



Ordre du jour de la réunion CSE

Février 2026

- [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](#)
- [Consultation sur la période et l'ordre de prise des congés payés](#)
- [Consultation sur les modalités de la journée de solidarité](#)
- [Versement et utilisation des budgets](#)
- [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.

Consultation sur la période et l'ordre de prise des congés payés

De quoi s'agit-il ?

A défaut de convention ou d'accord collectif de travail fixant la période des congés payés, le CSE doit être consulté sur la période fixée par l'employeur en se référant aux usages. Cette période comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Quelle est la spécificité de la consultation ?

La consultation doit être renouvelée chaque année, même si la période fixée par l'employeur est toujours la même.

Quand la consultation doit-elle avoir lieu ?

La loi ne fixe pas de date précise, mais cette période doit être portée à la connaissance des salariés au moins deux mois avant son début.

La consultation a donc lieu au plus tard en février pour une période débutant en mai.

En cas de non consultation, quelle est la sanction ?

L'employeur est passible d'une contravention spécifique à la réglementation des congés payés mais pas d'un délit d'entrave.

Consultation sur les modalités de la journée de solidarité

De quoi s'agit-il ?

En l'absence de dispositions conventionnelles sur la journée de solidarité, il s'agit de consulter le CSE sur les modalités de celles-ci fixées par l'employeur.

Qu'est ce qu'une journée de solidarité ?

La journée dite de solidarité est une journée de travail supplémentaire de 7 heures afin de contribuer à l'effort de l'État pour l'autonomie des personnes âgées.

Quelles sont les modalités possibles pour l'accomplissement de la journée ?

Les modalités fixées par l'employeur peuvent être les suivantes :

- soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai
- soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif organisant le temps de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année
- soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées

Le CSE peut suggérer un autre type de modalité à l'employeur mais ne peut pas lui imposer.

Versement et utilisation des budgets

De quoi s'agit-il ?

Le CSE reçoit annuellement un budget de fonctionnement représentant 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés et à 0,22 % de cette même masse dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

A ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux ASC dont le pourcentage est déterminé par une convention collective, un accord d'entreprise, un usage ou en fonction des dépenses sociales effectuées dans l'entreprise avant la mise en place d'un ancien CE ou d'un CSE.

Attention : une entreprise qui n'a effectué aucune dépense sociale avant la mise en place d'un ancien CE ou d'un CSE ainsi qu'une entreprise nouvelle n'est pas tenue légalement de verser la contribution aux ASC.

Quelles sont les modalités de versement des budgets ?

Les subventions peuvent être versées dans leur totalité en début d'année ou faire l'objet de plusieurs versements étalés dans le temps à condition de permettre un fonctionnement normal du comité.

Quelles sont les règles d'utilisation des budgets ?

L'utilisation des budgets suppose une délibération du comité donnant lieu, en réunion plénière, à un vote auquel l'employeur ne participe pas.

Quelles sont les dépenses possibles couvertes par le budget de fonctionnement ?

Le budget de fonctionnement sert aux dépenses liées aux attributions économiques et professionnelles du CSE.

Le CSE peut notamment utiliser cette subvention pour :

- les dépenses courantes liées au fonctionnement administratif du CSE :
 - frais salariaux du personnel recruté par le CSE
 - frais courants de fonctionnement (documentation, papeterie, frais postaux et d'abonnement téléphoniques...)
- les dépenses liées aux recours à des conseils extérieurs et experts libres pour l'assister
- les dépenses liées à la formation économique des membres du CSE (coût de la formation, frais d'hébergement et de restauration), mais aussi à la formation des RDP (représentant de proximité) ou des délégués syndicaux.

Le CSE peut également décider de transférer 10 % du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des ASC.

Quelles sont les dépenses possibles couvertes par le budget des ASC ?

Le budget des ASC sert à financer des activités sociales c'est-à-dire celles qui ont pour finalité d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie personnelle au sein de l'entreprise.

Se reporter au site de l'URSSAF pour la liste des prestations et les obligations du CSE à respecter pour ne pas faire l'objet d'un redressement.

En cas de reliquat budgétaire, l'excédent annuel du budget des ASC peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations humanitaires reconnues d'utilité publique dans la limite de 10 % de cet excédent.

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.