

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.

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'ordre 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 ordinaires ou extraordinaires),
 - 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 comité. 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 une diminution 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 judiciaire 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 loi ouvre la possibilité pour le CSE de décider, après délibération, de transférer,

dans la limite de 10 %, l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget des ASC.

Remarque : la possibilité pour le CSE de demander la prise en charge intégrale des frais d'expertise par l'employeur lorsque son budget de fonctionnement est insuffisant n'est réservée qu'aux CSE qui n'ont pas transféré, au cours des trois années précédant la demande, une partie du budget de fonctionnement vers le budget des ASC.

Il convient d'être particulièrement vigilant sur la possibilité de transférer une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget ASC. En effet, le budget de fonctionnement auparavant utilisé pour assurer le fonctionnement du seul CE doit satisfaire aux besoins de trois instances réunies (CE, DP et CHSCT). De plus, le CSE peut décider de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise et des représentants de proximité s'ils existent. Enfin, plusieurs expertises (qui étaient auparavant intégralement prises en charge par l'employeur) sont financées par le comité à hauteur de 20 % des honoraires de la mission, sans plafond.

13. PEUT-ON AFFECTER DES DÉPENSES D'ASC AU BUDGET DE FONCTIONNEMENT ?

Non. Dans certaines entreprises, le CSE ne dispose d'aucun budget pour financer des ASC (pour rappel, un tel budget n'est pas obligatoire). Mais même en l'absence de subvention spécifique destinée aux ASC, les sommes versées au titre du budget de fonctionnement ne doivent en aucun cas être utilisées pour la conduite d'une ASC.

Afin de disposer d'un budget dédié spécifiquement aux ASC, le CSE peut néanmoins décider, après délibération, de transférer une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget des ASC dans les mêmes conditions et limites que celles fixées pour le transfert de budget de fonctionnement vers les ASC (voir Q. 12).

14. QUE RISQUENT LES ÉLUS EN CAS DE TRANSGRESSION DE CES DISPOSITIONS ?

La loi dispose que les sommes allouées au budget de fonctionnement du CSE doivent être utilisées exclusivement à cette fin. La

transgression de ces obligations légales place les élus en marge de la loi. Seuls les membres du CSE peuvent agir sur le fondement de l'abus de confiance contre un autre membre du CSE en cas d'utilisation détournée des fonds du CSE.

15. UN CSE PEUT-IL PAYER L'ADHÉSION À UNE ASSOCIATION AVEC LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT ?

La règle de séparation des budgets doit être respectée avec rigueur et seule la finalité de la dépense doit guider la réflexion des élus quant au budget à imputer. La finalité de l'association est-elle d'apporter une compétence dans les attributions économiques et professionnelles du CSE ou de fournir une prestation de service à destination des salariés ? Lorsque l'objet de l'association est de fournir des prestations de service (une billetterie de spectacles, un séjour organisé), la finalité de la dépense relève bien des ASC. C'est donc le budget des ASC qui devra supporter cette dépense.

Exemple : les frais de gestion demandés par l'Agence nationale pour les chèques vacances (ANCV) sont imputés sur le budget social.

16. SUR QUEL BUDGET AFFECTER LES DÉPENSES INFORMATIQUES ?

Deux types de dépenses sont possibles :

- Le CSE acquiert un matériel informatique pour la rédaction des procès-verbaux ou assurer la tenue de ses comptes. Cet achat est imputable sur le budget de fonctionnement.
- Le comité achète un logiciel spécifique pour gérer les ASC. Cette dépense doit être portée au compte du budget des ASC.

17. EST-IL POSSIBLE DE PLACER L'ARGENT DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT ?

Oui. Si l'objectif du CSE ne doit pas être de capitaliser l'argent dont il dispose, rien dans la loi n'interdit aux élus de placer les montants disponibles pour les faire fructifier. Bien évidemment, s'agissant de fonds collectifs, ce placement devra être effectué sans risque et selon la formule consacrée « géré en bon père de famille ».

18. QU'ADVIENT-IL DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT EN CAS DE DISPARITION DE L'ENTREPRISE ?

Lorsque c'est l'entreprise elle-même qui disparaît, le CSE, qui disparaît lui aussi, doit

procéder à la dévolution de ses biens. La loi prévoit dans ce cas que le comité peut faire don de ses biens à un autre CSE (en priorité au CSE de l'entité dans laquelle les salariés de l'entreprise disparue ont pu être reclassés), à un comité des activités sociales et culturelles interentreprises ou à une association dont la désignation doit être, autant que possible, conforme aux vœux exprimés par le personnel. En aucun cas les biens ne peuvent être répartis entre les membres du personnel ni entre les membres du comité.

À noter : les dispositions du Code du travail relatives à la dévolution des biens du comité en cas de disparition de l'entreprise ne s'appliquent pas au cas de fusion-absorption avec transfert des salariés au sein de l'entité absorbante.

19. LE PRÉSIDENT DU CSE POSSÈDE-T-IL UN DROIT DE VOTE SUR L'UTILISATION DES RESSOURCES DE FONCTIONNEMENT ?

Non. Lorsque les élus décident d'engager une dépense, ils se prononcent en tant que délégation du personnel, c'est-à-dire au nom des salariés. Le président ne peut donc pas prendre part au vote.

Toutefois, le président du CSE reste garant du bon fonctionnement du comité et, à ce titre, doit veiller à ce que les ressources soient utilisées conformément à l'objet pour lequel elles ont été attribuées.

Remarque : le président du CSE est en droit de consulter tous les documents comptables du comité, à tout moment.



Textes de référence

- **Q. 1 :** L.2315-61 et L.2312-83 du Code du travail
- **Q. 2 :** Cass. crim., 11 février 2003, n° 01-88.650 et Cass. crim., 15 mars 2016, n° 14-87.989
- **Q. 3 :** Cass. soc., 10 mars 2010, n° 08-21.529 ; Cass. soc., 7 février 2018, n° 16-24.231 et Cass. soc., 16 janv. 2019, n° 17-26.993
- **Q. 4 :** L.2315-61 du Code du travail et Circ. min. du 6 mai 1983, n° 2-1
- **Q. 5 :** Circ. min. du 6 mai 1983, n° 4 ; L.2315-20 et L.2315-25 du Code du travail
- **Q. 7 :** L.2315-61, L.2315-80 et L.2315-81 du Code du travail
- **Q. 8 :** Cass. soc., 18 mars 1971, n° 69-11.020

- **Q. 10** : L.2315-80 et suivants du Code du travail
- **Q. 11** : L.2315-62 et R.2315-32 du Code du travail
- **Q. 12** : L.2312-84, L.2315-61 et R.2315-31-1 du Code du travail
- **Q. 13** : R.2315-31-1 du Code du travail
- **Q. 14** : Cass. crim., 16 oct. 1997, n° 96-86.231
- **Q. 18** : R.2312-52 du Code du travail et Cass. soc., 16 janv. 2019, n° 17-26.993
- **Q. 19** : L.2315-32 du Code du travail et position de principe n° 2-87 du 9 avril 1987

 **Voir aussi**

- Activités sociales et culturelles (ASC) : budget et contribution patronale
- Comptabilité et gestion
- Expert « à la préparation des travaux »
- Expert-comptable
- Expert habilité (expert agréé et expert technique)
- Règlement intérieur