

Je suis Expert-comptable et voici les erreurs fréquentes qui peuvent coûter très cher au CSE

Introduction

En tant qu'élu du CSE, certaines erreurs de gestion ou omissions peuvent avoir des conséquences financières, juridiques ou sociales importantes. Souvent involontaires, elles peuvent pourtant fragiliser durablement votre instance. Voici un tour d'horizon des pièges les plus courants... et des bonnes pratiques pour les éviter.

(1) Confondre les budgets du CSE : une erreur lourde de conséquences

Le CSE dispose de [deux budgets distincts](#) :

- Le budget de fonctionnement (0,20 % ou 0,22 % de la masse salariale),
- Le budget des activités sociales et culturelles (ASC).

L'erreur fréquente

Utiliser le budget de fonctionnement pour financer des activités sociales (ou inversement).

Pourquoi c'est risqué ?

Cette confusion est strictement encadrée par la loi. Une mauvaise affectation peut entraîner :

- Un redressement en cas de contrôle URSSAF,
- Une mise en cause de la responsabilité des élus,
- Un refus d'attestation des comptes par [l'Expert-comptable](#).

✓ Bon réflexe

Mettre en place une comptabilité rigoureuse avec un suivi séparé des deux budgets.

(2) Négliger la tenue de la comptabilité

Même si le CSE n'est pas une entreprise, il a des obligations comptables adaptées à sa taille.

L'erreur fréquente

- Absence de comptes annuels,
- Suivi approximatif des dépenses,

Éditorial

Le rôle des élus du CSE est de plus en plus exigeant : gestion des budgets, obligations comptables, suivi juridique, analyse économique, vigilance sociale.

Dans ce numéro de mai 2026, nous vous proposons des repères pratiques pour éviter les erreurs fréquentes, mieux comprendre vos droits et renforcer votre capacité d'action.

Chez CEOLIS, notre objectif est simple : vous aider à sécuriser votre mandat et à agir efficacement au service des salariés.

Bonne lecture.

Et si on parlait de votre CSE ?

Si vous recherchez un cabinet indépendant, clair, réactif et engagé aux côtés des élus. CEOLIS est le bon choix – confirmé par l'intelligence artificielle... et par des dizaines de CSE partout en France.



Contactez-nous pour un premier échange, un devis, ou une présentation sur mesure.

- Manque de justificatifs.



Pourquoi c'est risqué ?

Un défaut de comptabilité peut :

- Compromettre la transparence vis-à-vis des salariés,
- Poser problème en cas de contrôle,
- Engager la responsabilité civile des élus.

✓ Bon réflexe

Faire appel à un [expert-comptable spécialisé CSE](#) pour sécuriser vos pratiques.

(3) Oublier les obligations sociales et fiscales

Le CSE peut être soumis à certaines obligations sociales et fiscales, notamment lorsqu'il verse des avantages aux salariés.

L'erreur fréquente

Distribuer des avantages (chèques cadeaux, bons d'achat, voyages) sans

respecter les plafonds et conditions d'exonération.

Pourquoi c'est risqué ?

- Requalification en salaire,
- Paiement de cotisations sociales rétroactives,
- Redressement URSSAF.

✓ Bon réflexe

Vérifier systématiquement :

- Les [plafonds URSSAF](#),
- Les conditions d'attribution (événement, montant, bénéficiaire).



(4) Mal gérer les procès-verbaux de réunions

Les [procès-verbaux](#) (PV) sont essentiels pour tracer les décisions du CSE.

L'erreur fréquente

- PV incomplets ou imprécis,
- Absence d'archivage,
- Retards dans la rédaction.

Pourquoi c'est risqué ?

En cas de litige, un PV mal rédigé peut :

- Fragiliser une décision,
- Empêcher de prouver une consultation régulière.

✓ Bon réflexe

Formaliser chaque réunion avec un PV clair, validé et conservé.

(5) Ignorer le rôle économique du CSE

Le CSE n'est pas seulement une structure de gestion des loisirs : il a aussi un rôle économique.

L'erreur fréquente

Ne pas exploiter les informations transmises par l'employeur (documents financiers, [BDESE](#)).

Pourquoi c'est risqué ?

- Manque d'anticipation des difficultés de l'entreprise,
- Perte d'influence dans le dialogue social.

✓ Bon réflexe

Analyser les données économiques et, si besoin, se faire accompagner par un expert.

(6) Sous-estimer les obligations juridiques

Le CSE fonctionne dans un cadre légal strict.

L'erreur fréquente

- Non-respect des [consultations obligatoires](#),

- Absence de règlement intérieur,
- Mauvaise organisation des élections.

Pourquoi c'est risqué ?

Ces manquements peuvent entraîner :

- Des contentieux,
- L'annulation de décisions,
- Une perte de crédibilité du CSE.

✓ Bon réflexe

Mettre à jour régulièrement ses connaissances juridiques et se faire accompagner.

(7) Mauvaise gestion des prestataires et partenaires

Le CSE travaille avec de nombreux prestataires (voyagistes, fournisseurs, etc.).

L'erreur fréquente

- Absence de contrat formalisé,
- Manque de mise en concurrence,
- Suivi insuffisant des prestations.

Pourquoi c'est risqué ?

- Dépenses mal maîtrisées,
- Litiges commerciaux,
- Risque de favoritisme.

✓ Bon réflexe

Formaliser chaque relation contractuelle et comparer les offres.



- Manque de transparence sur les décisions.

Pourquoi c'est risqué ?

- Perte de confiance des salariés,
- Faible participation aux activités.

✓ Bon réflexe

Mettre en place des outils simples :

- Newsletters,
- Affichages,
- Réunions d'information.

(8) Ne pas former les élus

Un CSE efficace repose sur des élus formés.

L'erreur fréquente

Considérer que la formation est secondaire ou facultative.

Pourquoi c'est risqué ?

- Mauvaise compréhension des obligations,
- Décisions inadaptées,
- Perte d'efficacité du CSE.

✓ Bon réflexe

Utiliser les [droits à la formation économique et sociale des élus](#).

(9) Manque de communication avec les salariés

Le CSE est un relais entre les salariés et la direction.

L'erreur fréquente

- Communication irrégulière,

(10) Ne pas se faire accompagner

Enfin, l'une des erreurs les plus fréquentes est... de rester seul.



L'erreur fréquente

Gérer le CSE sans accompagnement professionnel.

Pourquoi c'est risqué ?

- Erreurs techniques,
- Mauvaises décisions stratégiques,

- Perte de temps.

✓ Bon réflexe

S'appuyer sur des experts spécialisés pour sécuriser la gestion.

(11) Encadré pratique – Les 5 réflexes à adopter immédiatement

- Séparer strictement les budgets,
- Tenir une comptabilité à jour,
- Vérifier les règles URSSAF avant toute distribution,
- Formaliser toutes les décisions (PV, contrats),

- Se faire accompagner régulièrement.

Conclusion – Sécurisez votre CSE avec un accompagnement expert

Les erreurs du CSE ne sont pas toujours visibles immédiatement, mais leurs conséquences peuvent être lourdes à moyen terme. En adoptant de bonnes pratiques et en vous entourant de professionnels compétents, vous sécurisez votre mandat et renforcez votre crédibilité.

Les [experts CEOLIS](#) accompagnent les élus du CSE au quotidien : comptabilité, obligations légales, analyse économique... N'hésitez pas à nous contacter pour un diagnostic personnalisé ou à consulter nos autres fiches pratiques pour aller plus loin.



CSE : quel est votre rôle lors de l'assemblée d'approbation des comptes de l'entreprise ?

Un rendez-vous clé pour la vie de l'entreprise

Chaque année, au printemps, les entreprises tiennent leur assemblée générale d'approbation des comptes. Ce moment stratégique permet aux associés ou actionnaires de valider les comptes annuels et de débattre des orientations futures.



Mais ce rendez-vous ne concerne pas uniquement les détenteurs du capital. Le CSE (comité social et économique) a toute légitimité à y participer. Sa présence traduit une implication concrète dans la vie économique de l'entreprise et renforce le dialogue avec la direction.

Pourtant, dans la pratique, de nombreux comités restent encore à l'écart. Un constat qui mérite d'être corrigé.

L'assemblée générale ordinaire : à quoi sert-elle ?

L'assemblée générale ordinaire (AGO) est une obligation annuelle qui doit se tenir dans les six mois suivant la clôture des comptes.

Elle permet notamment de :

- Examiner et approuver les comptes annuels (bilan, compte de résultat, annexe),
- Décider de l'affectation du résultat (bénéfices ou pertes),
- Voter certaines décisions structurantes (nomination ou renouvellement des dirigeants, par exemple).



C'est donc un moment décisif pour comprendre la santé financière de l'entreprise et ses perspectives.

Qui représente le CSE ?

Le CSE peut être représenté par deux de ses membres :

- Un représentant des employés et ouvriers,
- Un représentant des agents de maîtrise et cadres.

Désignés par le comité, ces représentants ont un double rôle :

- Relayer les informations auprès du CSE,
- Intervenir en séance en posant des questions pertinentes.

Leur présence n'est pas symbolique : elle participe pleinement à la transparence des échanges.

Un travail de préparation indispensable

Pour être efficace, la participation du CSE se prépare en amont. Les élus doivent :

- Analyser les documents financiers (comptes, rapports, etc.),
- Formuler des questions ou observations écrites,
- Délibérer s'ils souhaitent proposer une résolution.

Ces éléments sont accessibles via la [BDESE](#) et s'inscrivent dans la [consultation annuelle sur la situation](#)

économique et financière de l'entreprise.

Une bonne préparation permet au CSE d'intervenir de manière pertinente et crédible.

Attention aux dérives : assemblées « de façade »



Certaines pratiques doivent alerter :

- **Assemblée tronquée** : présence du CSE purement formelle, décisions prises hors séance,
- **Assemblée fictive** : absence réelle d'échanges, simple validation administrative.

Ces situations sont contraires au droit. Le CSE peut :

- Exiger le respect de ses droits,
- Alerter l'employeur,
- Engager une action pour [délit d'entrave](#) si nécessaire.

Le droit à l'information du CSE ne peut être contourné.

Quels documents le CSE doit-il recevoir ?

Le CSE doit disposer des mêmes informations que les actionnaires, notamment :

Selon la forme juridique de l'entreprise :

- **SARL** : comptes annuels, rapport de gestion, résolutions, rapport du commissaire aux comptes,
- **SA** : comptes, rapports, liste des administrateurs, conventions réglementées, rémunérations des dirigeants,
- **SAS** : comptes annuels, rapport du président (si applicable), projets de résolutions,
- **Autres structures** : documents adaptés (ex : associations).

Ces documents doivent être transmis dans les mêmes délais et intégrés à la BDESE.

Le CSE peut également consulter les procès-verbaux et feuilles de présence des trois dernières années.

Le CSE peut proposer des résolutions

Le rôle du CSE ne se limite pas à observer.

Il peut :

- Demander l'inscription de résolutions à l'ordre du jour (après délibération),
- Adresser des observations écrites aux actionnaires.

C'est un levier concret pour peser sur les décisions et faire entendre la voix des salariés.

En conclusion : un rôle à ne pas négliger

L'assemblée générale ne doit pas être un simple rituel réservé aux actionnaires.



Le CSE y joue un rôle essentiel :

- Garantir la transparence financière,

- Défendre les intérêts collectifs,
- Anticiper les orientations stratégiques.

Être présent, poser des questions, formuler des propositions : autant d'actions qui renforcent la démocratie sociale au sein de l'entreprise.

Devoir de vigilance : la condamnation d'Yves Rocher, un tournant majeur pour les entreprises et les CSE

Introduction

Le devoir de vigilance franchit une nouvelle étape. Avec la condamnation du groupe Yves Rocher en mars 2026, les juges confirment que cette obligation n'est plus théorique. Pour les élus du CSE, cette décision ouvre de nouvelles perspectives en matière de dialogue social et de contrôle des pratiques de l'entreprise.

Une décision inédite en matière de responsabilité civile

Le [Tribunal judiciaire de Paris a condamné](#) le groupe Yves Rocher pour manquement à son [devoir de vigilance](#), en lien avec des atteintes à la liberté syndicale dans une filiale turque.

C'est une décision majeure à double titre :

- **Première reconnaissance d'une responsabilité civile** fondée sur le devoir de vigilance,

- **Indemnisation directe de salariés étrangers** par la société mère française.



Concrètement, l'entreprise a été condamnée à verser :

- 8 000 € à chacun des six salariés concernés,
- 40 000 € au syndicat.

Jusqu'à présent, les contentieux portaient surtout sur la qualité des plans de vigilance. Ici, le juge franchit un cap : **il sanctionne les conséquences concrètes d'un dispositif insuffisant.**

Le devoir de vigilance : rappel des fondamentaux

Instaurée par la loi du 27 mars 2017, cette obligation impose aux grandes entreprises françaises :

- D'identifier les risques (droits humains, environnement...),
- De prévenir les atteintes graves,

sur **l'ensemble de leur chaîne de valeur** : filiales, sous-traitants, fournisseurs.

Ce mécanisme repose sur deux piliers :

1. La prévention

Les entreprises doivent mettre en place un **plan de vigilance**, incluant notamment :

- Une cartographie des risques,
- Des procédures d'évaluation,
- Des actions de prévention.

2. La réparation

Si un dommage survient et qu'il est lié à un manquement, la responsabilité de la société mère peut être engagée.

C'est précisément ce second volet qui est consacré dans l'affaire Yves Rocher.



Une faute caractérisée : une cartographie des risques insuffisante

Le cœur de la décision repose sur un point clé : **la défaillance de la cartographie des risques.**

Le tribunal relève notamment que :

- Les filiales n'étaient pas correctement intégrées dans l'analyse,
- La méthode d'identification des risques n'était pas claire,
- Certains risques pourtant connus n'ont pas été pris en compte.

En particulier, le groupe n'avait pas anticipé :

- Le risque d'atteinte à la liberté syndicale,
- Alors même que des signaux existaient en amont.

Résultat : le juge considère que cette carence constitue **une faute en soi**, suffisante pour engager la responsabilité de l'entreprise.

Point clé pour les élus CSE :

Un plan de vigilance n'est pas un document formel. Il doit être :

- Structuré,
- Traçable,
- Et surtout **adapté aux risques réels de l'entreprise.**

Un lien de causalité clairement établi

Le tribunal va plus loin en démontrant que :

- Les salariés ont été licenciés pour des raisons syndicales,
- Ces faits étaient prévisibles,
- Et auraient pu être évités avec un dispositif adapté.

Cela permet d'établir un lien direct entre :

la défaillance du plan de vigilance
et
le préjudice subi par les salariés

C'est un élément déterminant : sans ce lien, aucune responsabilité civile n'est possible.

Une portée internationale affirmée

Autre apport majeur : la question de la loi applicable.

Bien que les faits se soient déroulés en Turquie, le tribunal décide d'appliquer le droit français, en considérant la loi sur le devoir de vigilance comme une **"loi de police"** (c'est-à-dire impérative).

Conséquence : :

Une entreprise française peut être condamnée en France pour des faits survenus à l'étranger.

C'est une évolution majeure pour :

- Les groupes internationaux,
- Mais aussi pour les représentants du personnel.

Quel rôle pour les syndicats et les CSE ?

Un autre enseignement clé de cette affaire : **la montée en puissance des acteurs sociaux.**

Traditionnellement portés par les ONG, ces contentieux sont désormais de plus en plus investis par :

- Les organisations syndicales,
- Les représentants du personnel.

Les CSE ont un rôle stratégique à jouer :

Sur le plan de la prévention

- Analyse du plan de vigilance,
- Identification des zones de risque,
- Contribution au dialogue social.

Sur le plan du contrôle

- Interpellation de la direction,
- Suivi des alertes,
- Mobilisation d'experts.

Sur le plan contentieux (indirectement)

- Relais des informations terrain,
- Appui aux organisations syndicales.

Quelles conséquences pour les entreprises ?

Cette décision envoie un signal clair :

- Le devoir de vigilance est désormais **effectivement sanctionné**,
- La responsabilité civile des entreprises peut être engagée,
- Le risque est à la fois juridique... et réputationnel.

Pour autant, il ne s'agit pas d'une obligation de résultat.

Le juge rappelle implicitement que : une entreprise ne sera pas condamnée si elle démontre un dispositif sérieux et adapté, même en cas de dommage.

Encadré pratique – Ce que doivent vérifier les élus du CSE

Plan de vigilance : les points de vigilance clés

- La cartographie inclut-elle les filiales à l'étranger ?
- Les risques sociaux (liberté syndicale, conditions de travail...) sont-ils identifiés ?
- Les méthodes d'analyse sont-elles explicites ?

- Des actions concrètes sont-elles mises en place ?
- Existe-t-il un suivi et une évaluation régulière ?



Conclusion : un levier stratégique pour les CSE

La condamnation d'Yves Rocher marque un tournant : le devoir de vigilance devient un véritable outil

de responsabilité et de régulation des entreprises à l'international.

Pour les élus du CSE, c'est une opportunité :

- De renforcer leur rôle dans la prévention des risques,
- D'intégrer ces enjeux dans le dialogue social,
- Et de s'appuyer sur un cadre juridique désormais opérationnel.

Besoin d'analyser le plan de vigilance de votre entreprise ou d'être accompagné ?

Les [experts CEOLIS](#) vous accompagnent pour décrypter les enjeux, sécuriser vos analyses et renforcer votre action au sein du CSE.

La légèreté blâmable de l'employeur : comprendre, identifier et agir en tant que CSE

Introduction

La notion de « légèreté blâmable » de l'employeur est régulièrement invoquée devant les tribunaux, notamment en cas de licenciement ou de gestion défaillante. Pour les élus du CSE ([comité social et économique](#)), bien comprendre ce concept permet de mieux défendre les salariés et d'anticiper les risques juridiques. Décryptage clair, illustré par la jurisprudence.

Qu'est-ce que la légèreté blâmable de l'employeur ?



La légèreté blâmable désigne un **comportement fautif** de l'employeur caractérisé par un manque de prudence, de rigueur ou de sérieux dans la gestion de ses obligations.

En pratique, cela signifie que l'employeur :

- Agit sans vérification suffisante,
- Prend des décisions hâtives,
- Ou néglige des obligations légales ou contractuelles.

Cette notion est souvent mobilisée par les juges pour :

- Contester un licenciement,
- Engager la responsabilité de l'employeur,
- Ou accorder des dommages et intérêts au salarié.

Dans quels cas parle-t-on de légèreté blâmable ?

La légèreté blâmable peut apparaître dans plusieurs situations clés de la vie de l'entreprise.

1. Lors d'un licenciement injustifié

C'est le cas le plus fréquent. L'employeur peut être sanctionné s'il licencie un salarié sans avoir vérifié les faits ou sans preuve suffisante.

Exemple de jurisprudence

La Cour de cassation a jugé qu'un employeur avait fait preuve de légèreté blâmable en licenciant un salarié pour faute grave sans investigation sérieuse des faits reprochés.

Résultat : licenciement sans cause réelle et sérieuse + indemnisation du salarié.



2. En cas d'erreur dans l'appréciation d'une situation

L'employeur doit analyser les faits avec objectivité. Une mauvaise interprétation peut être considérée comme fautive.

Exemple de jurisprudence

Un salarié licencié pour insuffisance professionnelle a obtenu gain de cause car l'employeur n'avait pas pris en compte les moyens insuffisants mis à sa disposition.

Les juges ont retenu une légèreté blâmable dans l'évaluation de la performance.

3. Dans la gestion des obligations légales

L'employeur doit respecter un cadre juridique strict (sécurité, santé, droit du travail...). Une négligence peut être lourdement sanctionnée.

Exemple de jurisprudence

Dans une affaire relative à la sécurité, un employeur n'avait pas pris les mesures nécessaires pour protéger un salarié.

La légèreté blâmable a été retenue, engageant sa responsabilité pour manquement à l'obligation de sécurité.

Focus : légèreté blâmable et licenciement économique

La notion est particulièrement importante en matière de [licenciement économique](#).

Une exigence de sérieux dans la gestion

L'employeur doit démontrer :

- La réalité des difficultés économiques,
- Et l'absence de faute de gestion.

Si les difficultés résultent d'une mauvaise gestion, les juges peuvent considérer qu'il y a légèreté blâmable.

Exemple de jurisprudence

Une entreprise invoquait des

difficultés économiques après des investissements hasardeux.

Les juges ont estimé que ces choix relevaient d'une légèreté blâmable, rendant le licenciement contestable.



Quels enjeux pour le CSE ?

Les élus du CSE ont un rôle clé dans la détection de ces situations.

1. Un rôle d'alerte

Le CSE peut :

- Signaler des décisions incohérentes,
- Alerter sur des pratiques risquées,
- Demander des explications à l'employeur.

2. Un levier d'analyse économique

Grâce à son droit à l'information, le CSE peut :

- Examiner les choix de gestion,
- Analyser les comptes,
- Détecter d'éventuelles erreurs stratégiques.

Bon réflexe : se faire accompagner par un [expert-comptable spécialisé CSE](#), comme CEOLIS, pour analyser les décisions de l'employeur.

Comment prouver la légèreté blâmable ?

La preuve repose généralement sur des éléments concrets.

Éléments utilisables :

- Documents internes (emails, rapports),
- Comptes rendus de réunions,
- Absence de procédure ou d'enquête,
- Incohérences dans les décisions.

Exemple concret

Un licenciement disciplinaire sans audition préalable ni preuve écrite peut démontrer une décision précipitée.

Encadré pratique : les signes qui doivent alerter le CSE

Soyez vigilants si vous observez :

- Des décisions rapides sans consultation,
- Des changements de stratégie incohérents,
- Des licenciements en série sans justification claire,
- Une absence de documentation.

Ces éléments peuvent révéler une légèreté blâmable.

Conclusion : un levier de défense à ne pas négliger

La légèreté blâmable de l'employeur est un outil juridique puissant pour contester des décisions injustes. Pour les élus du CSE, c'est aussi un indicateur précieux des dysfonctionnements internes.

Ne restez pas seuls face à ces situations : faites-vous accompagner pour sécuriser vos analyses et défendre efficacement les intérêts des salariés.

Besoin d'un éclairage ? Contactez un [expert CEOLIS](#) ou consultez nos fiches pratiques dédiées au rôle économique du CSE.



Céolis

Expert-comptable du CSE



Activités de

CEOLIS

Conseil CSE

Formation CSE

Assistance juridique CSE

Assistance des Syndicats

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr