellement l'article 44 de la loi en considérant que les engagements prévus par la plateforme dans la charte homologuée ne peuvent pas empêcher un juge de requalifier en contrat de travail la relation d'un travailleur indépendant avec la plateforme.

## **Le programme de la Commission européenne pour la construction d'une Europe sociale forte est dévoilé**

Dans la communication sur la construction d'une Europe sociale forte pour des transitions justes du 14 janvier dernier, la Commission européenne présente ses initiatives sociales pour 2020 et 2021. Il s'agit pour elle d'ouvrir la voie à un plan d'action pour faire face aux transformations dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales, tout en assurant la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, proclamé en 2017.

La Commission lance également la première phase de la consultation des partenaires sociaux sur la question des salaires minimums équitables. A l'issue de cette première phase, l'institution examinera les positions des partenaires sociaux et puis, si une proposition de texte est envisagée, elle lancera une deuxième phase de consultation sur le contenu de ce texte. Quant à l'objectif de cette démarche, la Commission se veut rassurante : il ne s'agit pas de fixer un salaire minimum pour toute l'Europe mais d'établir un cadre légal pour garantir aux travailleurs les plus pauvres un niveau de revenu décent. Tout en constatant une croissance modérée des salaires, observée ces dernières décennies dans certains États membres, la Commission met en évidence que la situation des travailleurs à bas salaires s'est aggravée. Comme elle souligne, de nombreux travailleurs ne sont pas protégés actuellement par des salaires minimums adéquats dans l'UE.

Pour le reste, le calendrier social de la Commission pour le premier trimestre 2020 comprend un éventail d'actions, notamment : Une nouvelle stratégie européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, suivie de mesures contraignantes en matière de transparence des rémunérations ; une actualisation de la stratégie en matière de compétences pour l'Europe ; une stratégie industrielle ainsi qu'une stratégie spécifique pour les petites et moyennes entreprises. Au deuxième trimestre, la Commission dévoilera des propositions visant à renforcer l'emploi et la formation des jeunes ainsi qu'un plan d'action actualisé en matière d'éducation numérique. Au troisième trimestre, elle organisera un sommet sur le travail via une plate-forme. Au quatrième trimestre, elle proposera la mise en place d'un régime européen de réassurance des prestations de chômage.

En 2021, la Commission présentera une stratégie renforcée en faveur des personnes handicapées, et lancera « un plan d'action pour l'économie sociale ».

## **Information**

**Colloque organisé par l'UMR DRES - Equipe de droit social de  
l'Université de Strasbourg**

**en partenariat avec l'AFDT Grand Est**

**Le CSE : acteurs et actions en matière de négociation collective**

**13 février 2020 à Strasbourg**

Programme : <http://dres.misha.cnrs.fr/spip.php?article574>

Lieu : Palais universitaire- 9 place de l'Université - Salle Pasteur -Strasbourg

Inscription : <https://sondages.unistra.fr/limesurvey/index.php/182623?newtest=Y>

Contact : [fru6703-contact@unistra.fr](mailto:fru6703-contact@unistra.fr)

## RENSEIGNEMENTS PRATIQUES

### DROITS D'INSCRIPTION

Tarif normal : 100€ TTC

Gratuit pour les professeurs, maîtres de conférences, étudiants, jeunes chercheurs, représentants élus et membres d'organisations syndicales, adhérents de l'AFDT

### LIEU DU COLLOQUE

Palais universitaire  
Place de l'Université - Strasbourg  
Salle Pasteur

### ACCÈS DEPUIS L'AÉROPORT

Prendre le train jusqu'à la gare centrale de Strasbourg

### ACCÈS DEPUIS LA GARE

Tram C direction Neuhof Rodolphe Reuss  
Arrêt « Gallia »

MANIFESTATION VALIDÉE AU TITRE DE LA FORMATION CONTINUE DES AVOCATS

N° déclaration d'activité : 4267 04090 67

colloque

Responsable scientifique :  
**Fleur Laronze**, Maître de conférences  
HDR en droit privé, UHA et Université  
de Strasbourg

✉ Inscription en ligne :  
<http://europa.unistra.fr>

CONTACT :

[fru6703-contact@unistra.fr](mailto:fru6703-contact@unistra.fr)

# Le CSE : Acteurs et Actions en matière de négociation collective.

13 février 2020

organisé par l'équipe de droit social du

Laboratoire

Droit, religion, entreprise et société | DRES

de l'Université de Strasbourg

et du

CNRS

partenaire

AFDT  
GRAND-EST

La hiérarchie des normes en droit du travail n'aura pas été bouleversée. Constat sentencieux qui résonne comme une guerre qui n'aurait pas eu lieu. Pourtant, eu égard aux compétences nouvellement reconnues à l'accord collectif en matière de mise en place, d'attributions et de création de la représentation du personnel, l'articulation entre les normes légales et conventionnelles n'a jamais été autant discutée. D'abord légalement, lorsque le code du travail précise les domaines de l'ordre public, du champ de la négociation collective et des dispositions supplétives, la répartition des compétences par domaine semble floue voire perméable. Ensuite, conventionnellement, lorsque l'accord collectif peut tout à la fois définir les contours (géographiques et structurels) du comité social et économique, et engendrer un nouvel acteur au sein du même comité (CSST ; représentant du proximité) ou s'en affranchissant (conseil d'entreprise), les potentialités de la négociation collective se développent au point de pouvoir évoquer la fabrique conventionnelle du CSE. Mais également, jurisprudentiellement, lorsque la Cour de cassation apporte des précisions sur le droit en vigueur à la lumière des arrêts antérieurs, tentant d'harmoniser des règles dont le foisonnement fait perdre le sens d'une logique propre au droit du travail. Enfin, doctrinalement, car les auteurs, professeurs de droit, maîtrisant la science du droit du travail perçoivent et décryptent les contradictions inhérentes aux règles et aux rapports normatifs.

Les ordonnances Macron auront incontestablement bouleversé l'équilibre institutionnel et normatif du droit du travail qui reposait traditionnellement sur l'ordre public absolu et l'ordre public social, ainsi que sur une architecture historiquement consolidée de la représentation du personnel. Le comité social et économique par la modulation de son périmètre en fonction de la volonté des acteurs de la négociation collective procède d'un renversement de perspective alors que les IRP cristallisaient par leur implantation les lieux de pouvoir dans l'entreprise. Le comité social et économique par la fusion organisée légalement peut être contredit par cette même volonté des partenaires sociaux qui peuvent multiplier les formes de représentation (les référents spécialisés dans des domaines identifiés par la loi en sont des exemples). Le comité social et économique par sa capacité à négocier un accord collectif interfère avec les organisations syndicales dont la vocation naturelle à négocier semble s'effriter au contact de la pratique naissante du dialogue social dans les PME.

Loin de constituer des éléments de réflexion préfigurant l'avenir du droit du travail, le CSE apparaît comme un « point de tension » de l'évolution actuelle du droit du travail. Ce colloque propose une mise en questions et en perspective de cette évolution.

### 9h Allocution d'ouverture

**Benjamin Dabosville**, Directeur de l'équipe de droit social UMR 7354 DRES

**Mélanie Schmitt**, Directrice adjointe de l'UMR 7354 DRES  
**Fleur Laronze**, Maître de conférences HDR en droit, Equipe de droit social – UMR 7354 DRES

## MATINÉE

Président de la matinée : **Laurence Pécaut-Rivolier**, Conseiller à la Chambre sociale de la Cour de cassation

Discutant : **Nicolas Moizard**, Professeur de droit, Directeur de l'Institut du travail, Université de Strasbourg

### 9h30 Géographie du CSE

**François Duquesne**, Professeur de droit, Université de Strasbourg

## Les acteurs du CSE et la négociation collective

### 9h50 Le Droit de/à la négociation collective du CSE

**Ylias Ferkane**, Maître de conférences Université Paris Nanterre

### 10h10 Les outils de coordination entre le CSE et ses satellites

**Benjamin Dabosville**, Maître de conférences, Université de Strasbourg

### 10h30 Discussion

### 10h45 Pause

### 11h CSE, CSSCT, représentants de proximité : la nouvelle donne en matière de santé au travail

**Catherine Fuentes**, Maître de conférences associé, Université de Strasbourg

### 11h20 L'expert du CSE

**Sabrina Mraouahi**, Maître de conférences en droit, Université de Strasbourg

### 11h40 Le conseil d'entreprise

**Chrystelle Lecoeur**, Maître de conférences en droit, Université de Haute Alsace

### Déjeuner

## APRÈS-MIDI

Président de l'après-midi : **Jean-Pierre Le Crom**, Directeur de recherche CNRS UMR Droit et changement social, Université de Nantes

Discutant : **Mélanie Schmitt**, Maître de conférences HDR en droit, UMR 7354 DRES, Université de Strasbourg

## Les actions du CSE et la négociation collective

### 14h30 La nature juridique des accords conclus au sein du CSE

**Fabrice Rosa**, Professeur de droit, Université de Reims

### 14h50 CSE et négociation collective ou les nouveaux visages de la négociation collective ?

**Ines Meftah**, Maître de conférences en droit, Université de Strasbourg

### 15h10 Difficultés rencontrées en pratique et Solutions proposées

**Pierre Dulmet**, Avocat SCP Dulmet Dörr et **Emmanuel Andréo**, Avocat Cabinet Barthélémy

### 15h50 Discussion

### 16h30 Fin du colloque