

InfosCSE

Juin - Juillet 2025

DES INFOS PRATIQUES POUR VOUS, ÉLUS DE CSE !



SOMMAIRE

Infos sociales

- ◆ *Représentativité 2025 : Mesure de l'audience* p.3-4
- ◆ *Emploi des seniors : un enjeu persistant* p.5
- ◆ *Refonte de l'index égalité femmes-hommes* p.6

Infos SSCT

- ◆ *SSCT : Où en est-on en France ?* p.7-8

Brèves

p.9-10

Infos Formations

p.11

5-0 : toute bonne nouvelle est bonne à prendre !

L'été arrive doucement et la victoire de la Champions League nous a remonté le moral. Nous avons besoin de ces nouvelles réjouissantes car le quotidien et la réalité le sont moins. Les plans sociaux se poursuivent, le pouvoir d'achat ne s'améliore pas et menace même de s'aggraver avec de potentielles hausses d'impôts, le gouvernement n'envoie pas de signaux favorables, le contexte international peine à se calmer et les violences se banalisent. Il nous faut donc garder le cap et œuvrer avec optimisme à des jours meilleurs.

Votre rôle de représentant du personnel s'intensifie et demeure crucial face à des défis économiques, sociaux et environnementaux complexes et mouvants et vos mandats ne connaissent pas de temps de pause. Certains d'entre vous ont d'ailleurs déjà démarré des campagnes électorales qui s'annoncent musclées.

Afin de vous aider au mieux à envisager un meilleur dialogue social, nous vous partageons dans cette newsletter des informations sur les évolutions notables de ces derniers mois qui devraient vous intéresser.

Nous y avons développé 4 thématiques :

1. Un point sur les mesures d'audience des organisations syndicales, confirmant un trio de tête inchangé CFDT- CGC- FO et le renfort de la CFE-CGC, toujours en 4ème position devant une CFTC stable.
2. Un focus sur l'emploi des seniors expérimentés qui reste malheureusement plus bas chez nous qu'en Europe.
3. Dans la lignée du combat pour l'amélioration des inégalités, l'index de l'égalité femmes-hommes a été complètement refondu, notamment en vue de réduire l'écart salarial de 22% à moins de 5 % d'ici 2030.
4. Enfin, le mois dernier a été célébrée la journée mondiale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Nous reviendrons sur la dégradation de ces conditions et sur le palier atteint en matière de sécurité au travail, malgré la médiation accrue de ce sujet.

Nous avons également mis en lumière 4 brèves sur :

- le congé de reclassement,
- la désignation d'un RS dans un CSE d'établissement,
- l'égalité syndicale, et
- la présomption de démission du salarié protégé.

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

N'hésitez pas à profiter de nos dernières places de formation disponibles avant l'été ! Nos équipes demeurent à vos côtés pour vous accompagner !

Bonne lecture,

Elodie SCEMAMA BENHARROUS
Expert-comptable Associée



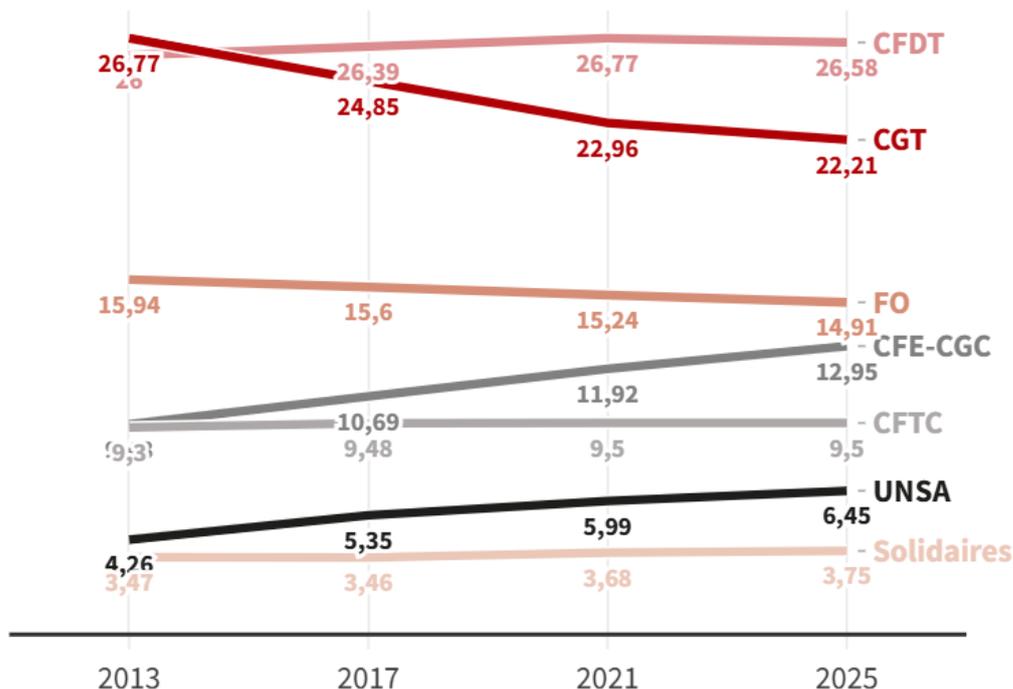


Représentativité 2025 : Mesure de l'audience des organisations syndicales

Le 8 avril 2025, les résultats de la mesure d'audience des organisations syndicales ont été présentés aux partenaires sociaux. Cette audience est mesurée tous les quatre ans. Cette mesure est cruciale dans le dialogue social et constitue un critère essentiel pour établir la représentativité d'une organisation syndicale. Elle est évaluée au niveau national et interprofessionnel, ainsi qu'au niveau des branches professionnelles. Le seuil de représentativité est fixé à 8 % des voix au niveau national, interprofessionnel et des branches.

En France, cinq syndicats de salariés sont reconnus comme représentatifs : la CFDT, la CGT, FO, la CFE-CGC et la CFTC. Les autres organisations syndicales incluent l'UNSA et Solidaires.

Evolution de l'audience de la représentativité syndicale de 2013 à 2025 :



On peut apercevoir que la CFDT dépasse la CGT suivie par FO, tandis que la CFE-CGC est en progression, tout comme l'UNSA qui reste cependant non représentative au niveau national avec 6 % des voix.

Syndicats des salariés : les 7 critères retenus pour être reconnus comme représentatifs



Il s'agit des critères fixés à l'article L. 2121-1 du code du travail

Selon la Cour de cassation (Cass. Soc., 29 février 2012, n° 11-13748), « si les critères posés par l'article L. 2121-1 du code du travail doivent être tous réunis pour établir la représentativité d'un syndicat et si ceux tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome, ceux relatifs à l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté dès lors qu'elle est au moins égale à deux ans et à l'audience électorale dès lors qu'elle est au moins égale à 10 % des suffrages exprimés, doivent faire l'objet d'une appréciation globale ».

Les trois premiers critères (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière) doivent chacun être satisfaits de manière autonome. Si l'un fait défaut, l'organisation syndicale perd sa représentativité.

En revanche, les autres critères sont appréciés de manière globale, c'est-à-dire que les critères de l'audience électorale (10 % des suffrages exprimés) et de l'ancienneté de deux ans permettent de pondérer le poids des autres critères liés à l'activité et l'influence.

Si les critères posés par l'article L. 2121-1 du code du travail tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome et permanente, l'absence d'indépendance judiciairement établie d'un syndicat lors de l'exercice d'une prérogative syndicale ne le prive pas de la possibilité d'exercer ultérieurement les prérogatives liées à la qualité d'organisation syndicale dès lors qu'il réunit, au moment de l'exercice de ces prérogatives, tous les critères visés à l'article précité (Cass. Soc., 27 septembre 2017, n° 16-60238 et n° 16-60264).

Source : elections-professionnelles.travail.gouv.fr



Pour toute question ou besoin d'accompagnement, nos experts sont à votre disposition pour vous aider.

Contactez-nous au : 01 42 25 30 30 ou par email : info@groupe-legrand.com

Nous contacter >>>





Emploi des seniors : Un enjeu persistant pour le dialogue social

Le **7 avril 2025**, le Conseil d'État a rendu son avis sur un projet de loi visant à transposer un **accord national interprofessionnel (ANI) du 11 novembre 2023**. Parmi les sujets abordés, **l'emploi des seniors expérimentés** figure en bonne place, soulignant la volonté de continuer à progresser sur cette question cruciale. L'avis complet du Conseil d'État a été rendu public le **30 avril 2025**. Cet accord et le projet de loi s'inscrivent dans la continuité des efforts visant à maintenir en activité les travailleurs plus âgés et à valoriser leur expertise. Cette démarche part d'un constat malheureusement récurrent : l'employabilité des seniors en France reste structurellement plus faible qu'ailleurs en Europe. Malgré les initiatives précédentes, cette réalité persiste, rendant nécessaire une réaffirmation des engagements.

Pourquoi cet engagement continu pour les seniors ?

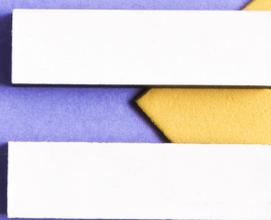
- **Comblent un retard européen persistant** : Malgré les tentatives antérieures, la France doit encore améliorer son taux d'emploi des seniors pour se rapprocher de la moyenne européenne, essentiel pour la pérennité de nos systèmes sociaux et l'optimisation des compétences disponibles.
- **Lutter contre une désinsertion professionnelle tenace** : Les travailleurs expérimentés continuent trop souvent de faire face à des difficultés d'emploi ou à des discriminations liées à l'âge. L'objectif est de sécuriser leurs parcours et de prévenir les sorties anticipées du marché du travail.
- **Valoriser l'expérience et les compétences** : Les seniors apportent une richesse de savoir-faire, de connaissances et de compétences développées sur de longues carrières. Les mesures visent à capitaliser sur ce précieux capital humain pour l'entreprise.
- **Répondre aux besoins des entreprises** : Dans certains secteurs, les entreprises peinent à recruter. Les seniors peuvent combler ce manque tout en transmettant leur savoir aux jeunes générations, favorisant ainsi le transfert intergénérationnel des compétences.
- **Promouvoir la diversité en entreprise** : Une force de travail diversifiée, incluant toutes les tranches d'âge, est source d'innovation et de performance. L'intégration et le maintien des seniors contribuent à cette mixité.

Pour tenter d'apporter des solutions concrètes, le projet de loi issu de cet ANI propose plusieurs mesures :

- Le renforcement des obligations de négociation dans les branches et les entreprises sur l'emploi des seniors ;
- La promotion de la retraite progressive : Ce dispositif, qui permet de réduire son temps de travail en fin de carrière, sera davantage mis en avant et facilité, potentiellement dès 60 ans.
- La création d'un nouveau contrat de valorisation de l'expérience (CVE). Ce contrat, à durée indéterminée, sera ouvert aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail d'au moins 60 ans, ou dès 57 ans si un accord de branche le prévoit.
- La préparation des secondes parties de carrière en améliorant le lien entre les visites médicales et l'entretien professionnel de mi-carrière et en prévoyant l'organisation d'un entretien professionnel deux ans avant les 60 ans du salarié.

Pour les CSE, il est primordial de continuer à s'emparer de ce sujet. Le dialogue social sur l'emploi des seniors doit permettre d'identifier les leviers d'action adaptés à chaque entreprise, de la gestion des carrières à la prévention de l'usure professionnelle, en passant par le mentorat et la transmission des savoirs.

Nos juristes spécialisés en droit du travail et nos experts en politique sociale sont là pour vous accompagner dans les négociations.



Refonte de l'index égalité femmes-hommes : une réponse aux critiques persistantes

L'index égalité femmes-hommes, régulièrement critiqué depuis sa création pour ses insuffisances méthodologiques et ses limites dans la lutte contre les inégalités salariales, fait l'objet d'une refonte complète. Les statistiques révèlent des aberrations : malgré un score moyen de 85/100 affiché par les entreprises, l'écart salarial global reste de 22% en France. Plus troublant, 80% des entreprises obtiennent une note supérieure à 75/100 alors que seulement 3% d'entre elles respectent réellement l'égalité salariale à poste équivalent. Dernièrement, la Cour des comptes a dénoncé ces incohérences, rejoignant les critiques récurrentes des partenaires sociaux.

La ministre déléguée en charge du Travail et de l'emploi, Astrid Panosyan-Bouvet, a annoncé le 14 mai que le gouvernement utilisera la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale pour refondre totalement l'index égalité femmes-hommes. L'objectif affiché : réduire l'écart salarial de 22% à moins de 5% d'ici 2030, en alignant la France sur les standards européens les plus exigeants.

À titre de comparaison, les pays ayant mis en place des dispositifs similaires à la directive européenne affichent des résultats encourageants : l'Islande a réduit son écart salarial à 4,9% depuis l'introduction de sa certification obligatoire, tandis que l'Allemagne a vu l'écart diminuer de 6 points depuis l'adoption de sa loi sur la transparence salariale. Cette directive doit être transposée en droit français avant juin 2026.

Plutôt que de corriger ces insuffisances flagrantes, le gouvernement repart de zéro : à partir de 2027, l'index sera calculé selon sept critères européens plus précis et exigeants :

1. L'écart de rémunération entre femmes et hommes
2. L'écart sur les composantes variables et complémentaires
3. L'écart de rémunération médian
4. L'écart médian sur les composantes variables
5. La proportion de bénéficiaires des composantes variables par sexe
6. La répartition par quartiles de rémunération
7. L'écart par catégories d'emplois de valeur égale

Six indicateurs seront automatisables via les déclarations sociales nominatives, allégeant théoriquement la charge administrative. La directive impose également une évaluation conjointe confiée aux partenaires sociaux et à l'inspection du travail, ainsi que de véritables sanctions sous forme d'amendes administratives.

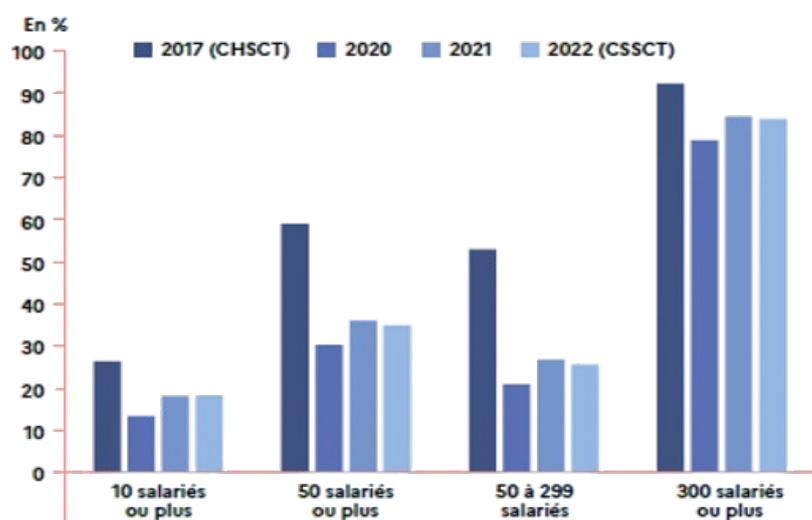
Concernant le périmètre, si la directive européenne ne vise que les entreprises de plus de 100 salariés, la France maintiendra l'obligation dès 50 salariés avec un dispositif allégé pour les PME.

Les partenaires sociaux seront consultés dès le 21 mai. Les entreprises auront 2026 pour se préparer avant l'entrée en vigueur en 2027.



Journée mondiale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, où en est-on en France ?

La journée mondiale de la sécurité, de la santé et des conditions de travail était le 28 avril dernier. C'est l'occasion de revenir sur les progrès et les reculs de cette cause en France, et de faire le bilan de la disparition de l'instance qui lui était dédiée (le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou CHSCT), avec les premières données disponibles après l'anomalie de la période COVID.



Une baisse du taux de couverture par une CSSCT (ou un CHSCT) des entreprises et des salariés dotés d'une instance représentative du personnel élue, source : DARES, MARS 2024

La première conséquence est la disparition pure et simple d'un espace de travail et de dialogue dédié à la Santé, à la Sécurité et aux Conditions de Travail (SSCT) dans de nombreuses entreprises : selon la DARES, le nombre de salariés et d'entreprises dotées d'une Commission SSCT est largement inférieur à la couverture précédemment fournie par les CHSCT. Cette différence est notamment visible dans les entreprises de 50 à 299 salariés.

Cette absence se fait ressentir par une tendance à la dégradation progressive de la santé, de la sécurité et

des conditions de travail des salariés français. Dans son expression la plus grave, c'est une augmentation de la mortalité au travail : en moyenne, deux personnes meurent au travail par jour en France. 2022 est venu battre un tragique record, puis 2023, et les données des premiers mois de 2024 suggèrent une nouvelle année noire.

Un constat alarmant concernant la stagnation des progrès en matière de sécurité au travail en France

C'est aussi le constat du « plateau », ou d'un « palier ». Depuis le début des années 2010 et après des progrès considérables dans les décennies précédentes, les accidents du travail stagnent, ou au mieux diminuent lentement d'une année à l'autre. Le nombre d'accidents du travail en France ces 10 dernières années a diminué plus lentement que dans le reste de l'Union Européenne et deux fois plus lentement qu'en Allemagne, par exemple. Le Ministère du Travail parlait en 2023 de « maintenir un haut niveau d'ambition en matière de prévention et d'amplifier les efforts de tous les acteurs afin de voir diminuer la fréquence et la gravité de ces accidents », sans faire le lien avec la disparition des représentants du CHSCT, acteurs essentiels de cette prévention au quotidien.

Un problème d'investissement au niveau de la prévention



Enfin, c'est le constat de l'incapacité à investir dans cette prévention. Que ce soit la médecine du travail, qui fait face à une pénurie de médecins et qui voit régulièrement ses missions étendues, comme avec la dernière réforme de 2021. Que ce soit l'inspection du travail, qui subit une perte de ses effectifs depuis une décennie et qui peine à recruter. La SSCT apparaît aujourd'hui comme la variable d'ajustement du monde du travail.

Les conséquences de la disparition du CHSCT

Après la « vague » de PSE et de réorganisations qui a marqué la fin de l'année 2024, de nombreuses entreprises débutent 2025 avec une nouvelle organisation, où l'entreprise doit continuer à fonctionner avec un effectif réduit, où les missions ont été redistribuées, où des salariés ont vu leurs conditions de travail redéfinies sans grande considération pour leurs attentes et besoins. **Le CHSCT était souvent l'interlocuteur privilégié des salariés en difficulté, voire le lanceur d'alertes quand les conditions de travail des salariés étaient considérablement dégradées et quand ces derniers se trouvaient à risque.**

L'importance des représentants du personnel au CSE

En son absence, il est désormais plus important que jamais d'avoir au CSE des représentants du personnel sensibilisés, formés, en position de rappeler à l'employeur que son droit à diriger est indissociable du devoir de prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (Article L.4121-1 du Code du Travail).



Pour toute question ou besoin d'accompagnement, nos experts sont à votre disposition pour vous aider.

Contactez-nous au : 01 42 25 30 30 ou par email : info@groupe-legrand.com

Nous contacter >>>



Congé de reclassement : le véhicule de fonction n'est pas maintenu pendant la période excédant le préavis



La Cour de cassation s'est récemment prononcée sur la question du maintien des avantages en nature, en l'espèce le véhicule de fonction, pendant un congé de reclassement.

Pour rappel, le congé de reclassement est un dispositif qui doit être proposé aux salariés licenciés pour motif économique, notamment dans les entreprises ou établissements d'au moins 1000 salariés. Il comprend **deux phases distinctes** :

D'abord, le congé de reclassement est pris **pendant le préavis**. Pendant cette période correspondant au préavis, le contrat de travail est maintenu et le salarié conserve la rémunération qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler ainsi que **tous les avantages, y compris le véhicule de fonction**.

En revanche, **pendant la période excédant le préavis**, le contrat de travail du salarié est certes maintenu, mais il perçoit une allocation spécifique (au moins 65% de sa rémunération brute moyenne des 12 derniers mois) considérée comme **un revenu de remplacement et non comme un salaire**.

La Cour de cassation en conclut que, pendant cette seconde période, le salarié ne peut prétendre qu'au versement de cette allocation et **non au maintien des avantages en nature, notamment le véhicule de fonction**.

(Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-22.756).

La désignation d'un RS au CSE d'un établissement suppose que le salarié désigné travaille dans cet établissement, à la date de sa désignation

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE, **choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise** (C. trav. art. L. 2314-2). Néanmoins, **lorsque la désignation a lieu au niveau de l'établissement, le salarié désigné doit-il travailler effectivement dans cet établissement, à la date de sa désignation ?**



En l'espèce, une organisation syndicale avait désigné un salarié comme représentant syndical au CSE d'un établissement A, alors que le lieu de travail de ce dernier était rattaché à l'établissement B. S'en tenant à la lettre du texte, elle considérait suffisant, pour que la désignation soit valable, que le salarié désigné appartienne à l'effectif de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire qu'il travaille dans l'établissement concerné.

Confirmant une jurisprudence ancienne (Cass. Soc. 9 décembre 1981, n° 80-12776), la Cour de cassation rejette cette interprétation, considérant que :

- D'une part, lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, **le salarié désigné représentant syndical au CSE d'un établissement doit travailler dans cet établissement**,
- Et que, d'autre part, cette condition, comme les autres **conditions de validité**, s'apprécie **à la date de la désignation** ;

Dès lors, pour que la désignation d'un RS au CSE d'un établissement soit valable, il faut que le salarié désigné travaille dans cet établissement, à la date de sa désignation.

(Cass. soc. 12 mars 2025, n°24-11.467).

Égalité syndicale : les moyens de communication ne peuvent être réservés aux seuls syndicats représentatifs



La Cour de cassation, dans son arrêt du 12 mars 2025, rappelle le principe **d'égalité en matière de communication syndicale**.

L'affichage et la diffusion des communications syndicales ne sont pas conditionnés à la représentativité du syndicat. Cela inclut la possibilité d'utiliser les outils numériques de l'entreprise, tels que l'intranet et les messageries, sans discrimination.

Ainsi, la diffusion des communications syndicales est liée à la seule constitution d'une section syndicale.

Un accord collectif ne peut donc pas réserver les moyens de communication électronique, notamment ceux liés à des négociations collectives, aux seuls syndicats représentatifs. La différence de traitement entre syndicats est jugée injustifiée, même si seuls les syndicats représentatifs participent aux négociations.

La Cour de cassation a ainsi souligné que le droit de communication syndicale est indépendant de la participation aux négociations. Les syndicats non représentatifs doivent pouvoir communiquer sur les thèmes abordés par les négociations, sur un pied d'égalité avec les syndicats représentatifs, afin de garantir un dialogue social équilibré.

(Cass. Soc. 12 mars 2025, n°23-12997)

Présomption de démission du salarié protégé : l'autorisation de l'inspection du travail est requise

La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 a introduit la **présomption de démission**, permettant à l'employeur de considérer comme démissionnaire un salarié absent sans justification après mise en demeure, conformément à l'article L. 1237-1-1 du Code du travail. Cependant, **aucune disposition spécifique de demande d'autorisation de l'inspection du travail n'a été prévue pour la rupture de contrat des salariés protégés.**



Dans cet arrêt, **la Cour d'appel de Paris juge que la présomption de démission exige tout de même la sollicitation de l'inspection du travail**, en distinguant cette situation spécifique d'une rupture unilatérale par le salarié. Ainsi, la Cour a invalidé une procédure menée sans cette autorisation préalable, en insistant sur le statut protecteur des salariés investis d'un mandat représentatif.

Bien que **cette décision ne soit pas définitive**, car rendue en appel et donc susceptible d'un pourvoi en cassation, elle appelle les employeurs à faire preuve de prudence dans l'application de la présomption de démission, notamment pour les salariés bénéficiant d'un statut protecteur.

(CA Paris, 6 mars 2025, n°24/02319)



Pour toute question ou besoin d'accompagnement, nos experts sont à votre disposition pour vous aider.

Contactez-nous au : 01 42 25 30 30 ou par email : info@groupe-legrand.com

Nous contacter >>>





CAPSULE EN VISIO !

Un apprentissage rapide et adaptable, accessible à distance

2 heures en individuel ou en demi-journée en groupe avec un expert spécialiste CSE

THEMES

1. Les représentants de proximité
2. Violences au travail : obligations de l'employeur
3. Les modalités de congés payés
4. Forfait jours : les points clés
5. Le droit à la déconnexion
6. L'égalité professionnelle et l'index EGAPRO
7. Les notions pour savoir lire un bulletin de paie
8. La place des élus dans la politique Handicap de l'entreprise



PLANIFIEZ VOTRE FORMATION INTER-ENTREPRISES CSE | SSCT 2025 !

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 !

SSCT (Nouveau mandat)- 5 jrs	La prévention des risques psychosociaux - 1 j	Le harcèlement moral au travail - 1 j
<ul style="list-style-type: none"> • 13 au 17 octobre Paris • 17 au 21 novembre Lyon 	<ul style="list-style-type: none"> • 02 juillet Paris • 29 septembre Lyon • 17 novembre Paris 	<ul style="list-style-type: none"> • 03 juillet Paris • 30 septembre Lyon • 18 novembre Paris
Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes - 1 j	Se préparer à la consultation d'un projet important modifiant les conditions de travail, de santé et de sécurité - 1 j	Le rôle du CSE face aux enjeux de l'IA en entreprise
<ul style="list-style-type: none"> • 04 juillet Paris • 01 octobre Lyon • 19 novembre Paris 	<ul style="list-style-type: none"> • 17 septembre Paris • 07 novembre Lyon 	<ul style="list-style-type: none"> • 07 octobre Lyon • 03 novembre Paris
Fonctionnement et attributions du CSE - 2 jrs	Perfectionner son mandat - 1 j	
<ul style="list-style-type: none"> • 25 et 26 septembre Paris 	<ul style="list-style-type: none"> • 30 septembre Paris • 08 octobre Lyon • 08 décembre Paris 	
Bulletin de paie - Comment le déchiffrer ? - 1 j	Trésorerie et comptabilité du CSE - 1 j	
<ul style="list-style-type: none"> • 15 octobre Lyon • 10 novembre Paris 	<ul style="list-style-type: none"> • 26 et 27 juin Paris • 03 et 04 juillet Lyon • 09 et 10 octobre Paris • 27 et 28 novembre Lyon 	



Contactez-nous pour les dates réservées à votre CSE !

www.groupe-legrand.com/formation-cse/



Prenez contact directement avec Marlène SERIN - Responsable du Pôle Formation par email à : formation@groupe-legrand.com ou au 01 42 25 30 30



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