GROUPE LEGRAND

InfosCSE

Novembre - Décembre 2026

DES INFOS PRATIQUES POUR VOUS, ÉLUS DE CSE !



SOMMAIRE

- L'épargne salariale atteint des sommets inédits p.3
- Comment organiser l'élection du CSE ? Les étapes indispensables p.4
- Déploiement de l'IA : la consultation du CSE p.6
- La LOI SENIORS, pour un dialogue social constructif p.8
- La transparence salariale, nouvel enjeu de la politique sociale p.9
- Conditions de travail et risques psychosociaux p.10



ÉDITO

Malgré le début du cycle électoral, l'actualité sociale reste intense !

Mouvements sociaux, mobilisations étudiantes, pouvoir d'achat, emploi, intelligence artificielle… Cette rentrée est particulièrement chargée.

Les inquiétudes sont nombreuses, les inégalités restent fortes et les débats qui accompagnent la campagne présidentielle ne contribuent pas toujours à apaiser le climat social. Dans ce contexte, votre mobilisation est plus que jamais nécessaire pour défendre les droits et les intérêts des salariés.

Votre rôle d'élu du CSE continue de s'enrichir. Il vous impose de suivre une actualité dense, de maîtriser des sujets de plus en plus techniques et, pour certains d'entre vous, de préparer également le renouvellement de votre instance.

Pour vous accompagner, nous avons sélectionné et analysé dans cette newsletter plusieurs sujets d'actualité. Pour chacun d'eux, nous vous présentons les principaux enjeux ainsi que les moyens d'action à votre disposition.

Dans ce numéro, vous retrouverez notamment :

- **L'épargne salariale**, qui atteint cette année un niveau record et peut constituer un véritable levier pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés ;
- **Les élections professionnelles**, avec les principales étapes à respecter pour préparer leur organisation et en sécuriser le déroulement ;
- **Le déploiement de l'intelligence artificielle dans les entreprises**, ses conséquences possibles sur l'emploi et les conditions de travail, ainsi que les consultations du CSE à mettre en œuvre ;
- **L'emploi des seniors**, en mettant l'accent sur le dialogue social, la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ;
- **La transparence salariale**, qui devient un enjeu majeur de la politique sociale des entreprises, alors que des écarts de rémunération importants subsistent encore ;
- **Les conditions de travail et les risques psychosociaux**, avec les enseignements de l'étude Dares 2026 et les pistes d'actions pour votre CSE.

Nous espérons que ces analyses vous aideront à mieux comprendre ces évolutions, à anticiper leurs conséquences et à exercer pleinement votre mandat.

Parce qu'un élu bien informé et bien formé est un élu plus crédible et plus efficace, nous restons à vos côtés pour vous aider à vous approprier ces sujets.

Nous vous souhaitons d'excellentes fêtes de fin d'année et une très bonne lecture !





L'épargne salariale atteint des sommets inédits, dépassant la barre des 250 Md€.

L'épargne salariale n'est plus un simple "bonus" en fin d'année : elle a franchi le cap symbolique des 250 Md€. Avec une hausse de près de 14 % sur le premier semestre 2026, la question repose sur le pilotage de ces outils et leur mise en place pour ceux qui n'en bénéficient pas encore.

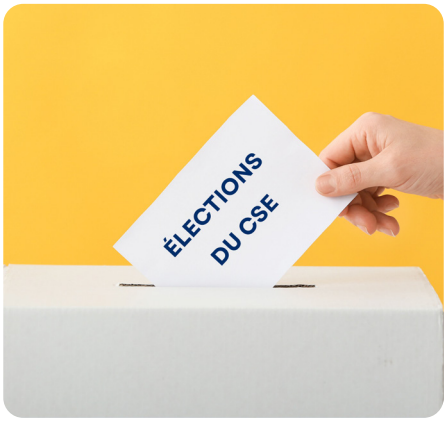
Pour les élus du CSE, l'enjeu est réel : ces dispositifs sont devenus un levier majeur du **pouvoir d'achat** et un moteur essentiel du **dialogue social**. Cela se traduit par trois missions clés pour votre instance :

1. **Vérifier la cohérence :** est-ce que la redistribution est alignée avec la santé réelle de l'entreprise ?
2. **Répondre aux salariés :** face à ces enjeux, vous serez de plus en plus sollicités pour expliquer l'évolution ou la mise en place de l'intéressement ou de la participation.
3. **Analyser la performance :** le lien entre les résultats de l'entreprise et ce qui est versé aux salariés doit être clair et transparent.

Pour un dialogue social éclairé et pour maîtriser ces sujets complexes et accompagner les salariés, le Groupe Legrand met à votre disposition ses pôles d'expertise spécialisés :

- **Expertise comptable & économique :** pour vous aider à décrypter les mécanismes financiers de l'épargne salariale, analyser les impacts sur les résultats et la trésorerie de l'entreprise et comprendre la cohérence des montants redistribués.
- **Conseil & assistance juridique :** pour sécuriser la mise en place et l'évolution des accords d'intéressement ou de participation, et garantir le respect des cadres légaux en vigueur.
- **Formations CSE :** pour monter en compétences sur les thématiques de la rémunération, de la gestion de l'épargne et du rôle du CSE dans les consultations.

Comment organiser l'élection du CSE ? Les étapes indispensables



L'organisation des élections professionnelles constitue un temps fort des relations sociales dans l'entreprise.
Véritable enjeu juridique et social, l'organisation du scrutin exige d'anticiper chaque contrainte légale. Pour prévenir tout risque de contentieux et garantir la régularité des opérations, découvrez la feuille de route pas à pas des étapes fondamentales à maîtriser.

1. Calculer les effectifs et déterminer le nombre de sièges

Le calcul des effectifs détermine le nombre de représentants à élire ainsi que les moyens dont disposera le CSE.
Le CSE doit être mis en place lorsque l'entreprise a atteint **au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs** (C. trav., art. L. 2311-2).

Une fois l'élection organisée, **le nombre de sièges à pourvoir** est déterminé à partir de l**'effectif théorique apprécié à la date du premier tour de scrutin.**

Le CSE n'est pas renouvelé si, à l'expiration du mandat, l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

Si le CSE doit être renouvelé, le nombre de représentants à élire est déterminé en fonction de l'effectif théorique à la date du premier tour, le juge pouvant se référer à l'effectif moyen de l'année précédente pour neutraliser les variations ponctuelles.

2. Informer les salariés et les organisations syndicales

L'employeur doit informer l'ensemble du personnel de l'organisation des élections. Cette information peut être diffusée par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine (affichage, courrier électronique, intranet, etc.).
Elle doit préciser la date envisagée pour le premier tour du scrutin, lequel doit se tenir au plus tard dans les 90 jours suivant cette information.
L'employeur doit également inviter les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) et à présenter des listes de candidats. En cas de renouvellement du CSE, cette invitation doit être adressée au moins deux mois avant l'expiration des mandats en cours.

A noter :
Le Décret n°2024-514 du 6 juin 2024 encadre le contenu minimal de l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral

3. Négocier le protocole d'accord préélectoral

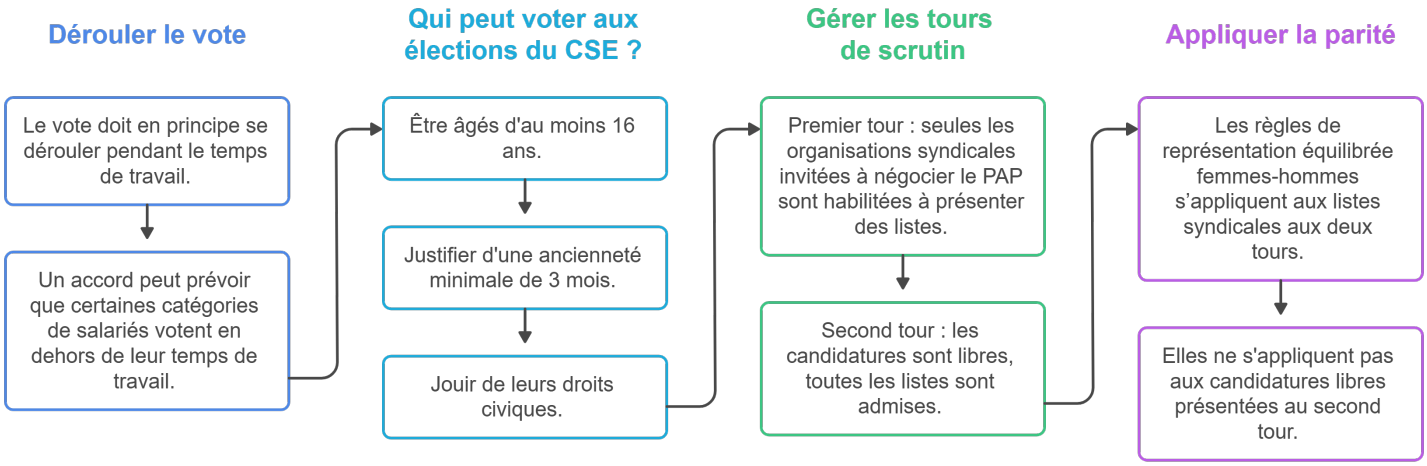
Le protocole d'accord préélectoral (PAP) fixe les modalités d'organisation des élections. Lors des négociations, les parties peuvent notamment déterminer :

- Le nombre de collèges électoraux
- La répartition du personnel entre les collèges
- La répartition des sièges entre les collèges
- L'organisation matérielle du vote
- Le nombre de sièges à pourvoir
- Le volume des heures de délégation

Lorsque les négociations n'aboutissent pas, certaines décisions relèvent de l'employeur, de l'administration ou du tribunal compétent selon les sujets concernés.

4. Organiser le scrutin

Une fois les formalités préalables accomplies, l'employeur peut organiser les élections.



5. Mandat et renouvellement des élus

Quelle est la durée du mandat des élus du CSE ?
En l'absence d'accord collectif prévoyant une durée différente, les membres du CSE sont élus pour un mandat de quatre ans.

Fin de la limitation du nombre de mandats
Depuis l'entrée en vigueur de l'article 8 de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, soit à compter du 26 octobre 2025, le nombre de mandats successifs des membres du comité social et économique (CSE) n'est plus limité.

Sécurisez l'organisation de vos élections professionnelles

Les élections du CSE constituent une procédure technique dont chaque étape doit être rigoureusement respectée afin d'éviter tout risque de contestation.

Du calcul des effectifs à la proclamation des résultats, une préparation anticipée permet de garantir la régularité du scrutin et de favoriser un dialogue social de qualité au sein de l'entreprise.

Vous souhaitez maîtriser l'ensemble des règles applicables aux élections professionnelles ? Découvrez notre formation dédiée pour préparer l'élection du CSE et organiser vos scrutins dans les meilleures conditions.



Déploiement de l'IA : la consultation du CSE, un préalable incontournable

Le 21 mai 2026, la cour d'appel de Paris a confirmé l'obligation faite à un éditeur de presse de suspendre l'usage de ChatGPT et de son assistant rédactionnel interne. L'employeur avait déployé ces outils sans consulter son CSE. La décision n'est pas isolée : depuis début 2025, les tribunaux de Nanterre et de Paris statuent dans le même sens, y compris pour des outils présentés comme simplement « en test ». Pour les élus, c'est un levier concret. Encore faut-il savoir quand la consultation s'impose et comment l'exploiter.

Ce sont les effets de l'outil qui déclenchent la consultation, pas sa technologie

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Cela inclut l'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav. art. L. 2312-8, II, 4°).

Le Code du travail ne mentionne nulle part l'intelligence artificielle. La notion de nouvelle technologie s'apprécie en effet au regard des conséquences du projet pour les salariés, et non de son degré d'innovation. Dès 1987, la Cour de cassation jugeait qu'un changement de matériel informatique constituait l'introduction d'une nouvelle technologie, dès lors qu'il modifiait profondément les méthodes de gestion de l'entreprise (Cass. soc. 2 juill. 1987, n° 85-18.434). Ce n'est donc pas l'étiquette « IA » qui compte, mais ce que l'outil change concrètement dans le travail des salariés.

La consultation s'impose également lorsque l'outil permet de contrôler ou d'évaluer l'activité des salariés (C. trav. art. L. 2312-37 et L. 2312-38).

Des juges de plus en plus exigeants

Depuis début 2025, les décisions se succèdent et vont toutes dans le même sens.

Le tribunal judiciaire de Nanterre a jugé que le CSE doit être consulté avant le déploiement d'outils d'IA, même lorsque l'employeur les présente comme une simple « phase pilote » (TJ Nanterre, réf., 14 févr. 2025, n° 24/01457). Le tribunal judiciaire de Paris a retenu la même solution pour une plateforme donnant accès aux principaux outils d'IA générative du marché et permettant de créer des assistants personnalisés (TJ Paris, réf., 2 sept. 2025, n° 25/53278).

En janvier 2026, le tribunal de Nanterre s'est prononcé sur le remplacement d'un logiciel RH par des outils d'IA servant à évaluer l'ensemble des salariés. Il a précisé à cette occasion que les fonctionnalités nouvelles d'un outil, par rapport à celui qu'il remplace, peuvent justifier une nouvelle consultation (TJ Nanterre, réf., 29 janv. 2026, n° 25/02856). Une simple mise à jour n'est donc pas forcément anodine.

Enfin, la cour d'appel de Paris a considéré qu'en autorisant l'usage de ChatGPT et en déployant un assistant rédactionnel sur son intranet, un éditeur de presse avait introduit une nouvelle technologie susceptible d'affecter notablement les conditions de travail de ses journalistes. Elle a confirmé la suspension des outils jusqu'à la clôture de la consultation du CSE (CA Paris, pôle 1, ch. 2, 21 mai 2026, n° 25/13232).

L'expertise, à condition de démontrer des impacts concrets

Face à un projet d'IA, le CSE peut se faire assister d'un expert habilité (C. trav. art. L. 2315-94). L'expertise est financée à 80 % par l'employeur et à 20 % par le comité (C. trav. art. L. 2315-80).

Le recours à l'expert ne va cependant pas de soi. Le tribunal judiciaire de Paris rappelle que le comité doit justifier d'impacts précis et objectifs sur les conditions de travail. Des considérations générales sur les risques de l'IA ne suffisent pas (TJ Paris, 10 févr. 2026, n° 25/57412). Les élus ont donc intérêt à documenter en amont les conséquences concrètes du projet, par exemple les tâches modifiées, les données collectées ou les nouvelles modalités d'évaluation.

L'IA, un sujet de long terme pour le dialogue social

L'IA ne se limite pas à des projets ponctuels. Elle a toute sa place dans la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise (C. trav. art. L. 2315-87). Le gouvernement en fait d'ailleurs un enjeu de dialogue social avec le plan « Impulsion IA 2027 ».

Les organisations syndicales peuvent aussi intégrer les enjeux de l'IA dans deux négociations :

Celle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail (C. trav. art. L. 2242-17) ;

Celle sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPPMM), obligatoire au moins tous les trois ans dans les entreprises d'au moins 300 salariés (C. trav. art. L. 2242-20).

Ne restez pas seuls face à un projet d'IA

Notre cabinet vous accompagne de l'analyse du projet jusqu'à la rédaction de votre avis, et vous aide à déterminer si le recours à une expertise est pertinent.

La LOI SENIORS, pour un dialogue social constructif axé sur la prévention des risques au travail



La loi Seniors promulguée fin 2025 se combine au durcissement des sanctions sur le DUERP (loi relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales entrée en vigueur en juin 2026) pour imposer aux entreprises d'aborder le thème de l'emploi des salariés expérimentés sous l'angle de la santé au travail et l'évaluation des risques professionnels.

Croisement entre loi Seniors et DUERP ?

De nouvelles obligations s'imposent aux directions, venant combler un vide créé par les politiques publiques vis-à-vis des seniors. Il ne s'agit plus d'encourager le maintien de l'emploi de ces salariés **mais de construire une réelle stratégie de gestion des âges avec un croisement systématique entre prévention des risques et âge dans l'entreprise.**



La loi impose aux entreprises de plus de 300 salariés de négocier un accord sur le maintien de l'emploi des seniors, afin de travailler sur la soutenabilité du travail. Pour ce faire, **les employeurs doivent obligatoirement utiliser le DUERP comme outil de diagnostic** afin d'identifier les postes nécessitant des aménagements ergonomiques, les contraintes organisationnelles, les postures pénibles, les risques psychosociaux etc.

Les nouveaux entretiens obligatoires vont venir **nourrir le DUERP**. En effet, la loi Seniors a créé :

→ **« L'entretien de mi-carrière »** pour le salarié arrivant à l'âge de 45 ans. Cet entretien couple visite médicale et échange sur la formation, les perspectives de carrière et les besoins d'adaptation de postes. Votre direction se servira du DUERP pour anticiper les risques du poste occupé et concevoir des actions de prévention voire diriger le salarié vers une évolution professionnelle (nouveau dispositif de PREC interne ou externe introduit par la loi Seniors).

→ **« L'entretien de fin de parcours »** qui doit arriver dans les 2 années précédant le 60e anniversaire du salarié, pour aborder les sujets liés au maintien dans l'emploi, les dispositifs de transition vers la retraite (dont le temps partiel ou la retraite progressive tels que modifiés par la loi Seniors), la transmission des savoirs et les besoins spécifiques de formation de fin de carrière. Cet entretien permettra de valider l'adéquation entre la santé du salarié et le poste occupé sous l'éclairage du DUERP.

Le rôle du CSE dans le processus ?

La loi intègre de nouveaux indicateurs spécifiques aux salariés expérimentés dans la BDESE :

- Taux de réalisation des entretiens professionnels (1 an, 4 ans, 8 ans) ;
- Taux d'entretiens spécifiques de mi-carrière et de fin de carrière ;
- Bilan des actions de formations après ces entretiens ;
- Indicateurs liés à la PREC dont les taux de réussite et de retour ;
- Et pour les plus de 300 salariés : les indicateurs du diagnostic seniors (pyramide des âges fine, indicateurs de maintien dans l'emploi, CVE[1] et aménagement de fins de carrières).

Le CSE pourra alors effectuer un contrôle de ces indicateurs et s'adjoindre un Expert-Comptable dans le cadre de l'examen de la politique sociale pour travailler sur ces problématiques et proposer à la direction des mesures correctives dans le traitement des thématiques liées aux salariés expérimentés.

[1] Contrat de Valorisation de l'Expérience

La transparence salariale, nouvel enjeu de la politique sociale

Avec un vote prévu à la fin de cette année, le sujet prend de plus en plus d'ampleur dans les entreprises. Si les directions redoutent les tensions internes liées à la transparence salariale, elles craignent également la complexité de la mise en application des préconisations européennes. Mais une chose est sûre : le CSE ne sera pas simple observateur de cette évolution, il sera coconstructeur pour corriger les potentielles inégalités pouvant exister.

Le rôle de la transparence salariale ?

- Garantir une rémunération égale pour un travail égal entre les salariés d'une entreprise
- Réduire les inégalités Femmes / Hommes (F/H)
- Permettre de se situer pour des salariés occupant des fonctions identiques ou un poste équivalent ;
- Offrir aux personnes en recherche d'emploi, une vision claire de la rémunération proposée.

La BDESE : l'élément essentiel devant regrouper toutes les informations essentielles de l'entreprise dont les nouveaux indicateurs pour la transparence salariale.

La loi de transposition viendrait renforcer le rôle et le contenu de la BDESE en élargissant les données relatives aux rémunérations puisque l'entreprise devra y intégrer des nouveaux éléments, et ceci avec une actualisation annuelle.

Ainsi, les indicateurs traitant de l'égalité professionnelle passeraient de 5 à 7, à savoir :

1. L'écart de rémunération moyen sur le salaire de base F/H ;
2. L'écart de rémunération médian F/H ;
3. L'écart de rémunération moyen sur les composantes variables ou complémentaires ;
4. L'écart de rémunération médian sur les composantes variables ou complémentaires ;
5. La proportion de femmes et hommes bénéficiant de composantes variables ou complémentaires ;
6. La proportion F/H répartis dans chaque quartile de rémunération ;
7. L'écart de rémunération entre F/H par catégorie de salariés accomplissant un travail égal ou de valeur égale.

Et le rôle du CSE ?

En amont, le CSE pourra être impliqué dans l'analyse et la définition des critères objectifs de classification des emplois (compétences, responsabilités, conditions de travail) pour établir une cartographie des emplois et catégorie professionnelle.

Au moment de l'ouverture de la consultation sur la politique sociale, le CSE devra s'assurer que les résultats donnés ne confirment aucun biais discriminatoire mais pourra également proposer des mesures correctives. Il est crucial que les représentants du personnel posent des questions sur le recrutement et la mise en place de fourchette salariale bien définie et leur évolution dans le temps, par exemple.

Dans ce cadre, le CSE pourra désigner le Groupe Legrand afin de l'accompagner dans l'examen de tous ces éléments cruciaux pour :

- Dresser un diagnostic complet de la situation dans l'entreprise ;
- Améliorer les critères permettant de fonder une différence salariale ;
- Soumettre un plan d'action avec des mesures correctives à la direction pour effectuer un rattrapage salarial.

A noter : En cas de litige, ce n'est plus au salarié / CSE de prouver une faute mais bien à l'employeur de prouver que des critères stricts ont été appliqués.



Conditions de travail et risques psychosociaux : ce que révèle l'étude de la Dares 2026, et comment s'en saisir

Pourquoi cette étude compte pour les élus

Environ tous les huit ans, la Dares[1] interroge un large échantillon de salariés (25 300 questionnaires collectés de juillet 2024 à avril 2025) sur leurs conditions de travail réelles et perçues. L'édition 2024-2025 est la première actualisation complète depuis 2016 et permet, pour la première fois, de mesurer un cycle post-Covid, marqué par la diffusion du télétravail et une attention accrue portée à la santé mentale.

L'étude porte un message globalement encourageant. En moyenne, les conditions de travail s'améliorent : baisse de l'intensité du travail, relations sociales apaisées, fierté du travail accompli en hausse.

Pour autant, ces résultats moyens masquent de fortes disparités selon les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Les employés et les ouvriers peu qualifiés ne bénéficient pas de ces améliorations dans les mêmes proportions, et certains risques s'aggravent même pour eux spécifiquement.

Contraintes physiques : une stabilité en trompe-l'œil

Sur l'ensemble de la population salariée, l'exposition aux contraintes physiques reste relativement stable. Mais certaines catégories connaissent une dégradation nette : le pourcentage de professions intermédiaires exposées augmente de 2 points, celui des employés qualifiés de 4 points, et celui des employés peu qualifiés de **7 points.**

La Dares explique que cette stabilité apparente au niveau global est en partie portée par un effet de structure : la part de cadres parmi l'ensemble des salariés (catégorie nettement moins exposée aux contraintes physiques) a augmenté sur la période (de 18% à 24%), ce qui tire mécaniquement la moyenne vers le bas et masque la dégradation vécue par d'autres catégories.

Contraintes horaires et exigences émotionnelles : des écarts marqués selon le sexe

L'étude révèle des contraintes horaires globalement moins présentes qu'en 2016, ainsi qu'une baisse des exigences émotionnelles liées au contact avec le public. Ces évolutions moyennes remettent toutefois en lumière une exposition différenciée selon le sexe des salariés.

Sur les contraintes horaires : les hommes sont davantage concernés par le travail en horaires atypiques : samedi, dimanche, soir ou nuit (57% contre 51% des femmes), tandis que les femmes sont plus souvent confrontées au morcellement de leur journée de travail (8% contre 6% des hommes). Ces écarts s'expliquent notamment par la répartition différenciée des hommes et des femmes selon les métiers et les catégories socioprofessionnelles.

[1] Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques

Le constat est similaire pour les exigences émotionnelles : bien que la tendance globale soit à la baisse, la surexposition des femmes demeure. Elles sont plus souvent en contact direct avec le public (76% contre 66% des hommes). Parmi ces personnes, les situations de tension avec le public concernent davantage les femmes (43%) que les hommes (37%). Enfin, la différence la plus marquante concerne l'exposition des femmes aux personnes en situation de détresse : 53% d'entre elles déclarent être en contact avec ce public, contre 35% des hommes seulement.

Cette surexposition renvoie en partie à la répartition genrée des emplois dans le secteur privé, les femmes étant plus souvent présentes dans les métiers de service et de relation aux publics, particulièrement exposés aux exigences émotionnelles.

Rapports sociaux : une amélioration réelle, mais un signal à surveiller

L'étude relève une nette amélioration des rapports sociaux dans l'ensemble : que ce soit avec la hiérarchie (-5 points) ou avec les collègues (-3 points). Mais parallèlement, elle constate une augmentation des comportements hostiles, sous la plupart des formes mesurées (blagues blessantes, propos obscènes, mise à l'écart…).

Les femmes restent plus exposées que les hommes à ces comportements, et l'écart se creuse entre 2016 et 2024, passant de 3 à 5 points.

Ce que cela signifie pour votre CSE

D'autres résultats figurent dans cette étude, qu'il ne serait pas possible de présenter exhaustivement ici. Ce que ce premier tour d'horizon met déjà en lumière, c'est la nécessité de **ne pas limiter l'analyse des indicateurs à la moyenne globale**, que ce soit à l'échelle de la société ou à celle de l'entreprise.

Au sein de l'entreprise, cela peut se traduire par une demande systématique de ventilation des indicateurs par catégorie socioprofessionnelle, service, statut (CDI/CDD/intérim) et genre, sur le modèle des tableaux de la Dares.

D'autres pistes d'action pour votre CSE :

- **Interroger le DUERP et le plan de prévention** sur l'évaluation différenciée de l'exposition aux risques selon le sexe, mais aussi sur la question des fins de carrière et du maintien dans l'emploi des seniors, en particulier dans les métiers physiques à fortes contraintes.
- **Documenter les comportements hostiles :** c'est l'indicateur qui se dégrade le plus nettement au niveau national ; à croiser avec le registre des signalements, les enquêtes internes et les données RH (arrêts, mobilités, départs).
- **Utiliser cette étude comme point de comparaison** lors de la présentation du bilan social, du DUERP annuel ou d'une enquête interne, pour situer l'entreprise par rapport à la moyenne nationale et par catégorie.



Nous pouvons vous accompagner sur ces sujets, notamment à l'occasion de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de l'entreprise.

GROUPE LEGRAND

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



InfosCSE 01 42 25 30 30 GROUPE LEGRAND info@groupe-legrand.com