

DES INFOS PRATIQUES POUR VOUS, ÉLUS DE CSE !



SOMMAIRE

- Salaire des français en 2025 et perspectives 2026 p.3
- Le suivi des horaires de délégation : comment prévenir des litiges ? p.4
- Évaluation des risques professionnels femmes-hommes p.6
- Critère d'ancienneté pour les ASC : un délai supplémentaire ! p.8
- Brèves p.8
- Formations CSE - SSCT 2026 p.10
- Événements : Matinales des CSE p.11

Nous vous souhaitons une très belle année 2026, pleine d'espoirs et de victoires collectives !

2025 s'est achevée avec de lourdes actualités sociales et économiques, 2026 s'est ouvert sous la neige et dans un contexte international extrêmement tendu. Nous restons cependant optimistes sur cette nouvelle année qui s'ouvre et que nous souhaitons riche en avancées sociales et en solidarités.

Cette année 2026, indépendamment des enjeux sociaux difficiles, augure pour beaucoup d'entre vous des élections et donc des impacts conséquents dans vos sociétés et pour la défense des salariés. Nous restons mobilisés pour vous aider à faire face à ces challenges.

Les perspectives 2026 paraissent encourageantes avec un frémissement des augmentations de salaires en 2025 et cette tendance devrait se maintenir, de façon prudente, en 2026. Nous vous proposons donc un article sur ce point. L'URSSAF a également consenti une extension du délai prévu pour que les CSE se mettent en conformité sur la non-discrimination des ASC avec la suppression du critère d'ancienneté. Le délai initialement prévu au 31 décembre 2025, vient d'être prorogé d'un an, à fin 2026.

Nous vous sensibilisons également dans ce numéro au suivi des heures de délégation et vous rappelons le cadre très strict dans lequel elles s'inscrivent et les bonnes pratiques pour éviter tout litige.

Nous faisons également un focus sur l'importance de l'approche différenciée hommes/femmes dans l'évolution des risques professionnels.

Enfin, plusieurs brèves SSCT relatives au DUERP ainsi que des brèves sociales, notamment des précisions dans le retard dans la mise en place du CSE, le travail plus de 6 jours consécutifs et l'obligation de reclassement.

Nous espérons que ces sujets vous permettront de découvrir ou approfondir des connaissances et restons à votre disposition pour vous accompagner sur tous les aspects de votre mandat !

Notre cabinet, grâce à ses différents pôles au service des élus et à son expérience, reste à votre disposition pour vous aider et vous apporter toutes les compétences nécessaires. Nous avons toujours à cœur de synthétiser dans nos newsletters des informations sur les évolutions notables qui vous rendront plus efficaces et opérationnels. Nous vous proposons également des formations adaptées et qui évoluent avec les sujets d'actualité. Nous avons notamment ajouté dans notre nouveau catalogue 2026 une autre formation relative à l'IA. Ce catalogue est à votre disposition sur demande ou en ligne ; n'hésitez pas à nous contacter !

Bonne lecture,

Elodie SCEMAMA BENHARROUS
Expert-comptable Associée





Salaires des salariés français en 2025 et perspectives pour 2026

Le cabinet LHH a récemment dressé un bilan des salaires en 2025 et esquissé des perspectives pour 2026, soulignant des enjeux de pouvoir d'achat persistants malgré une inflation stabilisée. L'indice des prix à la consommation (IPC) a marqué le pas en 2025, avec une hausse de 1 %, mais le pouvoir d'achat des salariés reste morose, avec une faible hausse prévue pour 2025 (0,3 %) et un repli attendu en 2026 (-0,4 %).

Salaires : Une légère hausse en 2025

Les chiffres préliminaires montrent une légère hausse des salaires en 2025 par rapport à 2024. Chez les cadres, les salaires de base médians ont augmenté de 1,5 %, passant à 53 300 euros brut, contre 52 400 euros en 2024. En incluant les bonus, le salaire atteint 56 400 euros en médiane. Chez les non-cadres, le salaire de base est de 32 200 euros bruts, une augmentation de 0,6 % par rapport à 32 000 euros en 2024.

Cependant, en tenant compte de l'inflation, les salaires réels des travailleurs du secteur privé ont baissé de 0,4 point, à l'exception du Smic, qui est indexé sur l'indice des prix. Les écarts de salaires entre Paris et la province restent marqués, avec 6 % de différence chez les cadres et 4,5 % chez les non-cadres.



Augmentations : Prudence des entreprises

Les entreprises sont plus frileuses en matière d'augmentations salariales pour 2026. Les budgets d'augmentation ont diminué, passant de 3,5 % en 2024 à 2,1 % en 2025. Cette baisse est liée à la conjoncture économique et à l'incertitude. Les cadres bénéficient davantage de ces augmentations (60 %), comparés aux techniciens et agents de maîtrise (40 %) et aux employés et ouvriers (37 %).

Les secteurs des banques (+2,5 %), des assurances (+2,3 %) et des biens d'équipement (2 %) prévoient des budgets en hausse. La prudence des entreprises est également marquée par une baisse de l'utilisation des outils de partage de la valeur, comme la Prime de partage de la valeur, dont le montant moyen est passé de 1 000 euros à 750 euros par an, un coup dur pour les bas salaires.

En conclusion, malgré une inflation stabilisée, les entreprises restent prudentes, ce qui impacte les perspectives d'augmentations salariales pour 2026. Les salariés, notamment les bas salaires, devraient donc continuer à ressentir la pression sur leur pouvoir d'achat.



Le suivi des heures de délégation : comment prévenir les litiges ?

Les heures de délégation constituent un droit fondamental pour les représentants du personnel. Leur utilisation peut toutefois susciter des incompréhensions ou des contestations : refus de paiement par l'employeur, désaccord sur l'usage fait des heures, ou encore difficultés d'organisation. Comment sécuriser leur mise en œuvre et limiter les risques de conflit ?

1. Un cadre juridique strict à respecter

Les heures de délégation sont encadrées par le Code du travail :

- **Articles L. 2315-7 à L. 2315-13** pour les membres titulaires et les représentants syndicaux (RS) au CSE ;
- **Articles L. 2143-13 à L. 2143-19** pour les délégués syndicaux (DS).

À défaut d'accord d'entreprise, le volume mensuel d'heures dépend des effectifs et du mandat exercé. En cas de **circonstances exceptionnelles**, par exemple lors du suivi d'un plan de sauvegarde de l'emploi, un dépassement du crédit d'heures est admis (Cass. soc., 27 nov. 2012, n° 11-21.202).

Pour les élus et représentants syndicaux au CSE, les heures non utilisées peuvent être **reportées sur 12 mois glissants**, dans la limite de **1,5 fois le crédit mensuel** (C. trav., art. R. 2315-5). Leur **mutualisation** entre élus est également possible, sous réserve d'informer l'employeur au moins **8 jours avant leur utilisation**, délai également applicable aux heures reportées (C. trav., art. R. 2315-5 et R. 2315-6). Certains temps, tel que la participation aux réunions convoquées par l'employeur, **ne s'imputent pas** sur le crédit d'heures (C. trav., art. L. 2315-11).

L'employeur doit rémunérer les heures de délégation **comme du temps de travail effectif**. Il ne peut ni en refuser l'usage ni subordonner leur prise à une autorisation préalable, sous peine de commettre un **délit d'entrave** (C. trav., art. L. 2317-1 ; Cass. crim., 12 avr. 1988, n° 87-84.148). Il peut toutefois exiger une **information préalable** et un **délai de prévenance** (Cass. crim., 28 mars 1979, n° 77-92.961).



Les heures de délégation bénéficient d'une **présomption de bonne utilisation** (C. trav., art. L. 2315-10 et L. 2143-17). Elles sont réputées avoir été consacrées à l'exercice du mandat, et doivent être payées avant toute contestation. Un usage manifestement abusif peut entraîner des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement : le Conseil d'État a ainsi jugé fautif de consacrer ces heures à une partie de chasse (CE, 22 févr. 1989, n° 66598) ou à des travaux personnels dans un immeuble en réfection (CE, 15 mai 1996, n° 132350).

Enfin, la rémunération versée au titre de l'activité de représentation doit apparaître sur une **fiche annexée au bulletin de paie** (C. trav., art. R. 3243-4).

2. Les bonnes pratiques pour prévenir les litiges

Si aucun formalisme spécifique n'est imposé pour informer l'employeur de la prise d'heures de délégation, des outils de suivi tels que des bons de délégation peuvent utilement être mis en place en concertation avec le CSE (Cass. crim., 12 avr. 1988, n° 87-84.148). Ces bons mentionnent notamment le nom, le mandat, la date et la durée de l'absence.

La négociation d'un **accord d'entreprise** ou l'adoption de règles internes dans le **règlement intérieur du CSE** peuvent également sécuriser la gestion des heures (modalités d'information, report, mutualisation, suivi mensuel). Des échanges réguliers entre l'employeur et les élus permettent également d'ajuster les pratiques et prévenir les incompréhensions.

La mise en place d'un **registre partagé**, sous format numérique, peut constituer un outil de traçabilité utile, à la fois pour les élus et pour l'employeur.

En cas de dépassement exceptionnel du crédit d'heures, il est recommandé d'obtenir un accord écrit de l'employeur ou, à défaut, de pouvoir justifier a posteriori le caractère exceptionnel des circonstances.

En cas de difficultés, les élus et les délégués syndicaux peuvent solliciter un **échange avec l'employeur**, recourir à une médiation interne ou, le cas échéant, consulter l'**inspection du travail**. Si le litige porte sur le paiement des heures ou sur leur utilisation, le **conseil de prud'hommes** est compétent. La jurisprudence exige par ailleurs que l'employeur qui engage une action en remboursement d'heures de délégation **ait au préalable demandé à l'intéressé des précisions** sur l'usage des heures concernées (Cass. soc., 21 nov. 1990, n° 87-40.699), d'où l'importance de conserver des éléments attestant de l'emploi du temps.



Évaluation des risques professionnels : pourquoi votre CSE doit porter l'approche différenciée femmes-hommes

Depuis 2014, le Code du travail impose d'évaluer « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ». Pourtant, cette obligation reste largement méconnue et peu appliquée. En tant que représentant du personnel, vous avez un rôle déterminant à jouer sur ces questions et pour permettre à votre entreprise de s'engager pour faire de cette approche une réalité. Voici pourquoi c'est urgent, et comment agir concrètement.

Des chiffres qui ne trompent pas

Entre 2001 et 2019, les accidents du travail ont diminué de 27,2% chez les hommes... mais ont explosé de 41,6% chez les femmes. L'absentéisme a augmenté beaucoup plus fortement chez les femmes que chez les hommes à tous les âges. Les TMS touchent majoritairement les femmes, tandis que les cancers professionnels concernent principalement les hommes.

Ces écarts révèlent une réalité méconnue : femmes et hommes ne sont tout simplement pas exposés aux mêmes risques professionnels, car ils n'occupent pas les mêmes postes, ne réalisent pas les mêmes activités, et leur santé peut être impactée différemment par un même risque.



Le problème : des risques invisibilisés

Dans la majorité des entreprises, les risques professionnels sont évalués de manière « neutre », sans distinction de sexe. Cette approche apparemment égalitaire cache en réalité une inégalité profonde. Elle conduit à invisibiliser massivement les risques auxquels sont exposées les femmes dans les métiers féminisés.

Prenons un exemple concret : dans les métiers du soin, de l'entretien, de l'enseignement ou du commerce, à prédominance féminine, l'évaluation des risques se concentre rarement sur les postures pénibles prolongées (station debout, piétinement), le port répété de petites charges qui s'accumulent sur la journée, les exigences émotionnelles intenses, ou encore les contraintes organisationnelles (urgence, interruptions, manque de moyens). Ces risques sont minimisés, considérés comme « faisant partie du métier » ou assimilés à des compétences naturelles féminines. Résultat : peu de prévention, peu d'amélioration, et une sinistralité qui explose.

Votre rôle de CSE : un levier d'action puissant

En tant que membre du CSE, vous êtes en première ligne pour impulser cette approche différenciée. Votre légitimité est d'ailleurs reconnue par la loi : vous participez à l'évaluation des risques professionnels et votre avis doit être sollicité sur le DUERP et le programme annuel de prévention (PAPRIACT).

Concrètement, voici les actions que vous pouvez porter dès maintenant :

Exiger des données sexuées. Demandez que tous les indicateurs de santé au travail (AT, MP, absentéisme, restrictions d'aptitude) soient systématiquement ventilés par sexe. Sans ces données, impossible d'identifier les problèmes spécifiques et de les prioriser.

Vérifier que toutes les unités de travail sont évaluées. Trop souvent, les métiers à prédominance féminine (fonctions support, entretien, accueil) sont traités superficiellement dans le DUERP. Insistez pour qu'ils bénéficient de la même attention que les ateliers de production.

Questionner les 6 dimensions clés lors de l'évaluation : l'environnement physique (postes adaptés aux différentes morphologies, EPI disponibles en plusieurs tailles), l'organisation du travail (répartition réelle des tâches, cadences, contraintes), l'articulation des temps (horaires atypiques, travail de nuit, télétravail), les relations de travail (exigences émotionnelles, management), les parcours professionnels (risques d'usure, statuts précaires), et la santé reproductive (grossesse, endométriose, ménopause).

Intégrer les VSST comme risque professionnel. Les violences sexistes et sexuelles au travail doivent être évaluées sous l'angle organisationnel : quels facteurs de risques (travail isolé, statuts précaires, horaires atypiques) ? Quelles ressources en prévention (référénts formés, dispositif de signalement efficace) ?

Veiller à la mixité des groupes de travail. Insistez pour que les groupes qui évaluent les risques soient mixtes et représentatifs de la composition de l'entreprise. La mixité des regards est essentielle pour faire émerger les situations invisibilisées.

Des bénéfices pour toute l'entreprise

Cette approche n'est pas « une démarche en plus » qui viendrait complexifier l'existant. C'est un enrichissement global de la prévention qui profite à tous. Par exemple, adapter les postes aux différentes morphologies bénéficie aux personnes de petite comme de grande taille. Limiter le travail de nuit améliore la santé de l'ensemble du personnel. Prévenir les VSST crée un climat de travail plus sain pour toutes et tous.

Pour l'entreprise, les gains sont multiples : réduction de l'absentéisme et des coûts associés, amélioration de l'attractivité dans un contexte de tensions de recrutement, prévention des risques juridiques, développement réel de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Passez à l'action

Vous vous demandez par où commencer ? Lors de la prochaine réunion du CSE, proposez que l'entreprise réalise un autodiagnostic en collectant les données sexuées disponibles. Demandez qu'un temps de sensibilisation soit organisé pour le CSE et l'équipe en charge du DUERP. Sollicitez l'appui de votre service de santé au travail, qui peut vous accompagner sur ces questions.

Comme le rappelle le rapport du Sénat de 2023 : « Différencier n'est pas discriminer ». Prendre en compte les différences d'exposition aux risques selon le sexe, c'est simplement adapter le travail aux femmes et aux hommes, pour que chacun puisse préserver sa santé tout au long de sa carrière.

!

Plus de dix ans après l'entrée en vigueur de cette obligation légale, il est temps d'agir et le CSE est apte à challenger ces sujets dans l'entreprise. Nous pouvons également vous aider à questionner les données sociales de votre entreprise à travers la consultation annuelle sur la politique sociale et les conditions de travail de l'entreprise.



Critère d'ancienneté pour les ASC : un délai supplémentaire pour vous mettre en conformité !



Bonne nouvelle pour les CSE ! L'URSSAF vient d'annoncer une prolongation du délai pour supprimer le critère d'ancienneté dans l'attribution des prestations liées aux activités sociales et culturelles (ASC)
Vous avez désormais jusqu'au 31 décembre 2026 pour vous mettre en conformité.

Pourquoi cette évolution ?

Un arrêt de la Cour de cassation (3 avril 2024) interdit désormais toute condition d'ancienneté pour l'octroi des ASC. L'URSSAF accorde donc un délai supplémentaire pour vous adapter... mais **n'attendez pas la dernière minute !**

Ce qu'il faut retenir en 3 points :

- **Pas de redressement avant 2027** : en cas de contrôle, seule une mise en conformité sera demandée.
- **Attention aux recours judiciaires** : un salarié peut déjà contester une condition d'ancienneté et obtenir gain de cause.
- **Modulation selon l'ancienneté = interdit** : cette pratique reste illicite et sanctionnée.

Notre conseil d'expert :

Anticipez dès maintenant la suppression de ce critère pour sécuriser vos pratiques et éviter tout risque juridique. Nos experts peuvent vous accompagner dans cette mise en conformité.

Un retard dans la mise en place du CSE peut excuser l'absence de consultation en cas d'inaptitude

La consultation du CSE sur les possibilités de reclassement d'un salarié déclaré inapte constitue une obligation légale, sauf lorsque le médecin du travail estime que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que son « état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » (C. trav., art. L. 1226-2-1).

L'absence de consultation du CSE rend en principe le licenciement pour inaptitude sans cause réelle et sérieuse, sauf notamment en cas de procès-verbal de carence attestant de l'absence de candidats aux élections (Cass. soc., 11 mai 2016, n° 14-12.169, FS-PB).

Dans un arrêt du 15 octobre 2025, la Cour de cassation a précisé qu'un retard dans l'organisation des élections du CSE, résultant de la négociation préalable sur le nombre et le périmètre des établissements distincts, peut justifier l'absence de consultation du CSE.

En l'espèce, une association a connu une très forte augmentation de ses effectifs en 2018 à la suite d'une fusion. Les élections du CSE, initialement prévues en janvier 2019, n'ont finalement eu lieu qu'en décembre 2019 en raison de ces négociations. Un salarié, licencié pour inaptitude au cours de cette période, contestait la régularité de son licenciement au motif de l'absence de consultation du CSE.

La Cour de cassation a estimé que les juges du fond auraient dû rechercher si la négociation relative aux établissements distincts avait effectivement retardé le processus électoral, justifiant ainsi l'absence de CSE à consulter.

Cette décision confirme que les contraintes tenant à la mise en place des instances représentatives du personnel peuvent, dans certaines circonstances, excuser le non-respect des formalités de consultation.

(Cass. soc., 15 oct. 2025, n° 23-22.357, F-D)

Un salarié peut travailler plus de six jours consécutifs sans bénéficier immédiatement de son repos hebdomadaire

Selon le Code du travail (art. L. 3132-1), « il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine » et celui-ci a droit à un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, auquel s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien (art. L. 3132-2).



Dans cet arrêt, la question centrale portait sur la définition de la semaine au cours de laquelle le salarié doit bénéficier de son repos hebdomadaire : s'agit-il d'une semaine calendaire (sept jours consécutifs) ou d'une semaine civile (du lundi 0 h au dimanche 24 h) ?

Un salarié peut ainsi travailler douze jours d'affilée, tout en bénéficiant d'un repos hebdomadaire chaque semaine si l'on prend en compte la semaine civile.

La Cour de cassation a retenu que le repos hebdomadaire doit être accordé dans le cadre de la semaine civile, sans qu'il soit nécessaire qu'il intervienne immédiatement après six jours de travail consécutifs. Elle fonde sa décision tant sur la rédaction du Code du travail, qui n'impose aucun délai précis pour la prise du repos hebdomadaire, que sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 9 nov. 2017, aff. C-306/16).

Il en résulte qu'un salarié peut travailler plus de six jours consécutifs, à la condition que le repos hebdomadaire soit effectivement respecté au cours de chaque semaine civile.

(Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-10.733)

Obligation de reclassement : le licenciement prononcé sans attendre l'ensemble des réponses du groupe est dépourvu de cause réelle et sérieuse

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le **reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie** et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. (C. trav. art. L. 1233-4).

Dans une décision rendue le 5 novembre 2025, la Cour de cassation confirme la jurisprudence antérieure (Cass. soc. 21 mars 2001 n°99-43.108 F-D ; Cass. soc. 23 mai 2007 n° 06-40.233 F-D). Elle rappelle que **l'employeur ne peut notifier un licenciement économique qu'après avoir recueilli l'ensemble des réponses des sociétés du groupe sollicitées dans le cadre de la recherche de reclassement**. À défaut, cette recherche ne peut être considérée comme effective et sérieuse.

En l'espèce, un salarié était visé par **une procédure de licenciement pour motif économique**, son employeur était donc tenu d'effectuer une recherche de reclassement. **Le 5 mars 2018, des courriers avaient été envoyés par l'employeur à trois autres sociétés du groupe afin d'identifier des possibilités de reclassement** ; deux d'entre elles avaient répondu négativement. Pourtant, le 16 avril 2018, l'employeur a notifié au salarié son licenciement pour motif économique à titre conservatoire, **sans attendre la réponse de la troisième société sollicitée**.

La Cour d'appel considérait ainsi que faute d'avoir attendu de recevoir toutes les réponses du groupe, l'employeur ne démontrait pas l'accomplissement d'une **recherche préalable, effective et sérieuse de reclassement du salarié, privant ainsi le licenciement de cause réelle et sérieuse**.

Ce raisonnement a été approuvé par la Cour de cassation, qui a rejeté le pourvoi de l'employeur.

(Cass. soc. 5 nov. 2025, n°24-14.758)

PLANIFIEZ VOTRE FORMATION CSE | SSCT 2026 !

CATALOGUE DE FORMATIONS 2026 DISPONIBLE !

Au programme:

- Des formations adaptées à vos missions
- Des thématiques clés pour renforcer vos compétences
- Des formats flexibles : présentiel, distanciel ou hybride

Réservez vos sessions dès maintenant pour sécuriser vos dates et maîtriser votre budget formation.

Besoin d'aide pour choisir les formations les plus pertinentes pour votre CSE ? Nous sommes à votre disposition pour un accompagnement personnalisé.



Téléchargez-le en ligne sur notre site internet ou prenez contact avec notre responsable formation pour le recevoir par courrier.



CONTACT

Marlène SERIN - Responsable du pôle Formation

Tel : 01 42 25 30 30

Email : formation@groupe-legrand.com



Nos prochaines dates de formations CSE et SSCT :

Retrouvez toutes nos dates de formations sur notre site internet. Toutes nos formations sont accessibles en présentiel et/ou en visio !

Matinale CSE - 20 janvier 2026 : Réforme comptable 2025

Trésoriers et élus CSE : votre comptabilité doit changer !

Vous gérez le budget de votre CSE, tenez sa comptabilité, vous préparez ses comptes annuels.

Mais savez-vous que depuis le 1^{er} janvier 2025, le Plan Comptable Général a été profondément modifié ?

Ces évolutions impactent directement la gestion financière et la présentation des comptes de votre Comité Social et Économique (CSE).

- Vos comptes doivent être mis à jour selon les nouvelles règles
- La présentation des résultats change
- Vos états financiers doivent suivre des modèles révisés
- Votre expert-comptable doit adapter ses méthodes

Sans mise en conformité, vous risquez des remarques du commissaire aux comptes et des problèmes lors de votre approbation des comptes.

MATINALE CSE

Réforme comptable 2025 :

Mettez vos comptes en conformité !

Mardi 20 janvier 2026

9h30 à 11h

Accès : Porte Maillot (RER E – RER C) / Charles de Gaulle Étoile (RER A) / Argentine (Ligne 1)

Visioconférence : Possibilité de suivre en distanciel (sur demande)

Inscription sur
le site internet



Retrouvez-nous sur les Salons CSE - Mars 2026

LYON
2026

SALON DES CSE DE LA RÉGION
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

17 & 18 mars | 13^e édition

PRIVATISÉ
Groupama
STADIUM



INSCRIPTIONS OUVERTES

Salon CSE Paris, le 18
& 19 mars 2026 !

INVITATION GRATUITE



Nos experts CSE vous accompagnent à toutes les étapes de votre mandat d' élu de votre CSE

Depuis 1989, le Groupe Legrand accompagne des Comités Sociaux et Économiques (CSE).



Connaître pour savoir, Savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT, et vous permettre de comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand c'est 4 pôles de compétences



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT



f in