

InfosCSE

Novembre - Décembre 2025

DES INFOS PRATIQUES POUR VOUS, ÉLUS DE CSE !



SOMMAIRE

Infos sociales :

- Participation : un nouveau dispositif pour les entreprises SYNTEC-CINOV p.3
- Transparence des salaires : ce qui change avec la directive européenne p.4
- Suppression de la limitation des mandats CSE p.5

Infos SSCT : Prévenir la dégradation de la santé mentale au travail p.6

Infos économiques : Facture électronique p.8

Infos formations : Pourquoi suivre la formation économique du CSE ? p.9

Brèves p.10

Contexte politique tendu : quelles implications pour les élus CSE ?

En ce tout début du mois de novembre 2025, il est encore trop tôt pour tirer des conclusions ou communiquer des éléments fiables concernant le projet de loi de finances pour 2026 et le projet de loi de financement de la sécurité sociale. En effet, ces textes ne sont ni votés ni définitivement adoptés par le parlement.

Le processus législatif reste en cours et, compte tenu du **contexte politique tendu et incertain** à l'Assemblée nationale, les débats sont loin d'être stabilisés. Les discussions budgétaires connaissent de nombreux rebondissements et plusieurs dispositions initialement envisagées pourraient encore être amendées, repoussées ou supprimées avant le vote final du budget de l'Etat.

Dans ce contexte, il serait prématuré d'avancer des chiffres, des mesures ou des analyses d'impact. Comme toujours, notre fonction d'expert et notre rôle de conseil reposent sur la fiabilité des informations transmises aux représentants du personnel.

Ce contexte particulier et incertain est malgré tout peu propice au climat des affaires et peut apparaître anxiogène pour les salariés. Il est donc logique que malheureusement **le manque de confiance dans l'avenir soit le principal facteur dégradant la santé mentale des salariés en 2025.**

C'est ce que nous révèle « le baromètre santé mentale et QVCT pour 2025 » réalisé par l'IPSOS et QUALISOCIAL, mentionné dans notre article intitulé « Prévenir la santé mentale au travail ». Nous rappelons que notre pôle spécialisé SSCT est à votre service pour vous aider à appréhender ces sujets dans vos entreprises respectives.

Outre la santé mentale, l'équité et la justice au sein des entreprises sont des objectifs que nous devons ensemble faire respecter et vers lesquels tend le législateur. Nous abordons donc dans cette newsletter la transposition en France en juin 2026 de la directive européenne sur « la transparence et l'égalité de rémunération ».

Les représentants du personnel seront consultés sur les écarts et les méthodes de calcul. **Le CSE devient un acteur incontournable de la transparence financière.** Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale nous pouvons intervenir pour vous accompagner dans l'analyse de ces informations.

Pour appréhender ces domaines, il est nécessaire que les élus aient suffisamment de maturité et d'expérience. Ainsi, la suppression de la limitation des mandats CSE, que nous abordons ci-après, était une correction souhaitée et attendue.

Dans ce contexte incertain, nous demeurons à vos côtés pour vous aider à décrypter les enjeux économiques, sociaux, et liés aux conditions de travail lors de nos différentes missions ou formations.

Nous vous souhaitons de passer une très belle fin d'année.

Thomas FAJGELES
Associé





Participation : un nouveau dispositif pour les entreprises SYNTEC-CINOV

Un accord de branche expérimental est entré en vigueur

Depuis le **1^{er} octobre 2025**, les entreprises relevant de la branche **SYNTEC-CINOV (IDCC 1486)** peuvent mettre en place un **dispositif de participation simplifié**, grâce à un accord signé le **30 avril 2025** et étendu par arrêté du **18 septembre 2025**.

Qui peut en bénéficier ?

Ce dispositif s'adresse aux entreprises **non soumises au régime légal de participation**, notamment :

- Moins de **50 salariés**
- **50 salariés et plus** avec un **moratoire de 5 ans** après franchissement de seuil
- Résultat net fiscal **insuffisant ou nul**
- Couvertes par un accord d'intéressement
- **Nouvellement créées**, avec un **report de 2 ans** (hors fusion)

Comment le mettre en place ?

- **Entreprises < 50 salariés :**
 - Rédaction d'un **document unilatéral d'adhésion** après information du **CSE** et des salariés
- **≥ 50 salariés :**
 - Conclusion d'un accord d'entreprise

Une formule de calcul simplifiée

La **Réserve Spéciale de Participation (RSP)** est calculée ainsi :

RSP = 10 % de l'EBE, dans la limite de **10 % du Résultat Net Fiscal**



Mais attention : deux conditions **cumulatives** doivent être réunies pour distribuer la RSP :

- Le **résultat net fiscal** doit être **positif**
- Le **ratio EBE / chiffre d'affaires** doit être **supérieur à 5 %**

Répartition entre les salariés : 3 options

L'entreprise choisit librement parmi :

- Répartition selon **la rémunération**
- Répartition selon **le temps de présence**
- Répartition mixte : **50 % rémunération / 50 % temps de présence**

Un dispositif temporaire : Cet accord est **expérimental** : il est conclu pour une durée limitée et prendra fin le **29 novembre 2028**.



Transparence des salaires : ce qui change avec la directive européenne

Une réforme majeure en préparation

La **directive européenne sur l'égalité de rémunération** sera transposée en France d'ici **juin 2026**. Elle impose aux entreprises une transparence inédite sur les salaires, bien au-delà de la seule égalité femmes-hommes.

Les employeurs devront **justifier objectivement chaque écart de rémunération** entre deux postes de valeur équivalente.

Ce que prévoit la directive

- Chaque salarié pourra demander :
 - Sa **rémunération détaillée** ;
 - Les **niveaux de salaires moyens par sexe et par catégorie professionnelle** pour des emplois de même valeur.
- La transparence concernera :
 - Le **salaire de base** ;
 - Les **rémunérations variables et complémentaires** (primes, avantages en nature, etc.).
- Les entreprises devront définir clairement les éléments entrant dans le calcul de la rémunération.



Point d'attention : le sort de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié reste à préciser.

?

Quelles entreprises sont concernées ?

- **250 salariés et plus** : publication **annuelle** d'un rapport sur les écarts de rémunération dès **juin 2027** ;
- **150 à 249 salariés** : publication **tous les 3 ans** dès **juin 2027** ;
- **100 à 149 salariés** : publication **tous les 3 ans** dès **juin 2031** ;
- **Moins de 100 salariés** : pas d'obligation légale, mais la transparence devient un atout pour attirer les talents.



Calendrier de mise en œuvre

- Septembre à novembre 2025 : examen du projet de loi à l'Assemblée nationale ;
- Janvier-février 2026 : publication du décret d'application ;
- Mars 2026 : lancement du portail Egapro.gouv.fr et des outils d'accompagnement ;
- Mi-2026 à début 2027 : formations et contenus pédagogiques pour les entreprises.

Le rôle central du CSE

Les représentants du personnel seront **consultés sur les écarts et les méthodes de calcul**.

En cas d'écart injustifié supérieur à **5 % non corrigé sous 6 mois**, une **évaluation conjointe** devra être organisée avec les représentants des salariés.

Le CSE devient un acteur incontournable de la transparence salariale.

En bref :

- Consultation sur les écarts et méthodes ;
- Droit d'exiger des corrections ;
- Évaluation conjointe en cas d'écart non corrigé.

Suppression de la limitation des mandats CSE

Une clarification majeure pour les élus et les entreprises

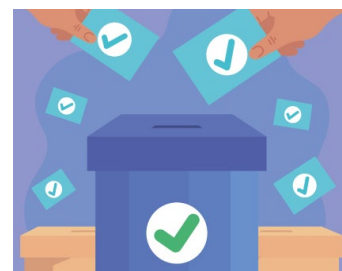
Le projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, a été adopté le 15 octobre 2025.

La limitation à trois mandats successifs pour les élus du CSE est abandonnée.

Ce que cela signifie :

- Les élus expérimentés pourront continuer à exercer leurs mandats sans restriction
- La continuité du dialogue social est préservée
- Les compétences acquises au fil des mandats restent valorisées

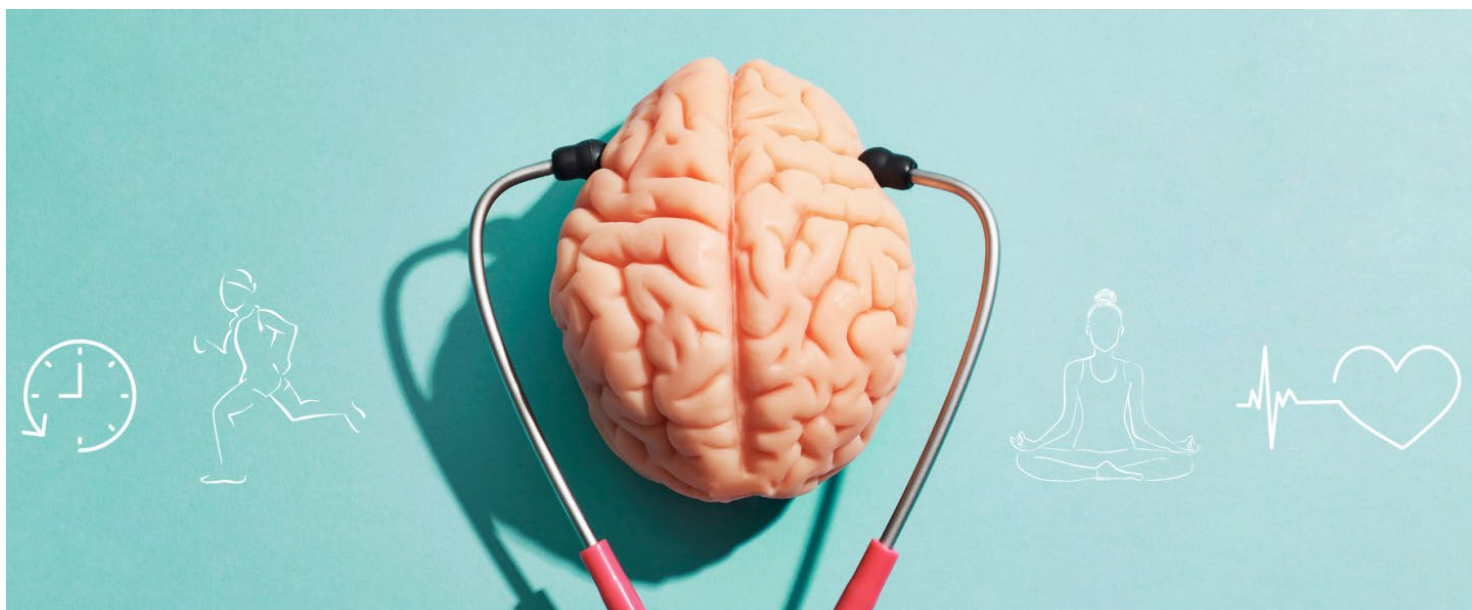
Cette décision maintient un équilibre entre renouvellement et stabilité des instances représentatives du personnel.



Besoin d'accompagnement ?

Nos experts peuvent vous **accompagner dans la compréhension et la mise en œuvre de ces nouvelles obligations**. Contactez-nous pour anticiper ces changements et préparer votre CSE à jouer pleinement son rôle.





Prévenir la dégradation de la santé mentale au travail

La santé mentale est un enjeu de santé publique en France et une des priorités de l'Etat qui en a fait une **Grande Cause Nationale en 2025**.

Selon l'OMS « **la santé mentale** correspond à un état de **bien-être mental** qui nous permet de faire face aux **sources de stress de la vie**, de réaliser notre potentiel, de bien apprendre et de bien travailler, et de contribuer à la vie de la communauté. Elle a une valeur en soi et en tant que facteur favorable, et fait partie intégrante de notre bien-être. »

La santé est ainsi définie par l'OMS comme **un état de bien être complet**, y compris de bien être mental. Elle ne signifie pas une absence de maladie.

Dans le monde du travail, la santé mentale est plus que jamais un enjeu pour les actifs français. Selon le « **baromètre santé mentale et QVCT pour 2025** » réalisé par Qualisocial et Ipsos¹ :

- 1 salarié sur 4 se déclare en mauvaise santé mentale en 2025 (stress, anxiété, tendance dépressive...) ;
- Les jeunes femmes sont plus touchées par la dégradation de la santé mentale présentant un mal être et un risque de dépression (35 % des femmes de moins de 30 ans) ;
- 38 % des parents isolés se déclarent en mauvaise santé mentale ;
- Les salariés à temps partiel sont 38 % à se déclarer en mauvaise santé mentale ;
- Le manque de confiance dans l'avenir est le principal facteur dégradant la santé mentale des salariés en 2025 ;
- Moins d'1 salarié sur 4 déclare avoir accès à un plan de prévention complet de santé mentale dans son entreprise.

L'enquête Ifop pour Moka.Care et le GHU de Paris sur **la santé mentale au travail** réalisée en février 2025² révèle que le travail est **le 1er facteur de dégradation de santé mentale** devant la famille et le contexte économique. **Plus de 2 français sur 3 déclarent que celui-ci a un impact élevé ou moyen sur leur santé mentale.**

Toujours selon cette étude, les principaux facteurs organisationnels impactant la santé mentale sont **la charge de travail, les incivilités, tensions et conflits et les exigences trop élevées**. Les conséquences peuvent être lourdes puisque au moins **1 Français sur 3 considère avoir vécu ou constaté une situation d'épuisement professionnel** (burnout), **une dépression, des violences verbales et du harcèlement moral**.

Ces études démontrent l'investissement insuffisant des entreprises sur la santé mentale et une exposition importante des salariés aux risques psychosociaux. Et pourtant, pour **56 % des jeunes générations (Millenials et génération Z), la santé mentale passe avant le travail. 20% des moins de 35 ans ont déjà démissionné** pour préserver leur santé mentale³.

Soulignons que le Code du travail en son article L.4121-1 oblige l'employeur à prévenir les risques liés à la santé mentale: « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger **la santé physique et mentale** des travailleurs ».

Cette obligation passe par **la prévention des risques psychosociaux et des initiatives en matière de Qualité de vie et conditions de travail (QVCT)** en prenant en compte les **études et méthodes préconisées par les experts** (Gollac, Seigrist...) et **les organismes nationaux de prévention** comme l'INRS et l'ANACT.

Le CSE est également un des acteurs clés de la prévention de la santé mentale et des RPS de manière générale en étant investi de missions portant sur l'analyse des risques professionnels, les enquêtes et inspections sur les conditions de travail, et la santé et sécurité des salariés. Il propose des actions de prévention contre les risques professionnels y compris les problématiques de violences au travail (harcèlement moral, harcèlement sexuel et discrimination) et de risques psychosociaux.

!

Le CSE peut également faire appel à un expert habilité pour mener une enquête sur les facteurs organisationnels à l'origine de la dégradation de la santé physique et mentale des salariés.

En tant qu'**expert habilité**, Groupe Legrand accompagne les CSE dans les initiatives et enquêtes portant sur la santé mentale des salariés.



¹ Qualisocial & Ipsos « Le baromètre santé mentale et QVCT pour 2025 », Edition #2, janvier 2025

² Ifop « Grande enquête sur la santé mentale au travail », Enquête Ifop pour Moka.Care et le GHU Paris psychiatrie & neurosciences, février 2025

³ Ibid

ALERTE CSE : Ne vous laissez pas piéger par la facturation électronique !



La réforme de la facturation électronique entre progressivement en vigueur à partir du 1er septembre 2026.

Elle impose de nouvelles obligations pour les entreprises assujetties à la TVA en matière d'émission et de réception de factures.

Mais qu'en est-il des Comités Sociaux et Économiques (CSE) ? Sont-ils concernés ?

La réponse est NON ! (dans la plupart des cas)

Les CSE ne sont pas soumis à la facturation électronique obligatoire, même lorsqu'ils disposent de la personnalité morale et tiennent une comptabilité propre.

Pourquoi cette exemption ?

Les CSE ne sont pas considérés comme des entreprises assujetties à la TVA dans le cadre de leurs activités sociales et culturelles habituelles.

Or, la réforme vise uniquement les transactions entre assujettis à la TVA.

Ce qu'il faut retenir

- Pas d'obligation d'émettre des factures électroniques via une plateforme agréée de dématérialisation
- Pas d'obligation de souscrire à un outil spécifique
- Pas de changement dans vos pratiques de facturation actuelles (papier ou PDF acceptés)
- Aucune sanction à craindre pour non-conformité à ce titre

 Mais attention : un CSE peut devenir assujetti à la TVA dans certains cas, notamment lorsque ses **activités sociales et culturelles (ASC) sont considérées comme lucratives** et entrent en concurrence avec le secteur commercial.

Exemple classique : La gestion d'un restaurant d'entreprise ou d'une cafétéria ouvert à des non-salariés de l'entreprise.

Dans ce cas, le CSE devient partiellement assujetti à la TVA pour ces opérations.

→ Il devra alors être en mesure de recevoir des factures électroniques à partir de 2026 et émettre des factures conformes à partir de 2027.

FAQ express

Mon CSE doit-il se préparer dès maintenant ?

Non, sauf si vous exercez une activité économique soumise à TVA.

Dois-je modifier mon logiciel de facturation ou m'abonner à une plateforme ?

Non, tant que vous restez en dehors du champ de la TVA.

Et si j'ai un doute ?

Faites le point avec votre cabinet : une courte analyse suffit pour déterminer votre statut.

En résumé

La réforme de la facturation électronique ne concerne pas la majorité des CSE, mais ceux exerçant une activité économique devront anticiper la réception électronique des factures à partir de septembre 2026.

Pourquoi suivre la formation économique du CSE ?

Vous êtes nombreux à suivre la formation SSCT, votre bouclier de prévention des risques en matière de santé et de sécurité au travail. Mais saviez-vous que la formation économique du CSE est tout aussi stratégique pour exercer pleinement votre mandat ?

Alors que la formation SSCT est centrée exclusivement sur le rôle du CSE dans ce domaine (DUERP, PAPRI Pact, RPS, enquêtes...) la formation économique couvre l'intégralité de vos attributions (consultations sur la situation financière, la politique sociale, la stratégie, BDESE, budgets, comptabilité)



La formation économique du CSE est **bien plus qu'un droit** : c'est un **levier stratégique** pour exercer pleinement vos missions d'élus. Elle se décline en trois grands axes :

- **Fonctionnement et attributions du CSE** pour bien comprendre votre rôle et vos responsabilités, 2 jours
- **Activités Sociales et Culturelles & prévention des risques URSSAF** pour maîtriser les règles légales et l'utilisation des budgets, 1 jour
- **Lecture des comptes de votre entreprise** pour mieux appréhender la situation économique, 2 jours.

Financée par le budget de fonctionnement du CSE (sauf accord avec votre employeur), cette formation est essentielle pour :

1. Renforcer le dialogue social

Un élu formé est mieux armé pour poser les bonnes questions, négocier efficacement et défendre les intérêts des salariés face à la direction.

2. Maîtriser les règles d'utilisation des budgets du CSE

Elle permet de maîtriser les règles d'utilisation des deux budgets ainsi que les règles URSSAF

3. Comprendre les enjeux économiques, stratégiques et RH

Elle permet de décrypter les comptes et d'argumenter efficacement lors des consultations

La formation économique est la seule qui vous donnera une vision à 360° de votre rôle.



Ne laissez pas passer cette opportunité de renforcer vos compétences et votre impact au sein du CSE.

Contactez-nous : formation@groupe-legrand.com



La discrimination syndicale cause nécessairement un préjudice au salarié

La chambre sociale de la Cour de cassation considère qu'en principe l'existence d'un préjudice ainsi que son évaluation relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. Elle en déduit que **le salarié qui estime avoir subi un préjudice doit donc, démontrer son existence pour en obtenir réparation** (Cass. soc. 13 avril 2016, n° 14-28.293). **Ce principe fait l'objet toutefois d'exceptions, parmi lesquelles figure désormais la discrimination syndicale.**



Dans cette affaire, un délégué du personnel, déclaré inapte à son poste de travail, a fait l'objet d'une procédure de licenciement.

Devant le refus de l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement, l'employeur a attendu l'expiration de la période de protection liée au mandat pour procéder au licenciement. Le salarié conteste son licenciement en sollicitant notamment des dommages et intérêts pour discrimination syndicale. Sa demande indemnitaire est rejetée par la Cour d'appel, bien qu'elle considère la discrimination caractérisée.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel en se fondant sur le caractère **d'ordre public** des articles L. 2141-5 et suivants du Code du travail, qui protègent le salarié contre toute discrimination fondée sur l'appartenance syndicale. Elle juge que **le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation, sans que le salarié ne soit tenu de démontrer que cette discrimination lui a causé un préjudice.**

(Cass. soc. 10 sept. 2025, n° 23-21.124)

Les salariés en télétravail ont droit aux titres-restaurant au même titre que les salariés présents dans les locaux de l'entreprise

Les salariés en télétravail ont droit aux titres-restaurant au même titre que les salariés présents dans les locaux de l'entreprise



Jusqu'ici, la question du droit des télétravailleurs aux titres-restaurant faisait l'objet de divergences de jurisprudence.

Le tribunal judiciaire de Nanterre et la cour d'appel de

Paris ont jugé qu'à défaut de surcoût lié à la restauration hors domicile, le télétravailleur n'est pas dans une situation comparable à celle du salarié travaillant sur site sans restaurant d'entreprise et n'a donc pas droit aux titres-restaurant (TJ Nanterre, 10 mars 2021, n° 20/09616 ; CA Paris, 16 nov. 2023, n° 22/12401).

À l'inverse, le tribunal judiciaire de Paris, dans un jugement du 30 mars 2021, a considéré que les salariés en télétravail doivent bénéficier de titres-restaurant pour chaque jour travaillé lorsque le repas est compris dans leur horaire journalier (TJ Paris, 30 mars 2021, n° 20/09805).

La Cour de cassation clarifie désormais la situation, en considérant que :

- le télétravailleur dispose des mêmes droits que le salarié travaillant dans les locaux de l'entreprise (C. trav., art. L. 1222-9, III, al. 1er) ;
- le titre-restaurant est un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter tout ou partie du prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'un professionnel de la restauration ou assimilé (C. trav., art. L. 3262-1, al. 1er) ;
- un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire journalier, de sorte que la seule condition d'attribution réside dans le fait que le repas soit inclus dans cet horaire (C. trav., art. R. 3262-7).

En combinant ces textes, la haute juridiction en déduit que l'employeur ne peut refuser l'octroi des titres-restaurant à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail.

Remarque : la Cour de cassation s'aligne ainsi sur la position du ministère du Travail (QR min. trav. "Télétravail, mode d'emploi", mis à jour le 10 février 2021), du BOSS (BOSS-AN-170) et de l'URSSAF.

(Cass. Soc. 8 octobre 2025, n°24-12.373)

(Cass. soc., 8 oct. 2025, n°24-10. 566)

Accord de performance collective (APC) et licenciement : le juge doit contrôler les nécessités de l'entreprise

Dans un arrêt du 10 septembre 2025, la Cour de cassation se prononce sur le contrôle du juge sur un **licenciement motivé par le refus de l'application d'un accord de performance collective (APC)**.

Dans un arrêt du 10 septembre 2025, la Cour de cassation se prononce sur l'étendue du contrôle du juge en cas de licenciement fondé sur le refus d'application d'un accord de performance collective (APC).

Dans cette affaire, **une salariée avait été licenciée** pour avoir refusé **une mobilité géographique prévue par un APC**, lequel visait à positionner l'entreprise comme « le leader français de la tuile en terre cuite ».

La cour d'appel avait validé ce licenciement, estimant que le juge n'avait pas à apprécier la pertinence des objectifs stratégiques de l'accord.

La Cour de cassation infirme cette décision : elle juge que **le juge doit impérativement vérifier si l'accord collectif repose sur des nécessités de fonctionnement de l'entreprise**, conformément aux articles 4, 9.1 et 9.3 de la Convention n° 158 de l'OIT.

Elle confirme ainsi sa position antérieure adoptée à propos des **accords de mobilité interne** (Cass. soc., 2 déc. 2020, n° 19-11.986 à 19-11.994).

Cependant, la Cour précise que **les nécessités de fonctionnement de l'entreprise** ne résultent pas nécessairement de **difficultés économiques**, d'une **mutation technologique**, d'une **réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité**, ou encore d'une **cessation complète d'activité** de l'employeur.

Cette position **s'inscrit dans la continuité** de celle du **ministère du Travail** (QR min. trav. « L'accord de performance collective », juillet 2020, n° 3).

(Cass. soc. 10-9-2025, n° 23-23.231 FS-B, E. c/ Sté Edilians)

Ainsi, après la question de l'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie (désormais encadrée par la loi), la Haute juridiction vient de rendre deux arrêts sur la question du **report des congés payés en cas de maladie pendant ces congés**.

Pour rappel, jusqu'alors, le salarié qui tombait malade pendant ses congés payés ne pouvait pas exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'avait pu bénéficier du fait de son arrêt de travail. La Cour de cassation estimait que l'employeur s'était acquitté de son obligation à l'égard du salarié (Cass. Soc. 4 décembre 1996, n° 93-44.907).

Or, la CJUE (Cour de justice de l'Union européenne) juge qu'**un salarié a le droit de reporter les congés payés dont il n'a pas pu bénéficier du fait de son arrêt maladie**, à savoir ceux coïncidant avec la période d'arrêt de travail (CJUE 21 juin 2012, ANGED, aff. C-78/11).

Poursuivant sa mise en conformité avec le droit européen, la Cour de cassation vient d'opérer un **revirement de jurisprudence sur ce point** : désormais, **lorsqu'un salarié tombe malade durant la période de ses congés payés, il a droit au report des congés coïncidant avec la période d'arrêt maladie, à condition toutefois de notifier son arrêt à l'employeur**.

A noter qu'en **l'absence de précisions des juges sur la mise en œuvre de ces nouvelles règles**, le Ministère du travail a indiqué que, si des jours de congés payés ayant coïncidé avec un arrêt maladie font l'objet d'un report, les **règles relatives au report des congés payés dans un contexte de maladie** devront être respectées et **l'employeur devra observer la procédure d'information du salarié** (QR « Les Congés payés » mis à jour le 17.09.2025).

(Cass. Soc. 10 septembre 2025, n° 23-22.732)



Les salariés ont désormais le droit au report des congés payés coïncidant avec un arrêt de travail

Depuis les arrêts du 13 septembre 2023, la Cour de cassation se conforme progressivement au droit européen en matière de congés payés et d'arrêt maladie.

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 d'excellence ...



Expertise comptable



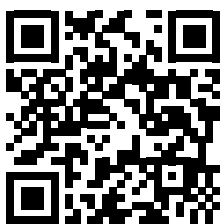
Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT



f in