

DES INFOS PRATIQUES POUR VOUS, ÉLUS DE CSE !



SOMMAIRE

- La sous-traitance, un enjeu SSCT majeur et souvent sous-estimé p.3
- Cession d'entreprise : le CSE devient l'interlocuteur privilégié p.5
- Période de reconversion : un nouveau dispositif à connaître p.6
- Pouvoir d'achat : une amélioration en trompe-l'œil ? p.7
- TPE-PME : quels signaux économiques à surveiller à la rentrée ? p.8
- Brèves p.9
- Événements p.11

Une rentrée chargée pour les élus de CSE !

L'été touche à sa fin, et avec lui les dossiers en pause depuis juillet reprennent vie sur nos bureaux ! Après quelques semaines de repos bien méritées, nous vous souhaitons à toutes et à tous une excellente rentrée, pleine d'énergie pour défendre au mieux les intérêts des salariés que vous représentez.

Et cette rentrée 2026 s'annonce riche en actualités : plusieurs textes entrés en vigueur cet été viennent modifier vos prérogatives et méritent toute votre attention. C'est justement l'objet de ce numéro : vous aider à reprendre pied rapidement sur les sujets qui vont rythmer votre mandat dans les mois à venir.

Côté juridique, du nouveau du côté des cessions d'entreprise : depuis le 27 juillet, c'est désormais le CSE, et non plus les salariés individuellement, qui doit être informé et consulté en cas de projet de cession. Une évolution qui vous place en première ligne et qu'il convient d'anticiper : nous vous proposons un tour d'horizon de ce nouveau rôle et des points de vigilance à avoir en tête.

Toujours en matière de dialogue social, nous revenons également sur la période de reconversion (PREC), ce nouveau dispositif qui simplifie les mécanismes existants de reconversion professionnelle et dans lequel le CSE a toute sa place à faire valoir, notamment dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.

Nous consacrons par ailleurs un article de fond à un sujet trop souvent relégué au second plan : la sous-traitance, envisagée sous l'angle santé, sécurité et conditions de travail. Un enjeu SSCT majeur, qui mérite d'être remis à l'agenda de vos travaux dès la rentrée, tant les conséquences d'un recours mal maîtrisé à la sous-traitance peuvent peser sur l'ensemble des collectifs de travail, sous-traitants comme donneurs d'ordre.

Sur le plan économique, la rentrée est toujours un bon moment pour prendre du recul sur le contexte dans lequel évolue votre entreprise. Notre article sur le pouvoir d'achat décrypte les derniers chiffres de l'inflation et du revenu des ménages, des indicateurs utiles à mobiliser dans vos échanges avec la direction. Et pour celles et ceux qui représentent les salariés de PME, nous passons en revue les signaux à surveiller à la rentrée : activité, trésorerie, investissement... autant de points d'appui pour vos prochaines consultations, lors desquelles nos différentes expertises pourront vous éclairer.

Nos brèves juridiques vous permettent de faire un point rapide sur l'actualité : la nouvelle périodicité de l'entretien de parcours professionnel, ou encore une décision de la Cour de cassation sur l'usage de la messagerie professionnelle par les organisations syndicales.

Cette période de rentrée 2026 correspond à la période du cycle électoral des CSE. Nous rappelons donc que nous proposons des formations pour nouveaux et anciens élus en matière juridique, économique, SSCT, trésorier, communication, et autres sujets d'actualité.

Bonne lecture à toutes et à tous, et comme toujours, notre équipe reste à votre disposition pour vous accompagner sur l'ensemble de ces sujets tout au long de l'année.

Nous pourrions nous rencontrer rapidement lors des différents salons de CSE. Les dates et lieux de ces salons sont mentionnés à la fin de ce numéro.

Très belle rentrée !

Thomas FAJGELES
Associé





La sous-traitance, un enjeu SSCT majeur et souvent sous-estimé

« Cette mission sera confiée à un prestataire, il n’y a donc pas de report de la charge de travail associée et les managers n’auront plus à l’encadrer ».

Cette phrase, prononcée par un représentant de la Direction dans une de nos missions récentes, résume bien l’attitude de nombreuses entreprises face à la sous-traitance : le travail sous-traité est un problème neutralisé. Finis l’activité à coordonner ou à superviser, les formations à dispenser, les risques professionnels à prévenir, ces domaines étant sous-traités, l’entreprise peut se concentrer sur les sujets économiques et stratégiques, qui l’intéressent davantage.

L’idée qu’un contrat de prestation suffise à faire disparaître les enjeux du travail est un raccourci, parfois dangereux. Pour les représentants du personnel, il est important de ne pas laisser l’employeur évacuer par ce raccourci un sujet essentiel.

Une motivation souvent économique, et une vision réductrice du travail

Si de nombreuses raisons peuvent motiver le recours à un sous-traitant, l’intérêt est, le plus souvent, économique. Un article du Monde parle d’une « logique de compression des coûts » qui « se retrouve dans tous les secteurs ». Dans certains secteurs, comme le bâtiment ou la propreté, la sous-traitance est devenue la norme, puisqu’ « externaliser permet d’optimiser les coûts ».

La sous-traitance paraît donc économiquement avantageuse, dès lors que l’on voit le travail comme une liste de tâches indépendantes les unes des autres, qu’il est possible de découper et de redistribuer pour « optimiser ».

Le travail réel, que la représentation du personnel connaît et dont elle porte la voix auprès de l’employeur, est bien sûr plus complexe que ça :

Cette vision du travail ne dit rien de ce que le recours à un sous-traitant retire ou ajoute à l’activité des salariés.

La fiche de poste ne reflète jamais parfaitement les aléas que le salarié affronte et résout au quotidien

Ni l’engagement et l’expérience que celui-ci mobilise pour atteindre ses objectifs quand les moyens ne suivent pas.

Dans un établissement de santé ouvert 24h/24 → le travail de l’agent d’entretien interrompt forcément les tâches des salariés qui doivent s’organiser autour de son travail.

Pour une entreprise de produits de consommation → sous-traiter à un prestataire une partie de la chaîne logistique implique un travail de coordination intense et quotidien pour que les produits arrivent à destination dans les délais impartis.

Quelles conséquences, alors, quand ces détails essentiels du travail quotidien ne sont pas pris en compte?

Sans prise en compte du travail réel, une mise en danger des travailleurs et une dégradation de leurs conditions de travail

- 1** **Le premier impact concerne les travailleurs sous-traitants** : les entreprises de « bout de chaîne » sont caractérisées par des conditions de travail plus pénibles et accidentogènes et sur lesquelles il est plus difficile d'agir pour la représentation du personnel. Ce sont aussi souvent des entreprises qui emploient des travailleurs en situations plus précaires, et qui favorisent des CDD et contrats d'intérim moins protecteurs.
- 2** **Pour les salariés de l'entreprise qui a recours à la sous-traitance**, la coactivité peut être frustrante et parfois dangereuse. Le travail du salarié dépend alors de celui d'un autre travailleur qui a ses propres objectifs et contraintes, et qui travaille selon des consignes et processus différents. L'augmentation des accidents n'est pas limitée aux salariés sous-traitants : les salariés de l'entreprise commanditaire en sont également victimes.
- 3** **Pour les salariés managers** en particulier, la sous-traitance apporte son lot de difficultés : le sous-traitant a ses propres outils, plannings, indicateurs de suivi et de qualité. Le manager doit superviser des travailleurs sur lesquels il n'a pas de pouvoir hiérarchique et pour lesquels il n'est qu'un client parmi d'autres.
- 4** **Pour les entreprises**, le recours à la sous-traitance se traduit souvent par une perte de qualité et de fiabilité. Attendre d'un prestataire le même niveau de service qu'un salarié n'est pas réaliste dès lors que son recrutement repose avant tout sur un critère de coût, souvent au détriment de ses conditions de travail et d'emploi.

Un choix organisationnel à part entière, et auquel les représentants du personnel doivent être attentifs

Le recours à la sous-traitance peut constituer un bon choix organisationnel, lorsqu'il permet à une entreprise de mobiliser des compétences spécialisées ou de simplifier ses opérations. Il cesse de l'être lorsqu'il répond avant tout à une logique économique, sans considération pour son impact sur le travail et les travailleurs.

La sous-traitance **affecte la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés ; elle affecte la structure de l'emploi dans l'entreprise**, ce qui la rattache à la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ; elle constitue enfin une décision stratégique pour l'entreprise.

À ce triple titre, les représentants du personnel disposent de nombreuses occasions d'être consultés sur ses impacts. Lors de ces consultations, ils ne doivent donc pas laisser l'employeur présenter le recours à la sous-traitance comme une évidence, ou comme un choix neutre de conséquences.

Cession d'entreprise : le CSE devient l'interlocuteur privilégié

Depuis le 27 juillet 2026, les règles relatives à l'information des salariés en cas de cession de l'entreprise évoluent. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CSE, l'information directe des salariés est désormais remplacée par une information-consultation du CSE.

Cette évolution résulte de la loi n° 2026-403 du 26 mai 2026 de simplification de la vie économique.

■ Un changement de procédure

Jusqu'à présent, dans certaines entreprises, les salariés devaient être informés directement d'un projet de cession afin de pouvoir, le cas échéant, présenter une offre de reprise.

Depuis le 27 juillet, lorsque l'entreprise dispose d'un CSE exerçant les attributions prévues pour les entreprises d'au moins 50 salariés, c'est désormais **le CSE qui est informé et consulté sur le projet de cession**. L'employeur doit lui fournir les informations nécessaires afin qu'il puisse rendre un avis motivé.



La mesure concerne notamment les projets portant sur la cession de parts sociales, d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital, ainsi que certaines opérations de vente d'un fonds de commerce.

■ Un rôle renforcé pour les représentants du personnel

Cette évolution ne donne pas au CSE un pouvoir de décision sur la cession. Elle renforce en revanche son rôle dans l'information et la consultation des représentants du personnel, lorsqu'une opération de ce type est envisagée.

Le CSE doit ainsi disposer des informations nécessaires pour comprendre le projet et ses éventuelles conséquences sur l'entreprise et les salariés, dans le cadre de la procédure de consultation applicable.

À l'inverse, dans les entreprises qui ne disposent pas d'un CSE, l'information directe des salariés demeure applicable dans les situations prévues par la loi. Le délai minimal d'information des salariés concernés a par ailleurs été ramené de deux mois à un mois.

À retenir

Depuis le 27 juillet 2026, dans les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CSE, **le comité devient donc l'interlocuteur central des représentants du personnel dans le cadre de ces projets de cession**.

Une évolution à connaître pour les élus, alors que les opérations de transmission et de restructuration peuvent avoir des conséquences importantes sur l'organisation, l'activité et l'emploi.

L'accompagnement de votre CSE

Dans le cadre d'un projet de cession, les élus doivent pouvoir comprendre les enjeux de l'opération et disposer des informations nécessaires pour exercer pleinement leurs prérogatives. Notre équipe accompagne les CSE dans leurs consultations et leur apporte une assistance juridique et économique adaptée à leur situation.



Période de reconversion : un nouveau dispositif à connaître pour les CSE

Entrée en vigueur en 2026, la PREC simplifie le cadre des transitions professionnelles et concerne directement le dialogue social

Depuis le 1^{er} février 2026, la période de reconversion (PREC) constitue un nouveau dispositif permettant aux salariés d'évoluer vers un autre métier, au sein de leur entreprise ou vers une autre entreprise. Elle remplace notamment les dispositifs Pro-A et Transitions collectives.

■ Un dispositif ouvert à tous les salariés

La PREC permet de suivre une formation destinée à obtenir une certification ou une qualification professionnelle, dans le cadre d'une mobilité interne ou externe. Elle est accessible aux salariés sans condition d'âge ou de niveau de qualification.



■ Durées de la formation

150 à 450 heures, sur une période maximale de 12 mois.

Jusqu'à 2 100 heures sur 36 mois, si un accord collectif le prévoit

■ Quelle place pour le CSE ?

Le dispositif constitue également un sujet de dialogue social. Selon la situation de l'entreprise et les modalités de mise en œuvre, le CSE peut être :

- **consulté sur les périodes de reconversion**
- **participe à leur suivi** dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Dans un contexte de transformation des métiers et d'évolution rapide des compétences, notamment sous l'effet des nouvelles technologies et de l'intelligence artificielle, la PREC peut ainsi constituer un outil de sécurisation des parcours professionnels.

À retenir

En réunissant dans un même dispositif les mécanismes de reconversion interne et externe, la PREC simplifie le cadre existant tout en donnant au CSE une place dans le suivi des transitions professionnelles.



Pouvoir d'achat : une amélioration en trompe-l'œil ?

2,1 %

inflation en juillet 2026
(vs+1,8% en juin)

+12,6 %

hausse des prix de
l'énergie sur un an

+2,2 %

hausse des prix des
services sur un an

-0,6 %

hausse des prix
alimentaires sur un an

Après plusieurs années marquées par une forte inflation, la hausse des prix semble ralentir. Mais cette accalmie ne signifie pas pour autant une amélioration durable du pouvoir d'achat des ménages. Les situations restent contrastées et certaines postes de dépenses continuent de peser sur les budgets.

En juillet 2026, les prix à la consommation ont augmenté de **2,1 % sur un an**, après +1,8 % en juin. Cette accélération s'explique notamment par la hausse des prix des services et de l'énergie. Les prix de l'alimentation progressent quant à eux de 1 % sur un an.

Du côté du pouvoir d'achat, les dernières données de l'Insee montrent une évolution moins favorable.

Au deuxième trimestre 2026, le pouvoir d'achat du revenu disponible brut des ménages a reculé de 0,5 %, et de 0,6 % lorsqu'il est mesuré par unité de consommation, après respectivement -0,1 % et -0,2 % au premier trimestre.

Des dépenses qui restent sous pression

La baisse du rythme de l'inflation ne signifie donc pas que les prix reviennent à leur niveau d'avant-crise. C'est une distinction essentielle pour comprendre le ressenti des ménages.

En juillet, certains postes continuent notamment de progresser fortement : **+12,6 % pour les prix de l'énergie, +2,2 % pour les services et +1 % pour l'alimentation** sur un an.

La rentrée constitue ainsi un moment particulièrement sensible pour les ménages, avec le retour de nombreuses dépenses : logement, transport, énergie, alimentation, mais aussi dépenses liées aux enfants et aux loisirs.

Un sujet qui reste au cœur des préoccupations sociales

Le pouvoir d'achat demeure donc un indicateur important du climat social dans les entreprises. Au-delà du niveau général de l'inflation, **l'évolution des salaires, des dépenses contraintes et du revenu réellement disponible** permet de mieux comprendre la perception qu'ont les salariés de leur situation économique.

Pour les représentants du personnel, ces différents indicateurs constituent des éléments utiles pour appréhender le contexte économique et social dans lequel évoluent les salariés et les entreprises. Ils peuvent notamment nourrir les échanges sur les salaires, **les conditions de travail et la politique sociale de l'entreprise**.

À retenir

Une inflation qui ralentit ne signifie pas un retour aux prix d'avant-crise.

En juillet 2026, les prix progressent encore de **2,1 % sur un an**, tandis que le pouvoir d'achat par unité de consommation a reculé de **0,6 % au deuxième trimestre**.

TPE-PME : quels signaux économiques à surveiller à la rentrée ?



Après un début d'année marqué par des perspectives de reprise encore incertaines, les TPE-PME abordent la rentrée 2026 avec prudence. Le dernier baromètre semestriel de Bpifrance Le Lab, publié en juillet, confirme un environnement économique toujours contraint : activité peu dynamique, trésoreries sous pression et investissements limités.

Une activité qui peine à repartir

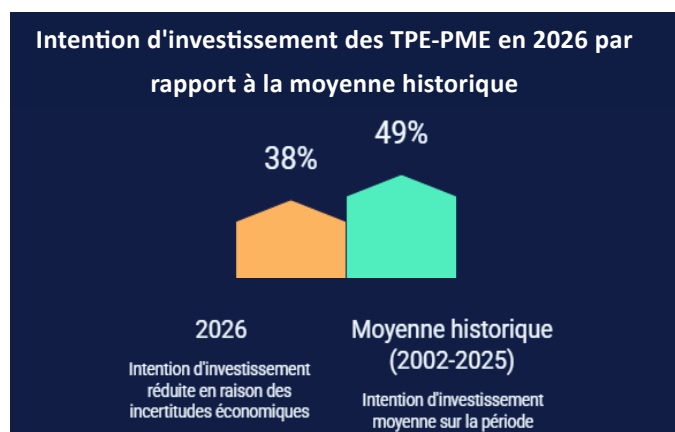
Les entreprises restent confrontées à une demande insuffisante et à des carnets de commandes qui manquent encore de visibilité. La situation varie toutefois fortement selon les secteurs : l'industrie résiste mieux, tandis que les services, le tourisme, le commerce et la construction évoluent dans un contexte plus difficile.

Cette prudence se retrouve également dans les perspectives d'emploi et d'activité pour les prochains mois.

Des marges et une trésorerie sous tension

La situation financière constitue un autre point de vigilance. Les tensions sur les coûts et les difficultés à répercuter intégralement leurs hausses sur les prix de vente continuent de peser sur les marges des entreprises.

Dans ce contexte, les dirigeants restent attentifs à leur trésorerie et à leur capacité à financer leur activité, alors même que les conditions de financement demeurent moins favorables qu'auparavant.



L'investissement reste limité

Les incertitudes économiques continuent également de freiner les projets d'investissement.

La faiblesse de la demande constitue le principal frein à l'investissement, devant le coût du crédit et la rentabilité.

Cette prudence peut avoir des conséquences à plus long terme sur les capacités de développement, l'emploi et la transformation des entreprises.

Quels enjeux pour les CSE ?

Pour les représentants du personnel, ces indicateurs permettent de mieux comprendre le contexte dans lequel évolue leur entreprise. Niveau d'activité, carnet de commandes, trésorerie, rentabilité, investissements ou encore perspectives d'emploi sont autant d'éléments à mettre en regard des orientations présentées par la direction.

Ils constituent notamment des points d'appui dans le cadre des **consultations récurrentes du CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale ou les orientations stratégiques.**

À retenir

Si les TPE-PME montrent une certaine capacité de résistance, les perspectives restent prudentes à l'approche de la rentrée.

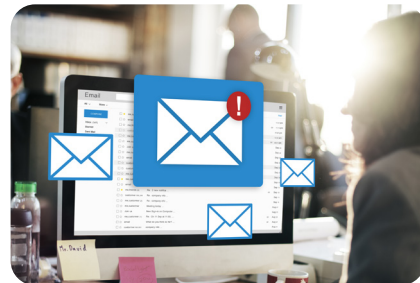
La demande, les marges, l'investissement et l'emploi seront des indicateurs à suivre dans les prochains mois.

L'accord d'entreprise qui encadre l'accès des syndicats à la messagerie professionnelle s'interprète strictement

Le Code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise peut encadrer l'utilisation par les syndicats de la messagerie électronique de l'entreprise (C. trav. art. L 2142-6).

En l'espèce, un accord d'entreprise impose aux courriels syndicaux de se limiter à un objet sommaire et de renvoyer, pour le détail, à des pages intranet.

Un syndicat transmet néanmoins aux salariés un courriel contenant un lien vers une vidéo YouTube. L'employeur adresse **une première mise en demeure au syndicat et suspend la messagerie pour un mois**. Par la suite, il adresse une **nouvelle mise en demeure** après l'envoi d'un message comportant un lien vers un site internet externe et une image humoristique de vœux.



Le syndicat et plusieurs salariés saisissent le tribunal judiciaire afin d'obtenir l'annulation de la suspension de la messagerie et de la mise en demeure, ainsi que l'octroi de dommages et intérêts. La cour d'appel leur donne gain de cause.

La chambre sociale de la Cour de cassation censure toutefois l'arrêt d'appel : elle affirme qu'**un accord collectif, s'il manque de clarté, doit être interprété comme la loi**, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte. Or, il résultait des stipulations de l'accord que **les courriels syndicaux ne pouvaient comporter ni lien vers un site internet, ni image**, peu important l'absence d'interdiction expresse.

Cass. soc. 15 avril 2026, n° 24-18.552

Entretien de parcours professionnel : une nouvelle périodicité à respecter



La loi du 24 octobre 2025 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés substitue à l'entretien professionnel **l'entretien de parcours professionnel**. Celui-ci doit désormais être organisé au cours de la première année suivant l'embauche, **puis tous les 4 ans**, contre 2 ans auparavant. Il doit prévoir un état des lieux récapitulatif du parcours du salarié tous les 8 ans, contre 6 ans auparavant (C. trav. art. L. 6315-1 nouveau).

Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche, peut adapter les modalités d'appréciation du parcours professionnel, les critères d'abondement du CPF et la périodicité des entretiens.

⚠ En revanche, cette périodicité **ne peut désormais excéder 4 ans** (C. trav. art. L. 6315-1, III nouveau).

Cette loi impose une obligation de négocier aux entreprises et aux branches ayant conclu un tel accord sous l'empire des dispositions antérieures, **en vue de mettre en conformité la périodicité des entretiens avec la loi nouvelle**.

À défaut, les dispositions légales s'appliqueront **à compter du 1^{er} octobre 2026** aux accords d'entreprise ou de branche en cours de validité à cette date portant sur la périodicité des entretiens professionnels (Loi n° 2025-989, art. 3, II).

Loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 art. 3 : JO du 25 octobre 2025

Fraude au PSE : la justice veille

Lorsqu'une entreprise d'au moins 50 salariés prévoit de licencier pour motif économique au moins 10 salariés sur 30 jours, la mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) et la consultation du CSE sont obligatoires (C. trav. art. L. 1233-34 et C. trav. art. L. 1233-61). L'objectif est de limiter les destructions d'emplois et favoriser le reclassement des salariés licenciés.



Dans le but de contourner ces règles, un dirigeant d'entreprise licencie pour faute grave près de 300 salariés en moins d'un an et procède à des ruptures conventionnelles.

La Cour d'appel de Versailles le condamne à **147 000 € d'amende** et octroie des **dommages et intérêts au CSE et aux syndicats**.

CA Versailles 15-4-2026 n° 24/02740

Révocation ou remplacement des membres de la CSSCT, représentants de proximité et élus au CSE central : absence de pouvoir général du CSE

Par deux arrêts du 28 mai 2026, la Cour de cassation affirme que le CSE ne dispose pas d'un pouvoir général de révocation ou de remplacement des représentants qu'il a désignés ou élus, en dehors des cas de cessation anticipée prévus par l'article L. 2314-33 du Code du travail (rupture du contrat de travail, décès, démission, perte des conditions d'éligibilité).

Dans la première affaire, la Cour indique que le mandat des membres de la CSSCT et des représentants de proximité prend fin en même temps que celui des élus du CSE (C. trav., art. L. 2315-39 et L. 2313-7). Il en résulte que le CSE ne peut pas les remplacer en cours de mandat, sauf causes légales de cessation des fonctions. Ni une délibération du CSE ni un accord d'entreprise ne peut déroger à cette règle.

Dans la deuxième affaire, la Cour précise qu'aucun texte n'autorise le CSE d'établissement à révoquer les représentants au CSE central qu'il a précédemment élus. Elle écarte l'argument tiré du parallélisme des formes selon lequel l'organe qui élit pourrait également mettre fin au mandat.



En conséquence, **un changement d'affiliation syndicale ou une modification des équilibres syndicaux au sein du CSE ne justifie pas le remplacement ou la révocation de membres de la CSSCT, de représentants de proximité et d'élus au CSE central qui bénéficient ainsi d'une stabilité de leur mandat**. Seules les hypothèses de cessation du mandat expressément prévues par la loi le permettent.

Cass. soc., 28 mai 2026, n° 24-22.914 et n° 24-14.344

LES SALONS CSE DE SEPTEMBRE & OCTOBRE

Groupe Legrand participe à trois rendez-vous majeurs du 2nd semestre 2026 dédiés aux élus CSE : Solutions CSE à Paris les 16 et 17 septembre, Eluceo à Lyon les 6 et 7 octobre, puis Eluceo à Bordeaux les 8 et 9 octobre. Toute l'équipe vous attend avec impatience pour échanger sur vos enjeux et assister à nos conférences animées par nos experts CSE.



SolutionsCSE Paris- 16 & 17 septembre 2026

Paris Expo – Porte de Versailles



Conférences

Additions en milieu de travail : comprendre, prévenir et agir en tant que CSE

Mercredi 16 septembre à 15h

Loi seniors du 24 octobre 2025 : un levier pour les représentants du personnel pour peser dans la politique sociale

Jeudi 17 septembre à 10h45



Eluceo Lyon- 6 & 7 octobre 2026

Groupama Stadium – Décines-Charpieu



Conférences

Loi seniors du 24 octobre 2025 : un levier pour les représentants du personnel pour peser dans la politique sociale

Mardi 6 octobre de 11h30 à 12h30 - Salle 1

Les 10 clés pour réussir votre mandat CSE

Mercredi 7 octobre à 10h30- 11h30- Salle 2



Eluceo Bordeaux - 8 & 9 octobre 2026

Stade Matmut Atlantique



Conférences

DUERP à l'épreuve du CSE : 10 réflexes pour un avis utile

Jeudi 8 octobre de 10h30 à 11h30- Salle 1



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