PROJET

Ordre du jour de la réunion CSE

Juillet 2025

- [Approbation du procès-verbal de la réunion précédente](#)
- [Réponse motivée de la Direction sur les propositions du CSE](#)
- [Consignation des déclarations de l'employeur dans le PV](#)
- [Information sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans le cadre de la consultation sur la politique sociale](#)
- [Questions diverses](#)
- [Fixation de la date de la prochaine réunion](#)

Approbation du procès-verbal de la réunion précédente

Il s'agit d'adopter le procès-verbal (PV) de la réunion précédente afin de pouvoir l'afficher ou le diffuser dans l'entreprise par le secrétaire.

En pratique, l'adoption est courante et intervient en début de réunion suivante et ce point doit figurer à l'ordre du jour.

Avant l'adoption, les membres élus et le Président peuvent présenter des observations et proposer des modifications.

Pourquoi est-il recommandé d'adopter le PV ?

S'il n'y a pas d'adoption, le PV ne peut pas être affiché ou diffusé aux salariés.

Quelles sont les modalités d'adoption et de diffusion du PV ?

Le règlement intérieur (RI) du Comité peut fixer ou pas les modalités d'adoption et de diffusion :

- si le RI comporte une clause, il convient de s'y référer
- si le RI ne comporte pas de clause, le secrétaire doit obtenir par un vote majoritaire l'adoption et une autorisation de procéder à l'affichage ou la diffusion

L'employeur peut-il s'opposer à l'affichage ou à la diffusion du PV ?

Non, l'employeur ne peut pas s'y opposer. Mais s'il considère qu'il y a un manquement à l'obligation de discrétion, des allégations diffamatoires ou des atteintes à la vie privée, il doit saisir le tribunal pour demander l'interdiction de la diffusion ou de l'affichage.

Le PV peut-il être diffusé à des tiers extérieurs à l'entreprise ?

En principe non, sauf pour les exceptions suivantes :

si la loi prévoit communication à une administration par exemple l'Inspection du Travail en cas de communication aux experts du Comité ou à un avocat qui sont soumis à l'obligation de secret professionnel.

Réponse motivée de la Direction sur les propositions du CSE

Il s'agit d'inscrire à l'ordre du jour, un point relatif à la décision motivée de la Direction sur les propositions qui lui ont été soumises lors de la réunion précédente.

Cette disposition du code du travail suppose donc que l'ordre du jour mentionne les questions pour lesquelles l'employeur doit faire connaître sa décision.

Consignation des déclarations de l'employeur dans le PV

Il s'agit d'inscrire dans le PV de la réunion, les déclarations de l'employeur portant sur ses décisions motivées prises suite aux propositions qui lui ont été soumises lors de la précédente réunion par les élus.

Cette disposition suppose donc que l'ordre du jour mentionne cette consignation au PV.

Information sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans le cadre de la consultation sur la politique sociale

De quoi s'agit-il ?

A défaut d'accord *, il s'agit pour le CSE de connaître et d'essayer d'améliorer, dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés en l'absence d'accord d'entreprise.

Quelles sont les règles en matière de droit d'expression des salariés ?

En pratique, les salariés doivent pouvoir s'exprimer sur :

- les caractéristiques du poste de travail
- l'environnement matériel et humain
- le contenu et l'organisation du travail
- les projets de changements, etc.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Il doit prévoir :

- le niveau, le mode d'organisation, la fréquence (au moins une fois par an) et la durée des réunions
- les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun et, d'autre part, la transmission des demandes et propositions des salariés
- les mesures destinées à permettre aux salariés, aux OS représentatives, au CSE de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes de travail ainsi que des suites qui leur sont réservées
- les conditions spécifiques d'exercice du droit d'expression par le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques

Comment le droit d'expression s'exerce-t-il ?

Dans le cadre de réunions par groupes (bureau, atelier, équipe) organisées sur les lieux et pendant les horaires de travail.

Le droit d'expression des salariés peut s'exercer notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise (L. 2281-11 du Code du travail).

Dans quel cadre les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies ?

- soit par accord syndical
- soit dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, en l'absence de délégué syndical ou en cas d'échec des négociations

*Un accord d'entreprise, ou en l'absence de DS, un accord avec le CSE (adopté à la majorité des titulaires) peut :

- définir le contenu, la périodicité et les modalités des 3 consultations récurrentes (orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale) ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations
- prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des 3 grandes consultations.

Attention : la périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à 3 ans. (L. 2312-19)

Questions diverses

Les questions diverses permettent d'aborder des sujets annexes de moindre importance qui ne sont pas prioritaires au regard des missions du Comité (un vote ne peut être émis).

Cette rubrique, en l'absence de réglementation légale, est facultative.

Fixation de la date de la prochaine réunion

Il s'agit en fin de réunion de prévoir la date de la prochaine réunion.

Les dates et heures des réunions sont fixées par l'employeur il peut donc les imposer.

En pratique, elles sont souvent fixées lors de la réunion précédente ou selon un calendrier annuel.

Les réunions doivent-elles avoir lieu pendant les heures de travail ?

Oui, sous réserve des précisions suivantes :

en cas d'horaire variable elles peuvent se tenir dans les plages fixes ou dans les plages mobiles.

En cas de travail de nuit de certains membres, elles peuvent avoir lieu en dehors de leurs heures de travail, l'employeur devant alors choisir un horaire leur permettant d'assister dans les meilleures conditions aux réunions.