



# Charte de dialogue social

# Sommaire.

03

Objet de la charte

03

Référentiels et engagements internationaux

04

Principes fondamentaux du dialogue social

04

Instances et modalités du dialogue social

06

Suivi et amélioration continue

## PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

Cette charte s'applique à la société GROUPE LEGENDRE SAS et à l'ensemble de ses filiales et sociétés contrôlées, en France comme à l'international.

## RUBRIQUES DES ÉVOLUTIONS SUCCESSIVES

V1	Nom	Fonction	Date
Rédaction	Guillaume Beghin	Directeur des Ressources Humaines	05 janvier 2026
	Johana Gilot	Directrice des Ressources Humaines	
Approbation	Vincent Legendre	Président	02 février 2026

## OBJET DE LA CHARTE

Depuis sa création en 1946, Legendre considère le dialogue social comme un pilier essentiel de sa performance durable et de la qualité de son environnement de travail.

Dans un groupe familial avec des valeurs humaines fortes, un dialogue social de qualité est un facteur clef de réussite d'une croissance vertueuse. Cette charte vise ainsi à promouvoir un dialogue social constructif, transparent et respectueux entre le management de l'entreprise, les salariés et leurs représentants, afin de favoriser la confiance, la coopération et la participation des collaborateurs aux évolutions de l'entreprise.

Cette charte s'applique à l'ensemble des sociétés du groupe et à tous les collaborateurs.

## RÉFÉRENTIELS ET ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX

Legendre, en tant qu'entreprise engagée dans la réalisation des Objectifs de Développement Durable, s'engage à respecter les principes internationaux relatifs aux droits sociaux et au dialogue social, notamment :

- Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), particulièrement :
  - Liberté syndicale et protection du droit syndical (Convention n°87) ;
  - Droit d'organisation et de négociation collective (Convention n°98) ;
- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux droits humains au travail.

L'entreprise reconnaît pleinement le droit des salariés de s'organiser, de désigner leurs représentants et de participer à la négociation collective.

## PRINCIPES FONDAMENTAUX DU DIALOGUE SOCIAL

Legendre fonde son dialogue social sur les principes suivants :

### Respect et confiance

Les échanges entre la direction et les représentants des salariés s'inscrivent dans un climat de respect mutuel et un dialogue responsable.

### Information et transparence

L'entreprise veille à fournir aux représentants du personnel une information claire et adaptée afin de permettre un dialogue éclairé sur les enjeux économiques, sociaux et environnementaux et en toute transparence.

### Participation des salariés

Les collaborateurs sont encouragés à participer activement aux échanges sur l'organisation du travail, la santé et la sécurité, la qualité de vie au travail et les transformations de l'entreprise. A titre d'exemples : les consultations sur les engagements d'avenir du groupe ; réunions du comité managers Legendre ; instances Qualité Méthode Matériel ; nombreux groupes de travail sur des sujets en lien avec la démarche de responsabilité de l'entreprise.

### Anticipation et accompagnement du changement

Le dialogue social constitue un outil essentiel pour anticiper et accompagner les évolutions de l'entreprise, notamment les transformations organisationnelles, technologiques et environnementales.

## INSTANCES ET MODALITÉS DE DIALOGUE SOCIAL

### **Dialogue de proximité**

Les managers jouent un rôle central dans le dialogue quotidien avec les équipes.

En effet, la singularité de Legendre réside dans sa capacité à conjuguer croissance vertueuse et proximité humaine, en préservant nos valeurs fondatrices qui font notre force : l'engagement, l'entrepreneuriat, l'humain, qui posent les fondations d'une vision du management basée avant tout sur le principe de subsidiarité.

Ainsi, les managers sont encouragés à favoriser l'écoute, la remontée des préoccupations et la recherche de solutions adaptées aux réalités opérationnelles tout au long de l'année et au moment des entretiens professionnels.

Ils communiquent avec leurs équipes dans leur quotidien avec comme enjeux : donner du sens et les engager pleinement dans les projets.

Chez Legendre, la bienveillance n'est pas une valeur affichée mais une valeur incarnée partagée au quotidien.

Afin de renforcer la qualité du dialogue social, Legendre veille donc à :

- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux du dialogue social ;
- Promouvoir une culture d'écoute et de coopération ;
- Développer les compétences nécessaires à un dialogue social constructif.

### → Le comité de Groupe

Poursuivant l'objectif de compléter la structure de la représentation du personnel au sein du Groupe Legendre par un organe d'information sur la stratégie du Groupe, le Groupe a décidé de mettre en place en 2019 un Comité de Groupe.

Le Comité de Groupe reçoit des informations sur l'activité, la structure financière, l'évolution et les prévisions d'emploi dans le Groupe ainsi que dans chaque entreprise qui le compose.

Il reçoit également communication des comptes et du bilan consolidé. Cette instance a par ailleurs vocation à jouer un rôle de coordination, notamment dans l'organisation du voyage organisé tous les deux ans par les différents CSE du Groupe Legendre.

### → Les CSE

Le Groupe privilégie un dialogue social de proximité. A ce titre, chaque entreprise dont l'effectif est supérieur à 11 salariés est doté d'un CSE.

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.

Le CSE est également informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Lors des évolutions stratégiques ou organisationnelles significatives, le Groupe Legendre s'engage à :

- Dialoguer en amont sur les impacts sociaux
- Consulter les représentants du personnel
- Rechercher des solutions équilibrées et responsables.

Par ailleurs, le CSE est une instance de dialogue social et de négociation à part entière sur des thématiques diverses telles que la participation aux bénéfices, l'intéressement, l'épargne salariale, le télétravail ou le compte épargne temps.

Le CSE propose également aux salariés des activités sociales et culturelles. Ces activités visent notamment à soutenir les salariés et leurs familles dans plusieurs domaines : vacances, loisirs, parentalité, etc.

### → Les Commissions Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT)

Dans un secteur comme la construction, la santé et la sécurité au travail constituent un sujet central du dialogue social.

Le Groupe Legendre entend favoriser la participation des représentants du personnel et des salariés à l'amélioration continue de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail

Ainsi, allant au-delà de son obligation légale, le Groupe a mis en place des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT) dans toutes les entreprises de construction dès lors que l'effectif est supérieur à 50 salariés.

## SUIVI ET AMÉLIORATION CONTINUE

Le Groupe Legendre s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue du dialogue social.

À ce titre, elle peut s'appuyer sur différents indicateurs de suivi, notamment :

- les taux de participation aux élections professionnelles
- le nombre d'accords collectifs conclus
- les remontées issues du dispositif de recueil des signalements et des enquêtes internes.

Les résultats sont analysés afin d'identifier des axes d'amélioration et de renforcer la qualité du dialogue social.





*Face aux nouvelles règles introduites par la CSRD, les entreprises doivent impérativement réfléchir aux liens politiques, géographiques et écologiques qui les unissent à leur territoire pour envisager leur transformation. Les objectifs environnementaux, sociaux et de bonne gouvernance sont au cœur de la stratégie de développement du Groupe Legendre. Il s'engage à accompagner toutes ses parties prenantes dans leur transition écologique et énergétique, créant ainsi un effet de levier pour transformer l'écosystème d'affaires dans son ensemble en devenant partenaires stratégiques dans la construction d'un avenir durable.*

**Pour toute question ou information :**

**Direction Transitions Durables**  
[transitions@groupe-legendre.com](mailto:transitions@groupe-legendre.com)