

## CSE : créez des moments de partage, pour le bien être des salariés !

*Le rôle des Comités Sociaux et Économiques (CSE) dans l'amélioration de la qualité de vie au travail est incontestable. Face à un environnement professionnel de plus en plus exigeant, ils se réinventent pour proposer des prestations à la fois originales et enrichissantes, allant bien au-delà des avantages conventionnels. L'objectif est de créer des moments uniques et mémorables pour les salariés, contribuant ainsi à leur bien-être et à leur épanouissement.*

Le CSE veille au bien-être des salariés. Si, dans son rôle économique, il négocie avec l'employeur pour accroître la qualité de vie des postes de travail et tente d'apporter des plus, tels qu'une salle de pause agréable ; l'organisation d'activités sociales et culturelles de groupe occupe toujours une place importante. Elles permettent de contrebalancer l'individualisme croissant dont le monde de l'entreprise n'est pas exclu. Les moments de partage organisés par les CSE constituent donc des bouffées d'air frais pour les employés. Ces instants précieux de détente et de convivialité jouent un

rôle essentiel dans le renforcement des liens au sein de l'entreprise.

### Évènements et activités insolites

L'organisation d'événements spéciaux occupe une place de choix dans le calendrier des CSE. Imaginons des soirées dans des lieux insolites ou prestigieux, musée, monument ou aquarium, des spectacles exclusifs organisés dans une salle louée proche de l'entreprise ou même au sein d'un local interne à l'entreprise ; et pourquoi pas des ateliers créatifs personnalisés : atelier de cuisine, de création de parfum, de poterie... Ces moments de partage et de détente sont essentiels pour renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise et favoriser la cohésion d'équipe.

### Séjours thématiques

Les séjours dans des parcs d'attractions ou des destinations européennes offrent des expériences immersives aux salariés et à leurs familles. Les familles circulent librement et se retrouvent ensemble pour un goûter par

## Éditorial

### La chasse aux faibles est lancée

Avec une 2<sup>ème</sup> réduction des droits des chômeurs annoncée, en moins de 12 mois, le gouvernement veut frapper vite et fort, pour réaliser des économies budgétaires.

Les chômeurs vont payer !

Cette catégorie de la population présente l'avantage de ne pas revendiquer, de ne pas manifester et de ne pas bloquer le pays.

« Sonner l'hallali » !

Economies attendues : quelques milliards...

Entre 2017 et 2023, la dette publique de la France s'est creusée de 862 milliards d'euros (chiffres INSEE).

La dette de la France dépasse, aujourd'hui, 3 000 milliards d'euros...

Sans commentaire...

Salud de pauvre, comme disait le regretté Coluche !

exemple. Le Futuroscope, le Parc Astérix, Europa-Park, Disney ou Walibi, et les parcs régionaux proposent des formules adaptées aux groupes, permettant aux CSE de planifier des sorties divertissantes, qui restent gravées dans les mémoires.



### Gastronomie et festivités

La gastronomie tient également une place de choix dans les initiatives des CSE. Que ce soit à travers l'organisation de repas festifs, la collaboration avec des traiteurs de renom pour des événements d'entreprise, ou la distribution de paniers gourmands thématiques, les CSE savent ravir les palais et

contribuer au bien-être par le plaisir culinaire.

### Avantages personnalisés

Les [chèques et cartes cadeaux](#) restent des classiques appréciés. Toutefois, leur personnalisation et l'extension de leur utilisation à des expériences uniques, comme des ateliers de dégustation ou des cours de cuisine avec des chefs renommés, offrent une dimension supplémentaire très appréciée des salariés.

### Conclusion

Les CSE, par leur créativité et leur volonté d'offrir des prestations originales, jouent un rôle fondamental dans le bien-être des salariés.



Ces initiatives, loin d'être de simples avantages, sont de véritables outils de motivation et de fidélisation. Elles traduisent l'engagement des membres du CSE envers les employés et leur famille, en créant des moments de convivialité et de partage, essentiels dans le monde du travail contemporain. Les CSE se positionnent ainsi comme des acteurs clés de l'expérience salarié, contribuant activement à une culture d'entreprise dynamique et inclusive.

## Vidéosurveillance illicite : vers une régression du droit des salariés ?

### Introduction

Dans un monde du travail où la technologie occupe une place de plus en plus prépondérante, il est crucial de comprendre comment le droit encadre l'utilisation des outils de surveillance, notamment la [vidéosurveillance](#), dans les relations de travail. Un récent arrêt de la [Cour de cassation, datant du 14 février 2024](#), vient éclairer d'un jour nouveau la manière dont les juges appréhendent l'utilisation de preuves obtenues par des moyens

initialement considérés comme illicites. Cet article vise à détailler cette jurisprudence, afin de vous fournir les clés nécessaires pour accompagner au mieux les salariés dans la défense de leurs droits.



### Le cadre juridique et l'évolution jurisprudentielle

Depuis l'arrêt AFP de 2020, la jurisprudence a évolué : **l'illicéité d'une preuve n'entraîne plus automatiquement son exclusion des débats judiciaires**. Les juges doivent désormais réaliser un contrôle de proportionnalité, pesant le droit au respect de la vie privée du salarié face au droit de l'employeur à produire des preuves. Cette évolution trouve une application concrète dans le cas

d'enregistrements issus d'une vidéosurveillance illicite, où l'enjeu est de trouver un équilibre entre la protection des droits individuels et les impératifs de preuve liés à la gestion de l'entreprise.



### L'affaire de la pharmacie : un cas d'école

L'arrêt du 14 février 2024 concerne une pharmacie où des anomalies de stock ont conduit l'employeur à utiliser les enregistrements d'une vidéosurveillance pour identifier une faute grave commise par une salariée. Cette affaire soulève la question du respect des formalités requises en matière de vidéosurveillance, notamment l'information des salariés et la consultation du CSE ([comité social et économique](#)), prévues par le Code du travail. La Cour de cassation a validé l'usage de ces preuves, jugées indispensables pour établir les faits

reprochés, en vérifiant leur proportionnalité au regard du but poursuivi, à savoir la protection des biens de l'entreprise.

### Principes clés pour l'admission des preuves illicites

Le jugement repose sur plusieurs critères :

- L'existence de raisons concrètes justifiant le recours à la surveillance.
- L'impossibilité d'atteindre le même résultat par des moyens moins intrusifs.
- La limitation temporelle du visionnage des enregistrements.
- La vision par un nombre restreint de personnes, en l'occurrence la dirigeante de l'entreprise.

**Ces principes ont pour objectif de garantir que l'atteinte portée à la vie privée du salarié reste strictement proportionnée aux intérêts légitimes de l'employeur.**



### Conclusion

Cette jurisprudence souligne l'importance de l'exigence de proportionnalité dans l'appréciation des preuves illicites, offrant ainsi un cadre plus flexible pour les employeurs, tout en veillant à la protection des droits des salariés. Pour les élus du personnel, cet arrêt est un rappel de la nécessité de rester vigilants sur l'usage des technologies de surveillance au travail et d'accompagner les salariés dans la compréhension de leurs droits. Il est également un encouragement à dialoguer avec l'employeur sur les pratiques de surveillance, afin de garantir un équilibre entre sécurité et respect de la vie privée.

*Mots clés : Vidéosurveillance illicite, Licenciement pour faute, Droit du travail, Protection de la vie privée, Preuve illicite recevable, Jurisprudence Cour de cassation, Contrôle de proportionnalité, Droits des salariés, Surveillance en entreprise, Information des salariés, Consultation du CSE, Équilibre droits employeur-salarié, Anomalies de stock, Arrêt AFP 2020, Juridiction prud'homale*

# Approbation des comptes 2023 du CSE : les bonnes pratiques

Dans les prochaines semaines, les élus des CSE ([comités sociaux et économiques](#)), clôturant leurs comptes au 31 décembre 2023, doivent réunir une plénière pour présenter et approuver les comptes de leur instance représentative du personnel.

## Rappel des règles comptables applicables aux CSE

Tous les CSE sont soumis à des obligations comptables (CSE d'entreprise, CSE d'établissement, CSE central). Les obligations comptables des CSE sont plus ou moins lourdes, selon leur taille.

Le législateur a défini 3 catégories de CSE :

- Les "petits" CSE, soumis au règlement [ANC n° 2021-06 du 3 septembre 2021](#),

- Les "moyens" CSE, soumis au règlement [ANC n° 2021-05 du 3 septembre 2021](#),

- Les "grands" CSE, soumis au règlement [ANC n° 2021-05 du 3 septembre 2021](#).

	Montant des ressources	Obligations comptables
<b>Petit CSE</b>	Ressources annuelles ≤ 153 000 euros	Comptabilité ultra simplifiée
<b>Moyen CSE</b>	Ressources annuelles ≥ 153 000 euros, sans dépasser deux des trois critères suivants : <ul style="list-style-type: none"><li>• 50 salariés,</li><li>• 1,55 M€ de total de bilan,</li><li>• 3,1 M€ de ressources.</li></ul>	Comptabilité simplifiée
<b>Grand CSE</b>	Ressources annuelles ≥ 153 000 euros, et dépassement de deux des trois critères suivants : <ul style="list-style-type: none"><li>- 50 salariés,</li><li>- 1,55 M€ de total de bilan,</li><li>- 3,1 M€ de ressources.</li></ul>	Comptabilité de droit commun

**Nota :** les ressources annuelles correspondent au cumul des subventions des activités économiques et professionnelles (AEP), des subventions des activités sociales et culturelles (ASC), après déduction des sommes reversées au CSE central ou au comité interentreprises.

## Les obligations comptables des « petits » CSE

Le CSE doit tenir un livre des recettes et dépenses retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit, en faisant la distinction entre le budget des AEP

(attributions économiques et professionnelles) et le budget des ASC (activités sociales et culturelles). Le plus souvent, dans la pratique, cet état est tenu sous EXCEL.

Chaque année, le CSE doit établir un état de synthèse, conformément au règlement de l'ANC.

Le CSE doit également établir, chaque année, un état de synthèse de son patrimoine et de ses engagements en cours. Cet état doit comprendre au minimum les informations suivantes :

## Biens et placements

Détail	Date d'acquisition	Valeur à la clôture N	Valeur à la clôture N-1
Terrain			
Immeubles			
Matériel de bureau et informatique			
Immobilisations financières			

## Billetterie

Stock	Nombre à la clôture	Prix d'achat
Billets		
Bons cadeaux		
Chèques vacances		

## Créances (sommes dues au comité)

Détail	Valeur à la clôture N	Valeur à la clôture N-1
Créances		
Autres créances		
Avances et acomptes versés		

## Disponibilités

Détail	Solde à la clôture N	Solde à la clôture N-1
Comptes bancaires		
Livrets		
Caisses		
SICAV et autres		

## Emprunts et dettes

Détail	Durée	Engagement initial	Reste dû à la clôture
Emprunts			
Avances octroyées par l'entreprise			
Fournisseurs			
Autres dettes			

## Suivi des subventions

Détail	Solde à la clôture N
<b>Subvention AEP</b>	
Solde N-1	
Montant reçu en N	
Montant utilisé en N	
Solde N	
<b>Subvention ASC</b>	
Solde N-1	
Montant reçu en N	
Montant utilisé en N	
Solde N	

### Les obligations comptables des « moyens » CSE

Le « moyen » CSE doit tenir une « vraie » comptabilité (établissement d'un bilan, des comptes de résultats et d'une annexe comptable). On parle de comptabilité simplifiée, car en cours d'année, le CSE peut se contenter de tenir une comptabilité de trésorerie (enregistrement des recettes et dépenses) et enregistrer seulement à la clôture de l'exercice, les créances et les dettes.

Le CSE doit obligatoirement confier la mission de présentation des comptes à un [expert-comptable](#). Le coût de la mission s'impute sur le budget AEP.

Tout comme les petits CSE, la distinction entre le budget des [AEP \(attributions économiques et professionnelles\)](#) et le budget des [ASC \(activités sociales et culturelles\)](#) doit être respectée.

### Les obligations comptables des « grands » CSE

Le « grand » CSE doit tenir une comptabilité d'engagement (comptabilisation des créances et des dettes), présenter un bilan, les comptes de résultats et une annexe comptable. Il doit en plus, nommer un [commissaire aux comptes](#).

Tout comme les petits et moyens CSE, la distinction entre le budget des AEP (attributions économiques et professionnelles) et le budget des ASC (activités sociales et culturelles) doit être respectée.

### L'arrêté des comptes du CSE

Les comptes sont arrêtés par les membres élus du comité désignés par lui, selon les modalités prévues dans son [règlement intérieur](#) (la rédaction de celui-ci est obligatoire).

### Approbation des comptes du CSE : Comment procéder ? Selon

### quelles modalités ? Dans quels délais ? Comment communiquer auprès des salariés ?

#### Le règlement intérieur du CSE

Première chose à faire, prendre connaissance du règlement intérieur du CSE, pour vérifier si un article apporte des précisions sur les modalités d'approbation des comptes. Dans ce cas, il faut s'y référer. Par exemple, un règlement intérieur pourrait préciser que les comptes doivent être approuvés dans les 3 mois suivant la clôture de l'exercice.



Sans précision particulière, ce sont les articles du Code du travail et les règlements de l'[ANC](#) (Autorité des

normes comptables) qui s'appliquent.

Rappelons que la rédaction du règlement intérieur est obligatoire.

## La tenue obligatoire d'une réunion spécifique

L'article [L2315-68](#) du Code du travail précise : « Ils (les comptes annuels) sont approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière. La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique ».



Une réunion plénière des élus du CSE doit être organisée, avec à l'ordre du jour, l'approbation des comptes. Cette plénière doit porter sur ce seul sujet. Aucun autre point ne peut figurer à l'ordre du jour et un procès-verbal spécifique à cette réunion doit être rédigé.

## Les délais à respecter

L'article [R2315-37](#) du Code du travail précise : « Les comptes annuels ou les documents mentionnés à l'article [L2325-46](#) sont approuvés dans un délai de six mois à compter de la clôture de l'exercice.

Ce délai peut être prolongé à la demande du comité social et économique par ordonnance du

président du tribunal de grande instance statuant sur requête ».

L'approbation des comptes doit donc avoir lieu dans les 6 mois qui suivent la date de clôture de l'exercice (sauf disposition spécifique du règlement intérieur, prévoyant un délai plus court).

L'article [L2315-71](#) du Code du travail précise : « Au plus tard trois jours avant la réunion en séance plénière mentionnée au troisième alinéa de l'article [L2315-68](#), les membres du comité social et économique chargés d'arrêter les comptes du comité social et économique les comptes annuels ou, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article [L2315-65](#), accompagnés du rapport mentionné à l'article [L2315-69](#) ».

Afin que les membres du comité disposent du temps nécessaire pour examiner les comptes, les membres du comité chargés d'arrêter les comptes doivent leur communiquer les comptes au plus tard trois jours avant la réunion plénière (huit jours pour le comité central d'entreprise).

## Présentation du rapport annuel d'activité

En plus des comptes, le CSE doit établir et présenter en plénière, le rapport annuel d'activité.

L'article [L2315-69](#) précise : « Le comité social et économique établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les

membres élus du comité et les salariés de l'entreprise.

Le contenu du rapport, déterminé par décret, varie selon que le comité social et économique relève des I ou II de l'article [L2315-64](#) ou de l'article [L2315-65](#).

Ce rapport est présenté aux membres élus du comité social et économique lors de la réunion en séance plénière mentionnée à l'article [L2315-68](#) ».

Le rapport annuel d'activité a deux finalités :

- C'est un **outil d'analyse** des comptes pour éclairer les élus sur la gestion de l'exercice passé,
- C'est également un **outil de communication** auprès des salariés, pour rappeler le rôle du CSE sur le plan économique, social et culturel.

## Affectation des résultats

Lors de la plénière du CSE, les élus titulaires doivent décider de l'affectation des résultats du budget des AEP (activités économiques et professionnelles), également nommé « budget de fonctionnement » et du budget des ASC (activités sociales et culturelles). Le résultat positif est appelé « excédent » et le résultat négatif « déficit ». C'est lors de cette séance plénière d'approbation des comptes que le CSE délibère sur l'affectation des résultats.



A cette occasion, les élus peuvent voter l'affectation d'une partie de l'excédent d'un des budgets sur les réserves de l'autre budget :

- Transfert du budget ASC vers le budget AEP :

Les articles [L2312-84](#) et [R2312-51](#) du Code du travail précisent que lorsque le résultat du budget des ASC est excédentaire, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider, par une délibération, de le transférer, dans la limite de 10 % de cet excédent annuel, au budget de fonctionnement.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité social et économique ou, le cas échéant, dans les livres comptables des CSE ayant une comptabilité simplifiée ([L2315-65](#)) et, d'autre part, dans le rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière ([L2315-69](#)).

- Transfert du budget AEP vers le budget ASC :

Les articles [L2315-61](#) et [R2315-31-1](#) du Code du travail précisent que lorsque le résultat du budget des AEP est excédentaire, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent également décider, par une délibération, de le transférer, dans la limite de 10 % de cet excédent annuel, au budget destiné aux activités sociales et culturelles.

Cette décision doit faire l'objet d'une délibération du CSE, une fois l'exercice clos.

**Attention**, le transfert d'une partie du budget des AEP sur celui des ASC n'est pas sans conséquence !



Cette possibilité est limitée quand l'employeur a pris en charge les frais d'expertise qui incombent au CSE. En effet, quand l'employeur doit prendre à sa charge des frais d'expertise qui normalement doivent être réglés par le CSE, celui-ci ne sera alors plus autorisé à transférer l'excédent du budget de fonctionnement sur le budget ASC

pendant les trois années qui suivront ([L2315-80](#)).

Rappel : pour la consultation prévue à l'article [L2315-87](#) (mission d'orientation stratégique) et les consultations ponctuelles financées en principe par le comité, sur son budget AEP, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, ce financement est pris à 100 % en charge par l'employeur en application du 3<sup>3</sup> de l'article [L2315-80](#) du Code du travail, « lorsque le budget de fonctionnement du comité social et économique est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles prévu à l'article [L2312-84](#) au cours des trois années précédentes ».

### L'employeur participe-t-il à l'approbation des comptes ?

En raison de sa double qualité de président et membre du CSE, la loi restreint le droit de vote du président du comité. Le président du CSE ne participe pas au vote sur l'approbation des comptes et l'affectation des résultats, mais a un droit de regard sur les comptes et peut demander au trésorier du CSE toute information utile à la compréhension des comptes.





# Accident d'un salarié signalé fatigué : attention à la faute inexcusable de l'employeur !

En cas d'accident d'un salarié fatigué, l'employeur peut être condamné pour faute inexcusable.



Selon l'article L. 4131-4 du Code du travail, « le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité social et économique avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé ».

La Cour d'appel de Grenoble a retenu que « le salarié justifie par production d'une ordonnance des urgences pédiatriques de la veille

pour son enfant, et des attestations de deux collègues, corroborées par une attestation produite par l'employeur, de ce qu'il a alerté ce dernier le 10 novembre 2016 de son état de fatigue important lié à l'absence de repos durant la nuit, signalant ainsi à l'employeur un risque auquel il se trouvait exposé au regard de son poste de chauffeur. Il relève ensuite qu'un accident de la route impliquant le salarié est survenu ce 10 novembre 2016. Il ajoute que dès lors que le salarié, dont le poste de chauffeur nécessite un état de vigilance particulièrement soutenu, avait signalé à son employeur une situation de fait de nature à le mettre en danger, il convient de lui accorder le bénéfice de la faute inexcusable de droit. »[1]



Pour la Cour de cassation, « en l'état de ces énonciations et constatations caractérisant le risque signalé à l'employeur, la cour d'appel, qui n'avait pas à rechercher si le salarié avait sollicité et encore moins exercé son droit de retrait, et qui a fait ressortir le lien entre la fatigue signalée et les fautes de conduite de la victime à l'origine de l'accident, a légalement justifié sa décision. »[2]

[1] Cour d'appel de Grenoble – ch. Sociale 30 novembre 2021 / n° 19/04901

[2] Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 16 novembre 2023, 22-10.357

**Eric ROCHEBLAVE**

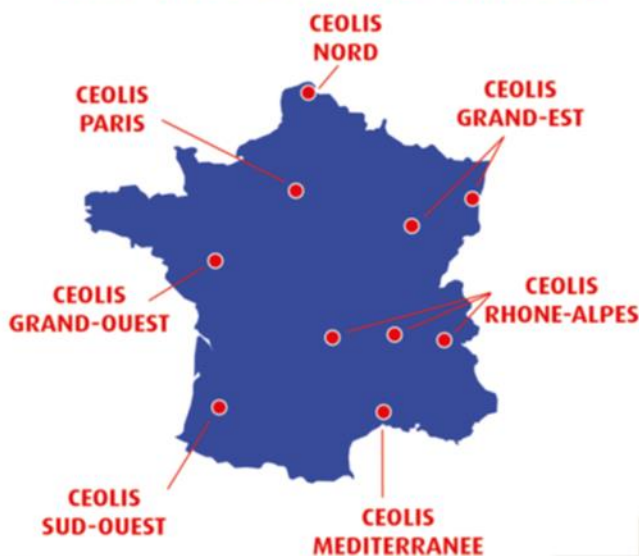
Avocat Spécialiste en Droit du Travail  
et Droit de la Sécurité Sociale Barreau  
de Montpellier

<https://www.rocheblave.com/>

# Céolis

Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL  
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL  
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.  
Téléchargement gratuit sur notre site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr)

Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

[www.groupe-ceolis.fr](http://www.groupe-ceolis.fr)

Mail : [contact@groupe-ceolis.fr](mailto:contact@groupe-ceolis.fr)

# Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (avril 2024)