

Budget de fonctionnement

L'employeur a l'obligation d'attribuer au CSE une subvention annuelle d'un montant minimum de 0,2 % du total des salaires versés au cours de l'année dans l'entreprise (ou l'établissement) pour les entreprises d'au moins 50 et de moins de 2 000 salariés, et de 0,22 % pour les entreprises de 2 000 salariés et plus. Sauf exceptions, le budget ne doit servir qu'à assurer le fonctionnement du comité dans le cadre de ses attributions économiques et professionnelles.

1. COMMENT CALCULER LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT ?

L'employeur verse au comité un budget de fonctionnement qui, d'après la loi, est d'un montant équivalent à 0,2 % ou 0,22 % de la masse salariale brute annuelle.

À cet effet, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de Sécurité sociale en application des dispositions de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale ou de l'article L.741-10 du Code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Remarque : la masse salariale brute, qui servait d'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement du comité d'entreprise, n'était jusqu'à présent pas définie par le Code du travail. La Chambre sociale de la Cour de cassation faisait référence au plan comptable général. Toutefois, cette définition avait fait l'objet de nombreuses critiques et d'une certaine forme de résistance de la part de différentes juridictions. L'ordonnance n° 2017-1386 a donc mis un terme à ces divergences jurisprudentielles en adoptant une définition radicalement différente. À titre d'information, la Cour de cassation, dans plusieurs arrêts en date du 7 février 2018, est par ailleurs revenue sur cette jurisprudence en adoptant une définition relativement proche de celle retenue par les ordonnances et qui s'applique aux comités d'entreprise.

Extrait de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, 1^{er} alinéa

Pour le calcul des cotisations de sécurité sociale dues pour les périodes au titre desquelles les revenus d'activité sont attribués, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs

en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire. La compensation salariale d'une perte de rémunération induite par une mesure de réduction du temps de travail est également considérée comme une rémunération, qu'elle prenne la forme, notamment, d'un complément différentiel de salaire ou d'une hausse du taux de salaire horaire.

2. L'EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER DE COMMUNIQUER AU CSE LE MONTANT DE LA MASSE SALARIALE SERVANT D'ASSIETTE DE CALCUL ?

Non. La jurisprudence a déjà eu l'occasion de rappeler que le CE (et certainement demain le CSE) était en droit d'exiger de l'employeur une telle information.

3. LES INTÉRIMAIRES ET LES SALARIÉS MIS À DISPOSITION SONT-ILS PRIS EN COMPTE DANS LE CALCUL DE LA MASSE SALARIALE ?

Non. L'employeur ne doit pas inclure la rémunération des travailleurs intérimaires occupés dans l'entreprise ou l'établissement dans le calcul de la masse salariale. Il ne doit pas non plus inclure les rémunérations versées aux salariés mis à disposition par une entreprise extérieure.

Rappel : les salariés mis à disposition sont les salariés d'entreprises sous-traitantes ou de prestation de services.

4. L'EMPLOYEUR PEUT-IL ÊTRE DISPENSÉ DE VERSER EN TOUT OU PARTIE LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT ?

Oui, si l'employeur apporte au CSE, à sa demande et avec son consentement, des moyens matériels voire humains en plus de ceux qui sont le cas échéant à sa charge. Dans ce cas, ces moyens supplémentaires, qui devront être valorisés, viendront s'imputer à due concurrence de ce 0,2 % ou 0,22 %.

5. QUELS SONT LES MOYENS QUE L'EMPLOYEUR MET À LA DISPOSITION DU CSE QU'IL NE PEUT IMPUTER SUR SON BUDGET DE FONCTIONNEMENT ?

Pour rappel, l'employeur est obligatoirement tenu de mettre à la disposition du CSE :

- un local éclairé, chauffé et meublé (bureau, sièges, armoire fermant à clé, etc.). Il doit par ailleurs être conforme aux normes d'hygiène et de sécurité applicables à l'entreprise : aération, lumière, température, normes incendie, exposition sonore, sanitaires à proximité, etc.
- une ligne téléphonique (déconnectée de l'auto-commutateur de l'entreprise) et des moyens de bureautique.

Rien n'est précisé quant à la connexion Internet. L'employeur n'est donc pas tenu de la fournir au comité (sauf disposition prévue en ce sens dans le règlement intérieur du CSE ou dans l'accord de mise en place du CSE ou de dialogue social).

6. EST-IL POSSIBLE DE BÉNÉFICIER D'UN BUDGET DE FONCTIONNEMENT PLUS ÉLEVÉ ?

Oui. Il est toujours possible de bénéficier par accord voire usage d'une dotation plus élevée ou de la mise à disposition à titre gratuit de moyens matériels ou humains.

7. QUELLES SONT LES DÉPENSES IMPUTABLES SUR LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT ?

Le budget de fonctionnement a été instauré pour donner au CSE les moyens d'agir et d'assurer pleinement ses missions d'ordres économique et professionnel.

Sans prétendre être exhaustif, peuvent notamment s'imputer sur le budget de fonctionnement :

- les dépenses liées au fonctionnement du CSE :
 - frais courants de fonctionnement du CSE : fournitures, papeteries...

- salaires et charges des personnes recrutées par le CSE à des postes liés au fonctionnement administratif du CSE,

- déplacements des membres élus (hors séances convoquées par l'employeur et réunions demandées par la majorité des membres du comité),

- correspondance du comité ;

- les dépenses liées à la réalisation d'études et d'expertises :

- expertises pour la préparation de certains travaux pour le CSE ou les commissions (exemple : commission de l'égalité professionnelle),

- expertises comptables dans le cadre de certaines consultations ponctuelles ainsi que dans le cadre de la consultation récurrente relative aux orientations stratégiques de l'entreprise,

- expertises habilitées en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,

- assistance du CSE dans le cadre de ses activités économiques et professionnelles (exemples : frais d'avocat, abonnement à un service d'assistance juridique),

- achat de documentation (juridique, économique...) en lien avec le mandat et les prérogatives du CSE,

- coût lié à des travaux d'expertise-comptable pour l'arrêté des comptes du comité ;

- les dépenses liées à la formation de représentants du personnel de l'entreprise :

- frais de formation des membres du CSE : frais d'enseignement, de déplacement, d'hébergement, de restauration...

- financement de la formation des représentants de proximité et des délégués syndicaux de l'entreprise par délibération du CSE.

8. QUELLE DOIT ÊTRE LA PÉRIODICITÉ DE VERSEMENT DE CE BUDGET ?

Le Code du travail se contente d'indiquer que l'employeur doit verser au CSE une subvention de fonctionnement.

Faute de précisions, l'employeur et le CSE ont intérêt à définir conjointement la périodicité selon laquelle le budget de fonctionnement sera versé, considérant que la jurisprudence a eu l'occasion de préciser que la périodicité de versement ne devait pas contraindre ou perturber le bon fonctionnement du CSE. Il est ainsi possible de prévoir un versement mensuel, trimestriel, semestriel voire annuel. L'essentiel

étant de s'assurer qu'au terme de l'année, le CSE aura bien reçu le budget qui lui était dû.

9. QUELLE EST L'INCIDENCE DE LA DIMINUTION DES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE SUR LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT ?

Considérant que la masse salariale de l'entreprise constitue l'assiette de calcul de ce budget, toute diminution des effectifs est susceptible à terme d'avoir pour corollaire une baisse de la masse salariale et par voie de conséquence celui du budget de fonctionnement du CSE.

10. LES FRAIS D'EXPERTISE SONT-ILS PRIS EN CHARGE PAR LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE ?

Le Code du travail distingue deux situations :

• **Les expertises prises en charge intégralement par l'employeur.** Il s'agit des expertises :

- en vue de la consultation sur la situation économique et financière ;
- en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- en cas de risque grave constaté dans l'établissement ;
- sur les projets de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours ;
- en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales.

• **Les expertises prises en charge à hauteur de 80 % par l'employeur et 20 % par le CSE.**

Ce sont celles diligentées pour la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise et pour toutes les consultations ponctuelles autres que celles relatives à un projet de licenciement collectif pour motif économique et à un risque grave.

Néanmoins, il est prévu que le coût des expertises dans le cadre des consultations ci-dessus, en principe pris en charge à hauteur de 20 % par le CSE, devra être intégralement supporté par l'employeur si le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir celui-ci et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles au cours des trois années précédentes. Dans ce cas, le CSE ne pourra pas

décider de transférer des excédents du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles pendant les trois années suivantes.

Le comité peut aussi faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Dans ce cas, c'est évidemment sur son budget de fonctionnement que cet expert ou « spécialiste » sera rémunéré.

11. LE COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE CENTRAL BÉNÉFICIE-T-IL D'UN BUDGET PROPRE ?

Non. Le CSE central n'a pas de budget propre à son fonctionnement. La dotation aux CSE d'établissement doit servir à la fois au fonctionnement des CSE d'établissement et du CSE central. Dans une entreprise composée de plusieurs établissements distincts, le budget de fonctionnement est versé directement à chaque comité d'établissement, qui reste maître de sa gestion.

Il revient donc aux différents CSE d'établissement et au CSE central de conclure un accord pour reverser à ce dernier les montants nécessaires à son propre fonctionnement. La loi ne donne pas de clé de répartition. À défaut d'accord et de stipulations dans la convention collective de branche, le tribunal de grande instance fixe le montant de la subvention que doit rétrocéder chaque comité d'établissement au comité central en vue de constituer son budget de fonctionnement.

Remarque : les parties peuvent toujours convenir de nommer un expert-comptable qui décidera de la répartition des budgets entre les comités d'établissement et le comité central. En cas de litige, il appartiendra à la justice de trancher.

12. EN FIN D'ANNÉE, LE SOLDE DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT PEUT-IL ÊTRE TRANSFÉRÉ VERS LES ASC ?

Oui, dans une certaine limite et sous certaines conditions. La règle réservant l'utilisation de la subvention de fonctionnement aux besoins du fonctionnement et des attributions économiques du comité d'entreprise existe toujours pour le comité social et économique.

Néanmoins, la loi ouvre la possibilité pour le CSE de décider, après délibération, de transférer une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget des ASC dans des conditions et limites fixées par décret en