



DÉCLIC-CE  
LE CSE EN PRATIQUE



# Fiche de synthèse

---

## Les budgets du CSE



Questions CSE

Janvier 2019



### Le calcul des budgets

De quels budgets dispose le CSE ?

Existe-t-il un montant minimum pour le budget des activités sociales ?

La masse salariale sert de base de calcul des budgets, mais de quoi s'agit-il ?

Comment les budgets sont-ils calculés en cas d'entreprise à établissements multiples ?



### Deux budgets pour quels usages ?

A quoi sert le budget de fonctionnement ?

Que risque-t-on si l'on utilise le fonctionnement à des fins sociales ?

Est-il vrai que l'on peut transférer le fonctionnement non utilisé en fin d'année vers le social ?

## Chapitre 1 : le calcul des budgets du CSE

### 1. De quels budgets dispose le CSE ?

Comme pour le comité d'entreprise, le CSE dispose en théorie de deux budgets :

- Le budget de fonctionnement, d'une part
- Le budget social, d'autre part

### 2. Existe-t-il un montant minimum pour ces deux budgets ?

Le code du travail fixe un pourcentage minimum pour le budget de fonctionnement à 0.2% de la masse salariale brute de l'entreprise. ([Article L2315-61 du code du travail](#))

En revanche, aucun minimum n'a été fixé pour le budget destiné aux activités sociales du CSE.

La détermination de son montant est renvoyée à la négociation d'entreprise. A défaut d'accord, le code du travail dispose que le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. ([Article L2312-81 du code du travail](#))

**Ex: un CSE est créé en 2019. En 2018, l'entreprise a dépensé 10 000 € au bénéfice des salariés pour diverses occasions bénévoles (fête des mères, repas de Noël...etc.). La masse salariale de 2018 est de 2000 000 €. La contribution sociale due au CSE sera au minimum :**

**0,5% de la masse salariale 2019 (10 000\*100/2000 000)**

### 3. La masse salariale sert de base de calcul aux budgets du CSE, mais de quoi s'agit-il ?

La base de calcul est désormais la masse salariale issue des déclarations sociales nominatives (masse salariale DSN).

Auparavant, on prenait la masse salariale figurant au compte 641 du compte de résultat, cette dernière comprenant notamment :

- Les indemnités légales
- Les indemnités conventionnelles et transactionnelles de rupture du contrat de travail.

Les budgets du CSE sont donc calculés sur une base moins large que par le passé.

A défaut d'accord plus favorable, l'une et l'autre subvention devront suivre les fluctuations de la masse salariale, à la hausse comme à la baisse.

#### 4. Comment les budgets sont-ils calculés en cas d'entreprise à établissements multiples ?

Dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité est effectuée au niveau de l'entreprise.

La répartition de la contribution entre les comités d'établissement est fixée par un accord d'entreprise au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés.

A défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

## Chapitre 2 : Deux budgets pour quels usages ?

### 1. A quoi sert le budget de fonctionnement ?

Le budget de fonctionnement, quant à lui, a été créé spécifiquement par les lois Auroux de 1982, pour permettre aux CE de financer tout ce qui relevait de leur mission économique, leur mission de défense des conditions de travail et de l'emploi. Aujourd'hui, ce budget est d'un usage élargi aux besoins du CSE pour sa mission de prévention des risques professionnels, en dehors des experts habilités officiellement mis à la charge de l'employeur.

L'un et l'autre budget se gèrent de manière séparée.

Pour savoir sur quel budget imputer une dépense, il faut se poser la question de sa finalité. S'agit-il de financer un service à destination des salariés ou de permettre aux élus de mieux assurer leurs missions ? Dans le premier cas, il s'agira d'une dépense sociale. Dans le second, d'une dépense de fonctionnement.

Il arrive que certaines prestations proposées aux CSE soient hybrides, c'est-à-dire qu'elles relèvent à la fois du social et de l'économique ou du juridique. Dans ce cas, les élus devront prendre soin de demander une double facturation au prestataire.

### 2. Est-il vrai que l'on peut transférer le reliquat du fonctionnement non dépensé en fin d'année vers le social ?

Le CSE a désormais la possibilité de basculer une partie du reliquat de son budget fonctionnement non dépensé en fin d'année vers le budget social.

[A noter que ne sont pas concernées les sommes épargnées depuis plusieurs années par les anciens CE. Ces sommes doivent rester au fonctionnement.]

On ne parle donc que du reliquat budgétaire constaté à la fin de chaque exercice.

Un décret fixe la limite de ce transfert potentiel à 10 % du reliquat annuel.

Mais l'on sait déjà que si le CSE décide d'un transfert, il lui sera impossible de demander une éventuelle prise en charge à 100% par l'entreprise des expertises suivantes :

- Expertise en vue de la consultation sur les orientations stratégiques
- Expertise en vue de la consultation sur un projet susceptible de modifier de manière importante l'organisation de l'entreprise et/ou la santé, la sécurité, les conditions de travail
- Expertise diligentée dans le cadre d'un droit d'alerte économique

Pour qu'il obtienne une prise en charge à 100% par l'entreprise de ces différentes expertises, il devra justifier :

- De l'impossibilité dans laquelle il se trouve de financer la part qui lui revient (Part plafonnée à 20% des honoraires)
- Du fait qu'il n'a procédé au transfert d'aucun reliquat budgétaire du fonctionnement vers le social dans les 3 années qui précèdent
- Du fait qu'il s'interdit de procéder au transfert du reliquat budgétaire du fonctionnement vers le social dans les 3 années qui suivront

Nous déconseillons fortement de toucher au budget de fonctionnement du CSE, même si parfois certains estiment qu'ils en ont trop. Cette appréciation ne tient pas compte, en effet, des aléas ponctuant la vie des entreprises. Lorsque tout va bien, on se dit qu'on prendrait bien un peu de cet argent qui dort pour en faire bénéficier les collègues, surtout en période de baisse du pouvoir d'achat. C'est Humain mais dangereux. Ce faisant, on risque de créer une habitude et d'hypothéquer la capacité future des élus à défendre l'emploi et les conditions de travail.

### 3. Que risque-t-on si l'on utilise le fonctionnement à des fins sociales ?

En cas de mauvaise gestion, le CSE peut se voir attaquer en justice par toute personne intéressée :

- L'employeur
- Les élus en désaccord avec les décisions qu'il jugent contraires à la loi
- Les organisations syndicales

Il peut s'agir d'une action au civil, devant le tribunal de grande instance. Dans ce cas, le CSE sera condamné à rembourser, à l'aide des fonds disponibles en social, les sommes dont le budget de fonctionnement a été privé au bénéfice des activités destinés aux salariés.

Mais il peut également s'agir d'une action au pénal selon deux axes courants :

- Le délit d'abus de confiance
- Le délit d'entrave au bon fonctionnement du CSE

Dans ce cas, ce sont les élus titulaires ayant décidé des dépenses litigieuses qui feront, le cas échéant l'objet des poursuites. Dans l'hypothèse où les décisions ont été prises par le seul secrétaire et/ou le seul trésorier, ce sont eux qui engagent leur responsabilité personnelle.

A noter que le délit d'abus de confiance est puni de 3 ans d'emprisonnement et de 375 000 € d'amende.