

Gare au CSE !

Les premiers élus de CSE ont maintenant une ancienneté de 2 ans ; les plus récents sont en train de s'installer. Les premiers retours d'expérience remontent et ne sont pas toujours positifs.

Certains élus, malgré la diminution des moyens, cherchent à continuer à travailler comme avant ; voulant tout faire, ne rien lâcher et prendre en charge toutes leurs nouvelles prérogatives. Le constat, après plusieurs mois, est inquiétant ; ces élus sont épuisés, pas loin du burnout et n'arrivent plus à représenter et défendre correctement les salariés.

D'autres élus sont complètement déboussolés par la multiplicité des bouleversements législatifs depuis plusieurs années et peinent à appréhender les nouveaux modes de fonctionnement, le cumul des rôles, les nouvelles règles de consultation, la différence entre la CSSCT et feu le CHSCT... Ils sont comme abasourdis et ne savent plus par où commencer.

A ces difficultés, il y a des solutions !

La première d'entre elles consiste à **se former** de toute urgence pour comprendre le fonctionnement du CSE et ses pouvoirs consultatifs, apprendre les règles de base de gestion de la trésorerie du CSE, et savoir rendre compte aux salariés des actions entreprises.

Pour ces premières formations, nous vous proposons deux formules :

- ❑ Une formation en intra, chez vous ou chez nous : la formation est destinée aux élus de votre entreprise et est donc adaptée à vos spécificités
- ❑ Une formation inter : vous venez vous former avec des élus d'entreprises différentes, permettant le partage d'expériences

La seconde consiste à recourir au service **Conseil**

Pour vous permettre d'optimiser vos heures de délégation en étant sur le terrain, au plus près des salariés, nous vous recommandons de vous faire assister par notre service Conseil. Il répond aux questions que vous pouvez vous poser dans le cadre de votre mandat, vous aidera à élaborer votre stratégie, étudiera pour vous les dossiers que vous remet votre Direction dans le cadre de projets de modification de l'organisation du travail.

La troisième solution, c'est de **vous faire accompagner lors des consultations** récurrentes.

Dans le cadre de ces consultations, le législateur a prévu la possibilité pour le CSE de recourir à un expert-comptable dont les honoraires sont pris en charge par l'employeur (à 100 % dans le cadre de l'analyse de la situation économique et financière et de la politique sociale de l'entreprise ; à 80 % dans le cadre des orientations stratégiques).

L'accès très large aux documents de l'entreprise et sa parfaite connaissance des besoins du CSE vont permettre à l'expert-comptable de faire ressortir dans son rapport les éléments clés dont les élus ont besoin : santé financière réelle de l'entreprise, niveau d'investissement et impact sur l'emploi, raison du non-déclenchement de la participation, traçage des salariés ayant des augmentations inférieures à la moyenne de l'entreprise, analyse sur des postes équivalents des éventuelles différences de salaire entre les femmes et les hommes....

Parce que votre rôle essentiel est d'être sur le terrain, au contact des salariés, pour comprendre leurs préoccupations et leur faire part de vos actions, et parce que vos moyens ont été réduits, il est plus que jamais indispensable de vous faire assister par des spécialistes des IRP.

Nous avons à cœur de toujours pouvoir vous accompagner dans votre rôle de représentant du personnel et de pouvoir vous donner des outils pour défendre l'intérêt des salariés.



Sylvie VERCLEYEN
Expert-comptable Associé

Nos équipes sont à votre écoute ; n'hésitez pas à les solliciter !

SOMMAIRE

| | |
|-------------------|-----|
| Infos économiques | p.2 |
| Infos sociales | p.3 |
| Infos formations | p.4 |
| Infos pratiques | p.5 |
| Infos évènements | p.6 |
| Info offres | p.7 |



**Toutes les équipes
du GROUPE LEGRAND
sont à vos côtés pour mener
à bien votre mandat !**

**GROUPE
LEGRAND**

Expertise Comptable

Conseil & Assistance

Formation

**DES EXPERTS
AU SERVICE DES CSE**

Paris : 01 42 25 30 30

Lyon : 04 37 69 74 55

Bordeaux : 05 56 56 42 70

info@groupe-legrand.com

www.groupe-legrand.com

INFOS ÉCONOMIQUES

Il est bientôt l'heure de la consultation sur la politique Sociale !

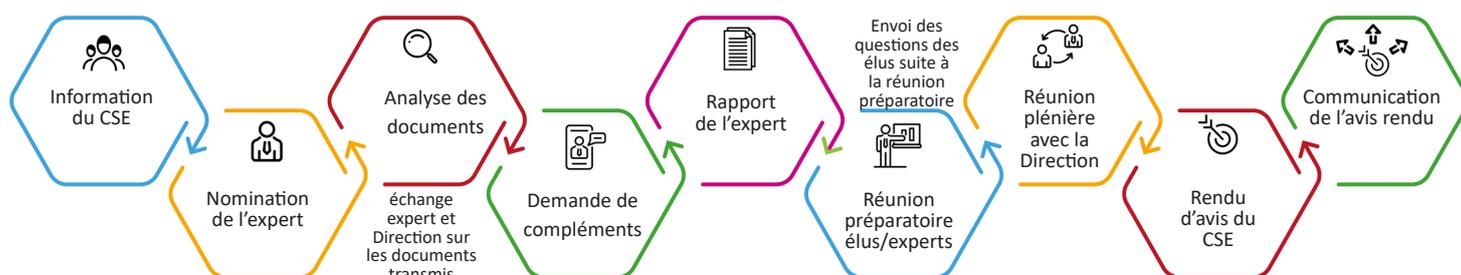
Depuis la loi Rebsamen, nous vous rappelons que le CSE doit remettre son avis sur des consultations dites récurrentes ; l'articulation de la consultation sur la politique sociale avec les deux autres informations-consultations (Situation économique et financière et Orientations stratégiques) est déterminante.

L'information-consultation sur la politique sociale permet d'appréhender les enjeux sociaux de votre entreprise ... cette consultation est primordiale et vous avez tout intérêt à vous faire accompagner !

Les sujets sont nombreux, exhaustifs et riches : les conditions de travail, l'emploi et les qualifications, le programme de formation, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage, les congés, l'aménagement du temps de travail et la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et, pour finir, les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Que pouvez-vous attendre de l'intervention d'un expert sur cette consultation ?

- ❑ « Il est primordial de définir les préoccupations des élus en amont de la mission avec l'expert », précise Delphine VIVAT, Manager du GROUPE LEGRAND. « Avec notre aide, les élus pourront définir un ou deux thèmes à aborder de manière plus détaillée, à « creuser », à affiner afin que nous puissions demander toutes les informations à la Direction », confirme-t-elle. Nous vous rappelons que l'expert est seul juge de l'utilité des documents qu'il réclame dans le cadre des missions légales.
- ❑ Ainsi, l'expertise pourra répondre à un certain nombre de questions restées sans réponse ou avec des réponses parfois incomplètes : quelle est la politique sociale mise en place ? comment la direction anticipe-t-elle les futurs départs à la retraite ? Comment évolue le salaire moyen par coefficient, par niveau, ou par métier ? l'égalité femme / homme est-elle respectée ? ...
- ❑ Faites appel à nos services pour bénéficier d'une expertise et d'une analyse pédagogique sur mesure.
- ❑ Enfin, le recours à l'expert permet également, pour les représentants du personnel, de monter en compétences et de bénéficier d'une aide pour enrichir le dialogue social. Les élus s'approprient les conclusions du rapport, gagnent en autonomie et la présence de l'expert aux réunions préparatoire et plénière favorise le dialogue social.



INFO TECHNIQUE

Comment désigner un expert sur la consultation de la politique sociale ?

Pour désigner un expert, une seule phrase est à mettre à l'ordre du jour et à faire voter : « Désignation et nomination de l'expert-comptable au titre de l'article L. 2315-91 du Code du travail en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue à l'article L. 2312-17, 3° du code du travail. »

Le vote doit préciser le contour de la mission confiée et le nom de cabinet.

Résolution à faire figurer sur le procès-verbal :

« Conformément à l'article L. 2315-91 du Code du travail, le Comité Social et Économique désigne le cabinet d'expertise comptable GROUPE LEGRAND en vue de la consultation

annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue à l'article L. 2312-17, 3° du code du travail. »

Cela permet une consultation plus réussie, sous un délai allongé à 2 mois au lieu d'un mois sans expert !

Cette consultation est intégralement prise en charge par l'employeur.

Les mandats d'élu du CSE et de RS auprès du comité ne se cumulent pas, même par accord collectif

(Cass. soc. 22 janvier 2020, n° 19-13269)

Les juges avaient eu l'occasion de se prononcer dans un arrêt du 11 septembre 2019 (n°18-23.764) sur la possibilité de cumuler les mandats d'élu du CSE et de représentant syndical au CSE. Ils avaient confirmé la position adoptée à l'époque pour le comité d'entreprise et ainsi rappelé qu'un membre élu du CSE, titulaire ou suppléant, ne pouvait pas être, en même temps, représentant syndical au sein de cette même instance.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 22 janvier 2020 (n°19-13.269), apporte une nouvelle précision à ce sujet. Dans cette nouvelle affaire, un syndicat avait désigné un représentant syndical au CSE qui était également élu suppléant de cette même instance. Suite à la contestation de cette désignation par l'employeur, le syndicat avait fait valoir un accord signé au niveau du groupe qui permettait ce cumul des mandats d'élu et de représentant syndical.

Les juges ont rejeté ce raisonnement et confirmé qu'il n'est pas possible de déroger à cette interdiction de cumul des mandats et ce, même par accord collectif. Le salarié doit ainsi choisir entre son mandat d'élu au CSE ou son mandat de représentant syndical au CSE.

Un élu dont l'élection est annulée conserve son mandat de DS (Cass. soc. 11 décembre 2019, n° 18-19379)

Il avait été jugé, dans un arrêt du 11 mai 2016 (n°15-60.171), que l'annulation des élections des membres du CSE n'entraîne pas, de fait, l'annulation de la désignation des délégués syndicaux et des représentants syndicaux à ces mêmes élections.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 11 décembre 2019 (n° 18-19.379), confirme cette jurisprudence, même en cas de non-respect des règles de représentation équilibrée des hommes et des femmes sur chaque liste de candidats. Elle réitère ainsi sa position en expliquant que l'annulation de l'élection d'un candidat ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections est sans effet sur la condition du score électoral personnel requise pour être désigné DS.

Il n'y a donc pas lieu de remettre en cause la désignation régulière d'un salarié en qualité de DS à l'issue de son élection en qualité de membre du CSE, même si cette élection est ultérieurement annulée.



Prescription des actions en paiement de frais professionnels (Cass. soc. 20 novembre 2019, n° 18-20208)

Un salarié peut tenter une action en paiement d'un salaire non versé pendant 3 ans. La Cour de cassation retenait que cette prescription prévue pour les salaires s'appliquait également au remboursement de frais professionnels (cass. soc., 30 juin 2010, n° 08-42.836). Or, dans un arrêt du 20 novembre 2019 (n° 18-20.208) où il était question d'un versement d'une indemnité de transport non perçue, les juges estiment finalement que le remboursement des frais professionnels correspond à une action portant sur l'exécution du contrat de travail et dont la prescription est de 2 ans.

Il est à noter toutefois que l'employeur a la possibilité de fixer un délai de production des justificatifs des frais professionnels. Dans le cas où le salarié ne respecte pas ce délai, l'employeur n'est pas dans l'obligation de rembourser les frais avancés par le salarié dans le cadre de l'exercice de ses missions (cass. soc. 29 septembre 2009, n° 07-45722).

L'absence d'élections professionnelles et de P-V de carence cause nécessairement un préjudice aux salariés (Cass. soc. 8 janvier 2020, n° 18-20591)

Les dispositions du code du travail imposent à l'employeur d'organiser des élections professionnelles. Dans le cas où aucun candidat ne s'est présenté, il doit établir ce que l'on appelle un procès-verbal de carence. Ce document lui permet d'apporter la preuve qu'il a rempli ses obligations en la matière.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 8 janvier 2020 (n° 18-20.591), rappelle les risques encourus par l'employeur en cas de défaut aux obligations précitées. Dans cette affaire, un salarié est, par exemple, légitime à demander le versement de dommages et intérêts à l'employeur qui n'a pas organisé d'élections professionnelles, ni établi de procès-verbal de carence en l'absence de candidat, même au bout de 18 ans. Pour les juges, le préjudice pour le salarié est établi dès lors que l'employeur n'apporte pas la preuve qu'il a rempli ses obligations.



INFOS FORMATIONS

RÉSIDENTIEL CSE - CSSCT

Du mercredi 10 au vendredi 12 juin 2020
à Annecy

Une formation enrichissante et originale

Nous vous proposons une formation concrète et opérationnelle, applicable à votre CSE.

Vous serez plongés dans la vie d'un CSE, dans une véritable mise en situation mêlant le caractère ludique du jeu de rôles au réalisme des situations. Vous endosserez les responsabilités des élus d'une entreprise imaginaire, mais proche des réalités que vous vivez quotidiennement.

Ces 3 jours de travaux pratiques, d'informations approfondies (économiques, juridiques, SSCT et sociales) et de convivialité, rassemblent des élus d'entreprises diverses et des animateurs qui tirent leur légitimité d'une expérience quotidienne et éprouvée sur le terrain.

Une organisation sur-mesure

Le Résidentiel se déroulera du mercredi 10 juin midi jusqu'au vendredi 12 juin midi.

En option : Nous vous proposons une formation le mercredi matin, de 10h à 12h30, sur l'actualité économique et sociale.

Nous séjournons à l'hôtel Les Trésoms à Annecy.

Dans une ambiance chic et décontractée, vous profiterez d'une vue exceptionnelle surplombant le lac d'Annecy et serez à 15 minutes seulement à pieds du vieil Annecy.

La formation à partir du mercredi 10 juin (après-midi), la pension complète et l'hébergement de 2 nuits est à 1.620 € nets par participant. (1.520 € nets pour le 2^{ème} participant, 1.420 € nets pour le 3^{ème} participant et 1.320 € pour le 4^{ème} participant et les suivants du même CSE)

Offre spéciale pour les clients Groupe Legrand



Prochaines formations inter

Paris

20 au 22/04 SSCT (3 jours)
23/04/2020 SSCT entreprise < 50 salariés
24/04/2020 Fonctionnement entreprise < 50 salariés
24/04/2020 Harcèlement référent sexuel

11/05/2020 Fonctionnement CSE
12/05/2020 Attributions CSE
13/05/2020 Actualités économiques et sociales
14/05/2020 Optimisation ASC
25 au 29/05 SSCT (5 jours)
8 au 10/06 SSCT (3 jours)
15/06/2020 Fonctionnement CSE
16/06/2020 Attributions CSE

Bordeaux

25/05/2020 Fonctionnement CSE
26/05/2020 Attributions CSE
27/05/2020 Optimisation ASC
15 au 17/06 SSCT (3 jours)
18/06/2020 Harcèlement référent sexuel
29/06/2020 Trésorerie et comptabilité du CE/CSE
30/06/2020 Atelier pratique

Lyon

06 au 08/04 SSCT (3 jours)
08/04/2020 Optimisation ASC
09/04/2020 Harcèlement référent sexuel
09/04/2020 Fonctionnement entreprise < 50 salariés
09/04/2020 Actualités économiques et sociales
10/04/2020 SSCT entreprise < 50 salariés
14/04/2020 Fonctionnement CSE
15/04/2020 Attributions CSE
15 au 19/06 SSCT (5 jours)
22/06/2020 Fonctionnement CSE
23/06/2020 Attributions CSE
25/06/2020 Actualités économiques et sociales
26/06/2020 Optimisation ASC
29/06 au 1/07 SSCT (3 jours)

Marseille

08/06/2020 Fonctionnement CSE
09/06/2020 Attributions CSE
10/06/2020 Optimisation ASC

Toulouse

11/05/2020 Fonctionnement CSE
12/05/2020 Attributions CSE
13/05/2020 Optimisation ASC

L'INFO TECHNIQUE

N'oubliez pas ! Vous devez remettre votre demande de formation au Président de votre CSE au moins 1 mois avant la date de la formation.

**Pour vous inscrire ou en savoir plus,
contactez notre Pôle Formation
au 01 42 25 30 30
ou formation@groupe-legrand.com**

La participation dérogatoire ? Qu'est-ce que c'est ?

Tout le monde a déjà entendu parler de la participation ; en revanche, très peu de personnes connaissent l'existence de sa petite sœur : la **participation dérogatoire**.

Pour commencer, un petit rappel s'impose. La participation permet de distribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par leur entreprise. Ce mécanisme est obligatoire pour toutes les sociétés d'au moins 50 salariés. Elle est facultative pour les autres, mais peut toutefois être mise en place par accord.

La participation se calcule grâce à une formule légale, qui est la même pour toutes les sociétés.

$$RSP = \frac{1}{2} (B - 5 \% C) \times (S / VA)$$

RSP = Réserve Spéciale de Participation

B = Bénéfice net fiscal

C = Capitaux propres

S = Salaires

VA = Valeur ajoutée

Sans rentrer dans les détails mathématiques, retenons la conclusion suivante : la participation légale se construit autour de deux piliers majeurs :

1. le bénéfice net fiscal : plus ce bénéfice est important, plus la base de calcul sera élevée et plus la prime de participation sera importante. Attention, il s'agit bien du bénéfice **fiscal net** et non pas du bénéfice comptable tel qu'il ressort dans les états financiers. Certaines opérations (appelées déductions ou réintégrations fiscales) peuvent engendrer des écarts importants.
2. les capitaux propres : 5 % des capitaux propres sont retranchés à la base de calcul correspondant à leur rémunération « théorique ». Cela signifie que plus les capitaux propres sont élevés, plus la participation sera faible.

Concrètement, toutes les entreprises sont donc soumises à une formule légale unique se basant essentiellement sur deux leviers. Mais comment peut-on se baser seulement sur deux critères, alors même qu'il existe des disparités énormes entre les sociétés ? C'est ici qu'intervient le principe de participation dérogatoire.

La formule légale a été construite pour satisfaire la majorité des sociétés, à savoir une structure avec de faibles enjeux fiscaux et avec une capitalisation qui n'est pas démesurée. Mais cette formule n'est pas adaptée à toutes les sociétés ! Pour les salariés travaillant dans de grands Groupes avec des capitaux propres importants par exemple, ou des sociétés avec beaucoup de réserves, il sera très difficile de déclencher de la participation, ou alors cette dernière sera minime. Le législateur reconnaît que la formule ne peut pas convenir à toutes les structures, et c'est pour cela qu'il a mis en place le principe de **participation dérogatoire**.



Comment fonctionne la participation dérogatoire ?

Les sociétés ont la possibilité d'appliquer une formule dérogatoire à celle du droit commun, cette dernière devant être plus favorable pour les salariés que la formule légale. Il convient de préciser que la mise en place de cette participation dérogatoire repose exclusivement sur un accord et qu'elle ne peut pas être exigée auprès de l'employeur. Certains plafonds économiques ne peuvent également pas être dépassés.

La nouvelle formule étant soumise à un accord, elle est libre d'évoluer partiellement ou en totalité. Ainsi, les critères légaux peuvent être légèrement modifiés (comme par exemple réduire le taux de 5 % des capitaux propres à 3 %) ou totalement remaniés.

Cette alternative est trop souvent méconnue des élus et des Directions elles-mêmes. Elle offre pourtant un avantage non négligeable pour les salariés et peut s'avérer être un engagement accru dans le dialogue social, notamment dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale. Nous vous rappelons, à ce titre, que le CSE peut se faire accompagner par un expert-comptable pour cette consultation, ainsi que dans la réflexion et la mise en place de la participation dérogatoire.



INFOS ÉVÈNEMENTS

MATINALE DES CSE

Lyon : 12 mars 2020

PARIS : 1er avril 2020

MARSEILLE : 28 avril 2020

Comment se préparer à la négociation salariale ?

En tant que représentants du personnel, vous êtes amenés à intervenir sur la négociation salariale ou à épauler votre délégué syndical.

Les membres du CSE peuvent avoir beaucoup d'informations pour préparer au mieux cette négociation afin qu'elle réponde aux attentes des salariés.

Lors de cette matinale, nous verrons ensemble :

- quelles sont les informations que vous pouvez disposer ?
- comment vous pouvez les exploiter ?
- comment préparer la négociation ?
- comment bien mener la négociation ?
- comment utilisez les informations de la consultation sur la politique sociale pour vos négociations ?

Au cœur de votre matinale : Apport de connaissances, ateliers d'échanges et travaux de groupes

La participation à notre matinale est **GRATUITE**, mais sur inscription préalable.

Attention, le nombre de places est limité, Inscrivez-vous directement en ligne :

www.groupe-legrand.com/inscription-a-la-matinale

GROUPE LEGRAND est partenaire de SALONSCE

PARIS Les 10, 11 et 12 mars 2020

MARSEILLE Les 2 et 3 avril 2020

BORDEAUX

Les 9 et 10 avril 2020

A cette occasion, nous animerons des conférences !

Paris : Stand : D 28

Le 10 mars 2020 - 09H30 / 10H30 - SALLE 1

Le 10 mars 2020 - 11H30 / 12H30 - SALLE 1

Le 11 mars 2020 - 10H30 / 11H30 - SALLE 2

Le 11 mars 2020 - 11H30 / 12H30 - SALLE 2

Le 12 mars 2020 - 10H30 / 11H30 - SALLE 1

Le 12 mars 2020 - 14H00 / 15H00 - SALLE 1

Et maintenant en CSE, comment bien vous organiser ?

Règlement intérieur : les 10 clés pour un CSE efficace

Quelle stratégie d'actions dans mon rôle d'élu de CSE ?

Qualité de vie au travail, comment pouvez-vous agir ?

Actualités : Ce qui a changé ces derniers mois

APC : attention aux abus de votre direction !

Marseille : Stand C 33

Le 2 avril 2020 - 11H30 / 12H30

Le 3 avril 2020 - 14h00 / 15H00

Et maintenant en CSE, comment bien vous organiser ?

Règlement intérieur : les 10 clés pour un CSE efficace

Bordeaux : B 14

Le 9 avril 2020 - 14H00 / 15H00

Le 10 avril 2020 - 09h30 / 10H30

Et maintenant en CSE, comment bien vous organiser ?

Règlement intérieur : les 10 clés pour un CSE efficace

Téléchargez votre badge d'accès au salon gratuitement sur www.salonsce.com

OFFRE SPÉCIALE CONSEIL

2020, vous voilà tous en CSE !

- Avec plus de missions et moins de moyens, vous vous interrogez sur l'organisation à mettre en place pour être plus efficaces ?
- Vos collègues ont besoin de vous sur des questions de droit du travail, des problématiques de conditions de travail ?
- Vous avez des questions sur la bonne compréhension des documents qui vous sont remis en réunions ?
- Vous avez besoin de soutien et de conseils lors de vos réunions préparatoires, avant la réunion avec la direction ?
- Vous souhaitez être aidés pour négocier, par exemple, un accord d'intéressement ?
- Vous souhaitez connaître les règles à respecter pour la comptabilité de votre CSE ?

Nous sommes là pour répondre à toutes vos questions !

Nos experts, juristes, analystes financiers et experts-comptables sont à vos côtés pour vous apporter des réponses et des conseils clairs, précis par téléphone, visio, mail, ou en rendez-vous.

Notre assistance peut se faire :

- via notre abonnement annuel à composer selon vos besoins
- sur des sujets ponctuels (négociation d'un accord d'intéressement, coaching pour la mise en route du CSE, le fonctionnement des commissions, la communication du CSE, etc.)

Offre spéciale SalonsCE***7h d'abonnement à 999 € TTC**

Nous serons à vos côtés pour vous aider à **Comprendre**, vous apporter des **Solutions** et vous aider à être plus **Efficaces** !

OFFRE COACHING CSE

2020, nous voilà tous en CSE !

- Vous vous interrogez sur la méthode pour mettre en place votre CSE ?
- Vous souhaitez avoir une organisation optimale ? ...
- Offrez à votre CSE une séance de « coaching » par nos experts, afin que vous disposiez, tous, des bons outils pour mener à bien votre mandat .

En fonction de vos besoins, nous pourrions voir, lors de ce coaching :

- Comment fonctionne votre CSE et quels sont les axes d'amélioration ?
- Comment se répartir les rôles au sein du CSE, du bureau, des commissions, ?
- Les mesures à mettre en place pour mieux s'organiser ?
- Comment gérer les heures de délégation ?
- Comment hiérarchiser vos priorités ?
- Comment mieux communiquer auprès des salariés ?
- Quel calendrier mettre en place ?
- La rédaction du règlement intérieur du CSE
- La négociation d'un accord sur le CSE
- Et toutes les mesures propres à votre CSE

Durée : à déterminer en fonction de vos besoins

Lieu : à votre convenance et pour tous les membres du CSE, si vous le souhaitez

Tarif : à partir de 700 € TTC

Nous serons à vos côtés pour vous aider à **Comprendre**, vous apporter des **Solutions** et vous aider à être plus **Efficaces** !

**Contactez-nous au 01 42 25 30 30
ou info@groupe-legrand.com**

DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE



Comprendre pour savoir,
savoir pour agir !

**GROUPE
LEGRAND**

Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent depuis plus de 30 ans.

Expertise comptable

Situation économique, Politique sociale, Orientations stratégiques, Droit d'alerte, PSE, Tenue / Audit des comptes du CSE...

Conseil & Assistance

Accompagnement au quotidien pour toute question d'ordre économique, sociale ou juridique

Formation

Formation CSE - SSCT inter et intra dans toute la France



www.groupe-legrand.com



Expertise
Comptable



Conseil &
Assistance



Formation

**GROUPE
LEGRAND**



Paris - Lyon - Bordeaux - Lille - Marseille



01 42 25 30 30



info@groupe-legrand.com

