

Marion Ledéan-Durel

@Marion_DHM_RH

> **La RH la plus suivie de France**

> **5 millions de vues par mois**

Les

règles

du

jeu

au

travail



SPÉCIAL
CSE

DBS

Marion Ledéan-Durel

@Marion_DHM_RH

Les

règles

du

jeu

au

travail

**SPÉCIAL
CSE**

DBS

Pour toute information sur notre fonds et les nouveautés
dans votre domaine de spécialisation, consultez notre site web :
www.deboecksuperieur.com

Crédit photo Marion Ledéan-Durel : © Éloïse Brisson

© De Boeck Supérieur s.a., 2026
Rue du Bosquet, 7 – B-1348 Louvain-la-Neuve

Tous droits réservés pour tous pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

Dépôt légal :

Bibliothèque nationale, Paris : mars 2026

Bibliothèque royale de Belgique, Bruxelles : 2026/13647/053

ISBN 978-2-8073-7385-3

SOMMAIRE

Avant-propos	12
--------------------	----

1. Cadre général

1. Que veut dire CSE ?	16
2. Quel est le rapport entre syndicat et CSE ?	16
3. Le gouvernement a-t-il l'obligation de rencontrer les partenaires sociaux pour négocier ?	17
4. Existe-t-il des syndicats représentatifs pour les employeurs ?	18
5. Quels sont les critères pour qu'une organisation syndicale puisse être reconnue au niveau national et interprofessionnel comme étant représentative ?	18
6. Quel est l'intérêt pour un syndicat de devenir représentatif après 2017 ?	18
7. Qu'est-ce qu'une UES ?	19
8. Quel est l'intérêt d'une UES ?	19
9. Qui décide s'il y a une UES ou pas ?	20
10. Qu'est-ce qu'un représentant de section syndicale ?	20

2. Définitions et cadre du CSE dans l'entreprise

CÔTÉ SALARIÉ

1. Qu'est-ce que le CSE ?	23
2. Combien de temps dure le mandat du CSE ?	23
3. Que veut dire équivalent temps plein ?	24
4. Quels sont les rôles dans le CSE ?	24
5. Peut-on être élu au CSE sans être syndiqué ?	25
6. Quelle différence entre un CSE central et un CSE d'établissement ?	25
7. Qui sont les représentants qui gravitent autour du CSE ?	25
8. Quelles commissions retrouve-t-on dans le CSE ?	25

CÔTÉ EMPLOYEUR

9. Suis-je obligé de mettre en place un CSE dans mon entreprise ?	26
10. Qu'est-ce que je risque si je ne le mets pas en place ?	26
11. Et si personne ne se présente aux élections ?	26
12. Comment savoir combien de membres il faut élire ?	26
13. Il faut donc élire des titulaires et des suppléants ?	26
14. Je suis nouvel employeur, je ne savais pas qu'il fallait mettre en place un CSE. Vais-je aller en prison directement ?	27
15. Quel est le rôle du CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés ?	27
16. Et dans les entreprises d'au moins 50 salariés ?	28
17. Qu'est-ce qu'une élection partielle du CSE ?	28

3. Missions et moyens du CSE dans l'entreprise

CÔTÉ SALARIÉ

1. L'employeur doit-il mettre un local à disposition ?	30
2. Le CSE peut-il afficher des choses dans l'entreprise ?	30
3. Le CSE dispose-t-il d'un budget ?	30
4. Les réunions sont-elles obligatoires ?	31
5. Qui prépare l'ordre du jour et rédige les procès-verbaux ?	31
6. Le CSE peut-il se réunir en visioconférence ?	31
7. En tant que membre du CSE, puis-je suivre une formation pour exercer mes missions ?	31
8. Existe-t-il une formation spécifique au fonctionnement économique de l'entreprise ?	32
9. Tous les membres du CSE peuvent-ils faire une formation ?	32

CÔTÉ EMPLOYEUR

10. Les élus du CSE disposent-ils d'heures rémunérées pour exercer leur mandat ?	33
11. Puis-je refuser à un élu la prise de ses heures de délégation ?	33
12. Comment décompter les heures de délégation d'un salarié cadre au forfait jour ?	34
13. Le délégué syndical dispose-t-il aussi d'heures de délégation ?	34
14. Un des élus au CSE a pris ses heures de délégation en dehors de ses 35 heures, ce qui a déclenché des heures supplémentaires, sont-elles majorées ?	34
15. Un élu CSE ne prend jamais ses heures de délégation, sont-elles perdues ou se cumulent-elles ?	35
16. Les autres représentants disposent-ils aussi d'heures de délégation ?	35
17. Existe-t-il des heures de délégation pour les suppléants ?	35
18. Il y a eu un accident dans l'entreprise et les membres du CSE ont mené des enquêtes. Est-ce du temps qui vient en déduction des heures de délégation ?	36
19. Le salarié doit-il justifier l'utilisation de ses heures de délégation ?	36
20. Comment puis-je suivre la prise des heures de délégation ?	36
21. En tant qu'employeur, n'ai-je donc aucun contrôle ?	37
22. Dans quel délai les élus doivent-ils m'informer de la prise des heures de délégation ?	37
23. Existe-t-il d'autres heures rémunérées liées au mandat ?	37

4. La mise en place du CSE

CÔTÉ SALARIÉ

1. Combien de membres du CSE doit-on élire ?	43
2. Qui peut assister au scrutin ?	43
3. Qui peut être candidat aux élections du CSE ?	43
4. Je suis salarié à temps partiel, puis-je être candidat au CSE dans deux entreprises ?	43
5. Le mari de ma patronne se présente au CSE, je crains qu'il y ait un conflit d'intérêts, est-ce possible ?	44
6. Tous les salariés votent-ils pour l'élection du CSE ?	44
7. Je serai en congé maternité lors de l'élection du CSE, aurai-je le droit de voter ?	44
8. Je serai en vacances lors du vote, pourrai-je donner une procuration à un collègue ?	44
9. Peut-on m'obliger à venir voter en entreprise ? Ou ai-je le droit de voter par correspondance ?	45
10. Qu'est-ce que le vote électronique ?	45
11. Les modalités du vote électronique sont-elles les mêmes que celles du vote sur place ?	46
12. Peut-on contester l'élection du CSE ?	46
13. Quel est le délai pour effectuer ces contestations ?	46
14. Un collègue m'a menacé pour que je vote pour lui, puis-je le dire à quelqu'un ?	47
15. J'ai voté par correspondance mais je n'ai pas signé l'enveloppe de vote, est-ce grave ?	47
16. Nous avons voté dans les toilettes de l'entreprise, est-ce un lieu adéquat ?	47

CÔTÉ EMPLOYEUR

17. Quelles organisations syndicales dois-je inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral ?	48
18. Des syndicats veulent déposer des affiches pour faire la promotion de leur candidat dans mon entreprise. En ont-ils le droit ?	48
19. Un salarié me demande de mettre à sa disposition une pièce pour qu'il puisse faire une réunion dans le cadre de sa candidature aux élections du CSE, y suis-je obligé ?	49
20. Qui sont les membres du bureau de vote ?	49
21. En tant qu'employeur, puis-je assister aux scrutins ?	49
22. Quel matériel dois-je fournir ?	49
23. Quels sont les documents que je dois remettre au bureau de vote et aux salariés ?	50
24. Dois-je payer le temps passé à l'élection ?	51
25. Les organisations syndicales souhaitent que nous les invitions à déjeuner pour les opérations de vote. Y suis-je obligé ?	51
26. Des organisations syndicales ont présenté des candidats au second tour. En ont-elles le droit ?	51
27. Un membre du CSE vient de démissionner et de quitter l'entreprise. Dois-je réorganiser des élections ?	51
28. Le seul membre titulaire du CSE est en arrêt de travail, dois-je quand même le convoquer aux réunions ?	52
29. Un salarié a rayé son bulletin, dois-je le prendre en compte ?	52

5. La vie du CSE

CÔTÉ SALARIÉ

1. De qui est composé le CSE ?	54
2. Le CSE doit-il rédiger un règlement intérieur ?	54
3. Qui fixe l'ordre du jour des réunions du CSE ?	55
4. En tant que salarié, puis-je demander à ce qu'un point soit ajouté à l'ordre du jour ?	55
5. Qui doit rédiger le procès-verbal des réunions du CSE ?	55
6. Le procès-verbal des réunions du CSE est-il communiqué aux salariés ?	56
7. Comment peut-on utiliser le budget de fonctionnement du CSE ?	56
8. Nous ne sommes pas parvenus à un accord avec l'employeur au sujet du budget des activités sociales et culturelles, est-ce que cela veut dire qu'il n'y aura pas de budget ?	56
9. Je viens d'arriver dans l'entreprise. Ai-je droit aux activités sociales et culturelles du CSE ?	57
10. En tant que membre du CSE, j'ai des frais de déplacement, me sont-ils remboursés par l'employeur ?	57
11. J'ai appris que nous pouvions faire des réunions extraordinaires, mais pour quelle raison ?	58
12. Qui gère le budget du CSE ?	58
13. Nous ne sommes que deux membres au CSE et mon collègue suppléant veut démissionner de l'entreprise. Devra-t-on mettre en place de nouvelles élections ?	58
14. Que se passe-t-il si c'est le membre titulaire qui quitte l'entreprise ?	59
15. Un membre du CSE qui a été présenté par un syndicat peut-il être révoqué en cours de mandat ?	59
16. Que se passe-t-il en cas de révocation d'un membre par son syndicat ?	60
17. Je souhaite quitter mes fonctions au CSE sans quitter l'entreprise, est-ce possible ?	60

CÔTÉ EMPLOYEUR

18. À quelle fréquence dois-je rencontrer le CSE ?	61
19. Quels documents dois-je fournir au CSE ?	62
20. Que veut dire info-consult ?	62
21. Comment se déroule une demande d'avis au CSE ?	63
22. Dois-je présenter les projets d'accord, leur révision ou leur dénonciation au CSE ?	64
23. Ai-je le droit de licencier un membre du CSE ?	64
24. Combien de temps dure cette protection ?	64
25. J'ai le sentiment que le CSE veut cogérer l'entreprise avec moi. A-t-il ce pouvoir ?	64
26. Je n'ai pas les moyens de donner un budget au CSE, y suis-je obligé ?	65
27. J'aimerais que mon DRH assiste aux réunions du CSE, est-ce possible ?	65
28. Le CSE veut faire venir un expert au CSE, on me dit que c'est un expert-comptable. Devrai-je le rémunérer ?	65
29. Ce qui se passe au CSE est-il confidentiel ?	66
30. Comment faire si le CSE n'est pas d'accord avec une de mes décisions ?	67
31. Peut-on transférer un reliquat de budget de l'un vers l'autre ? Par exemple, d'un budget de fonctionnement vers un budget des activités sociales et culturelles ?	67

6. La négociation en entreprise

1. À quelle échelle les accords peuvent-ils être négociés ?	70
2. Qui est à l'initiative des accords dans l'entreprise ?	73
3. Qu'est-ce qu'une négociation annuelle obligatoire ?	74

CÔTÉ SALARIÉ

4. Mon employeur n'organise pas les négociations annuelles obligatoires, que faire ?	75
5. Qu'est-ce qu'un délégué syndical ?	75
6. Le délégué syndical doit-il être membre du CSE ?	75
7. Qui peut être nommé délégué syndical ?	76
8. Quel est exactement le rôle du délégué syndical ?	76
9. Combien de délégués syndicaux peuvent être nommés dans l'entreprise ?	77
10. Les délégués syndicaux ont-ils les mêmes droits et les mêmes devoirs que les membres du CSE ?	77
11. Existe-t-il un délégué syndical central ?	77
12. Comment savoir si mon entreprise est adhérente à un syndicat ?	78
13. Qu'est-ce qu'un référendum dans une entreprise ?	78
14. Dans quel cas l'employeur peut-il déclencher un référendum ?	78
15. Qui organise le référendum ?	79
16. Comment se déroule le référendum ?	79
17. Peut-on contester un référendum d'entreprise ?	79
18. À partir de quelle date un accord signé est-il applicable dans l'entreprise ?	80
19. Quel recours avons-nous en tant que salariés si la négociation échoue ?	80
20. Sommes-nous obligés de signer les PV d'accord et de désaccord ?	81
21. Comment dénoncer un accord ?	81
22. Peut-on modifier un accord d'entreprise ?	82
23. Peut-on être assisté d'experts pendant la négociation ?	82
24. La BDESE peut-elle servir à préparer une négociation ?	83
25. Que doit contenir la BDESE ?	83

CÔTÉ EMPLOYEUR

26. Toutes les entreprises ont-elles l'obligation de mettre en place la BDESE ?	84
27. Qui participe aux réunions de négociation ?	84
28. Qui doit-on informer de la conclusion d'un accord d'entreprise ?	84
29. Dois-je donner la copie des accords à tous les nouveaux salariés ?	84
30. Le ministère du Travail peut-il refuser mon accord d'entreprise ?	85
31. J'aimerais proposer un accord dans mon entreprise, mais moins favorable que la convention collective, est-ce possible ?	85
32. Comment savoir précisément sur quels thèmes j'ai le droit de négocier ?	86
33. Que doit-on retrouver impérativement dans tous les accords ?	88
34. Est-ce obligatoire d'avoir un délégué syndical dans l'entreprise pour négocier ?	88
35. Quelle est la procédure de négociation d'un accord collectif d'entreprise ?	88
36. Si on ne veut plus appliquer l'accord, comment cela se passe-t-il ?	90
37. Si la convention collective est plus favorable qu'un accord d'entreprise, lequel s'applique ?	90
38. Est-il possible de négocier des accords avec d'autres entreprises ?	90

7. Les conflits employeur/CSE

CÔTÉ SALARIÉ

1. Que veut dire « entrave au fonctionnement du CSE » ?	92
2. Comment réagir en cas d'entrave au CSE ?	92
3. Qu'est-ce que le droit d'alerte du CSE ?	94
4. Comment l'employeur doit-il réagir en cas d'alerte par le CSE ?	95
5. Suis-je obligé de passer par le CSE pour alerter mon employeur sur une situation problématique ?	96
6. J'ai saisi le CSE en tant que salarié pour un problème, suis-je protégé ?	97
7. Il y a une situation de harcèlement moral dans l'entreprise, quel comportement adopter en tant que membre du CSE ?	97
8. Que faire si, à la suite d'une alerte pour des faits de harcèlement, l'employeur ne fait rien ?	97
9. Que faire si nous n'avons pas accès à la BDESE ou qu'elle n'est pas complète ?	98
10. L'employeur peut-il refuser une enquête du CSE ?	98
11. Mon avis en tant que membre du CSE ne semble pas pris en compte, que faire ?	99
12. L'employeur peut-il limiter l'ordre du jour du CSE ?	99
13. L'employeur peut-il censurer le PV du CSE ?	99
14. Je crains un conflit d'intérêts entre un élu du CSE et l'employeur, que faire ?	99
15. En tant que membre du CSE, j'ai l'impression que les budgets sont mal gérés. Ai-je un droit de regard ?	100
16. Mon employeur peut-il me sanctionner pour mon mandat ?	100
17. Quel juge saisir en cas de litige avec mon employeur au sujet du CSE ?	100
18. Ai-je le droit de raconter à un salarié ce qui s'est passé au CSE si cela le concerne ?	101

CÔTÉ EMPLOYEUR

19. Qu'est-ce que le délit d'entrave ?	102
20. Comment faire pour éviter d'être accusé de délit d'entrave ?	102
21. Que faire si le CSE sort de son rôle et s'ingère dans le management ?	103
22. J'ai constaté un abus des heures de délégation de la part d'un élu, que faire ?	103
23. Un élu tient des propos diffamatoires à mon encontre, comment me défendre ?	103
24. Le CSE a donné un avis négatif sur mon projet, que faire ?	104

8. Les interlocuteurs du CSE

CÔTÉ SALARIÉ

1. Comment connaître et contacter l'agent de contrôle d'inspection du travail dont je dépends ?	105
2. Comment saisir l'inspecteur du travail ?	105
3. Dans un grand groupe d'entreprises, qui sont les interlocuteurs du CSE de l'établissement ?	106
4. Tous les salariés peuvent-ils contacter un syndicat ?	106
5. Qu'est-ce qu'un représentant de proximité pour moi ?	106
6. Quel est le rôle des managers de l'entreprise dans le CSE ?	107
7. Quand le CSE peut-il contacter l'inspection du travail ?	107
8. Quel est le rôle de l'inspection du travail ?	107
9. Quels sont exactement les moyens dont l'inspection du travail dispose ?	108
10. L'inspection du travail peut-elle sanctionner mon employeur ?	109
11. La médecine du travail doit-elle être invitée aux réunions du CSE ?	110
12. Qu'est-ce que la DREETS ?	111
13. Quelle est la différence entre un inspecteur du travail et un contrôleur du travail ?	111
14. Le CSE peut-il prendre un avocat ?	112
15. Le CSE peut-il aller en justice ?	112
16. Comment saisir le Conseil de prud'hommes ?	112

CÔTÉ EMPLOYEUR

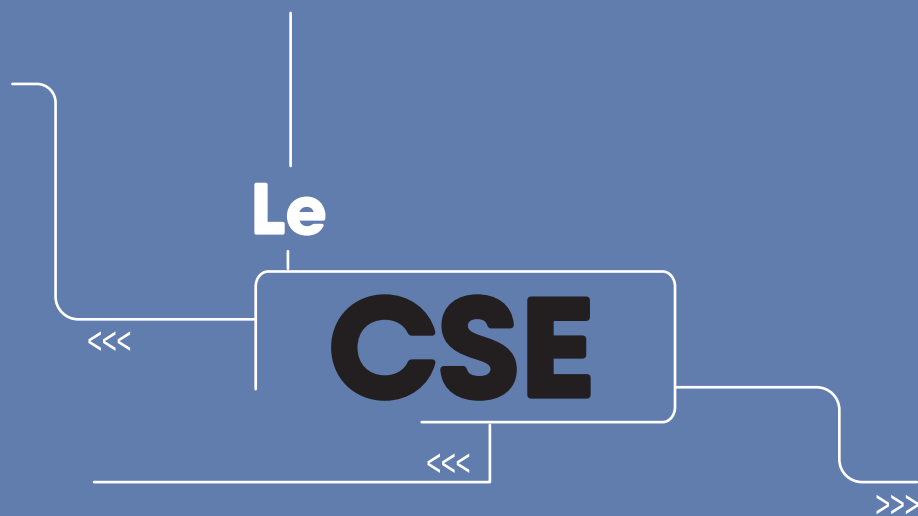
17. Quand dois-je impliquer l'inspection du travail et la médecine du travail ?	113
18. Comment choisir les experts habilités pour le CSE ?	113
19. Dois-je nouer des relations avec des organismes extérieurs ?	114
20. Comment travailler avec un syndicat en dehors des négociations ?	114
21. Comment coordonner le CSE avec les managers opérationnels ?	115

9. Fiches méthodes

Saisir le Conseil de prud'hommes	116
1. Quelles sont les étapes d'un prud'hommes ?	116
2. Pourquoi saisir le Conseil de prud'hommes ?	117
3. Dans quel délai puis-je saisir le Conseil de prud'hommes ?	118
4. Comment saisir le Conseil de prud'hommes ?	119
5. Dois-je obligatoirement avoir recours à un avocat pour aller aux prud'hommes ?	119
6. Est-ce payant d'aller aux prud'hommes ?	120
7. Quelle est la durée moyenne d'un prud'hommes ?	120
8. Que se passe-t-il si le salarié ou l'employeur ne sont pas d'accord avec la décision du Conseil de prud'hommes ?	120
Le décompte des ETP	122
Les collèges électoraux et les listes électorales	126

10. Annexes

Annexe 1 - Nombre de représentants et d'heures de délégation	129
Annexe 2 - Les types d'accords	132
Annexe 3 - Le statut de salarié protégé	134
1. Qui sont les salariés protégés ?	134
2. Le travailleur handicapé et la femme enceinte ont-ils le statut de salarié protégé ?	134
3. Est-il possible de rompre le contrat de travail d'un salarié protégé ?	134
4. Quelle est la procédure à respecter pour licencier un salarié protégé ?	135
5. Y a-t-il d'autres points de vigilance à avoir concernant les salariés protégés ?	135
Annexe 4 - Les commissions du CSE	136
1. Des salariés non élus peuvent-ils être membres de commissions ?	140
2. Les représentants syndicaux sont-ils invités aux commissions ?	140
3. Le temps passé en commission est-il déduit des heures de délégation ?	140
4. Les dépenses effectuées par les commissions sont-elles déduites du budget de fonctionnement du CSE ?	140
5. Quelle est la force juridique des rapports des commissions ?	141
Annexe 5 - Modèles de courriers et documents	142
Protocole d'accord préélectoral	143
Réunion ordinaire du CSE	149
Information / consultation du CSE	150
Avis de CSE	151



AVANT-PROPOS

Le CSE, pour comité social et économique, est une instance récente. Créée par les ordonnances dites Macron du 22 septembre 2017, et plus précisément l'ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social¹, elle remplace les historiques instances représentatives du personnel.

Rappelle-toi les ordonnances Macron, c'étaient cinq ordonnances qui avaient pour objectif d'aider à réformer une partie du dialogue social pour améliorer la négociation à l'échelle de l'entreprise et redonner la main en interne. Pour te donner un ordre d'idée, quasiment 83 % des salariés français (en ETP – équivalent temps plein) travaillent dans une entreprise de plus de 11 salariés, donc soumise à l'obligation de mettre en place les élections du CSE. L'objectif avec le CSE est donc double : simplifier le dialogue social et redonner la main à la négociation dans l'entreprise.

Cette nouvelle instance unique remplace plusieurs instances : les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT). Les délégués du personnel, première instance représentative créée en 1936, le CE créé en 1945 et le CHSCT, qui a remplacé en 1982 l'ancien Comité d'Hygiène et de Sécurité créé en 1947, ont toujours représenté un contre-pouvoir fort face à l'employeur, le porte-parole des salariés qui a son mot à dire. Aujourd'hui, le CSE est donc un outil du dialogue social, fort, mais ce n'est pas le seul.

Le dialogue social inclut, selon la définition de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), « tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions d'intérêt commun relatives à la politique économique et sociale » et il commence au plus haut des institutions françaises.

Au niveau national, par exemple, le gouvernement doit, avant d'engager une réforme² concernant le travail, l'emploi ou la formation professionnelle, consulter les partenaires sociaux représentatifs, c'est-à-dire les syndicats de salariés et d'employeurs qui ont le plus d'adhérents et qui ont eu le plus de voix aux dernières élections dans les entreprises.

¹Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

²Article 1 du Code du travail.

Je le précise maintenant même si je vais en reparler plus loin, il faut bien distinguer le « CSE » des « syndicats ». Bien qu'ils puissent être liés, ce n'est pas du tout obligatoire. Le CSE est un comité composé de plusieurs salariés, élus comme « porte-paroles » de l'ensemble des salariés pour représenter leurs intérêts face à l'employeur et à l'entreprise. Il se situe donc à l'échelle de l'entreprise. Les syndicats, quant à eux, sont par principe extérieurs à l'entreprise et sont des organisations, des associations de personnes, qui se regroupent pour défendre des intérêts communs à l'échelle d'un secteur d'activité ou encore d'un pays. Note aussi qu'il est possible que les salariés élus au CSE soit par ailleurs adhérents à un syndicat mais ce n'est pas obligatoire et ils peuvent y adhérer en privé sans pour autant se présenter dans l'entreprise comme affilié à ce syndicat.

Pour la suite, je te précise aussi que lorsque l'on parle des « organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel », on fait référence aux syndicats « représentatifs », c'est-à-dire les plus importants en nombre globalement (mais il y a d'autres critères, nous y reviendrons). Aussi, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs sont regroupées sous le terme de « partenaires sociaux ».

Nous en reparlerons en détail !

La concertation obligatoire dont il était question précédemment a donc pour but d'ouvrir, si les conditions sont réunies, une négociation nationale interprofessionnelle, c'est-à-dire une négociation avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation. Les projets de textes issus de cette concertation sont ensuite transmis à la Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP).

Et d'ailleurs, fait intéressant, figure-toi que cette concertation obligatoire, c'est l'article 1 du Code du travail !

Aussi, note que chaque année, le gouvernement doit présenter ses grandes orientations à cette commission pour l'année à venir. Les partenaires sociaux doivent aussi présenter leurs négociations en cours ou à venir. Et enfin, un rapport annuel est transmis au Parlement sur toutes les concertations menées.

Le dialogue social en France, c'est donc un fondamental de l'organisation du travail, une manière de voir les choses, un levier de la démocratie.

L'essentiel du droit du travail au quotidien : CSE, tout ce qu'il faut savoir !

Déclinaison de son titre à succès, *Les règles du jeu au travail*, dans un format court et synthétique, ce guide aborde le fonctionnement du comité social et économique (CSE) et tout ce que vous devez savoir pour agir en conformité et en toute sérénité : obligations, missions, moyens, négociation, interlocuteurs....

Présenté sous forme de questions/réponses du point de vue du salarié et de l'employeur, chaque thème est vulgarisé afin d'être accessible à tous. Il répond aux interrogations clés :

- >>> Suis-je obligé de mettre en place un CSE ?
- >>> Qui peut en faire partie ?
- >>> Sur quels sujets négocier ?
- >>> Ai-je le droit de licencier un délégué syndical ?
- >>> Mon employeur peut-il refuser mes heures de délégation ?

Un guide de facilitation qui accompagne la vie professionnelle, où les parties peuvent se retrouver et parler le même langage.

Juriste en droit privé depuis plus de 10 ans, **Marion Ledéan-Durel** est la fondatrice et directrice du cabinet de conseil en RH Digital Human Management (DHM), depuis 2017. Elle est experte des questions de droit du travail, droit des données, droit à l'image, gestion RH. Elle explique quotidiennement le droit du travail à plus de 715 000 abonnés tous réseaux sociaux confondus, afin de le rendre accessible à tous.

16,90 €
ISBN : 978-2-8073-7385-3



<<<

www.deboecksuperieur.com