

À l'instar du comité d'entreprise, les ressources financières du CSE seront composées de deux budgets : l'un destiné à son fonctionnement et l'autre aux activités sociales et culturelles (ASC). Avec les ordonnances, quelques changements ont été introduits, notamment pour permettre la fongibilité entre les budgets (art. L 2315-61 et s., L 2312-81 et s. du code du travail).

À NOTER

L'assiette de la masse salariale brute, qui avait été définie par la Cour de cassation (et non par le code du travail jusqu'à présent), a été modifiée par les ordonnances. Cette définition vaut pour les deux budgets. La masse salariale est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations sociales en application de l'article L 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat à durée indéterminée, qu'elles soient ou non soumises à cotisations sociales.

Contrairement à ce qui avait été prévu dans l'ordonnance du 22 septembre 2017, les sommes versées aux salariés lors de l'année de référence, en application d'un accord de participation ou d'intéressement, ne seront pas intégrées dans l'assiette de la masse salariale.

LES BUDGETS DU CSE

La subvention de fonctionnement

L'employeur est tenu d'allouer, dans les entreprises employant au moins 50 salariés, une subvention de fonctionnement destinée à couvrir les dépenses du comité s'inscrivant dans le cadre de ses attributions économiques et professionnelles (art. L 2315-61 nouveau et s. du code du travail).

Montant

Le montant de cette subvention dépend de la masse salariale de l'entreprise :

- dans les entreprises de 50 à 1999 salariés : 0,20% de la masse salariale brute ;
- dans les entreprises d'au moins 2000 salariés : 0,22% de la masse salariale brute.

Par rapport à ce qui existait avant les ordonnances, le pourcentage a été augmenté pour les entreprises comptant plus de 2000 salariés. Il reste inchangé pour les plus petites entreprises.

Avec cette nouvelle assiette, les budgets risquent d'être revus à la baisse compte tenu de l'exclusion des sommes versées à l'occasion de la rupture des contrats de travail à durée indéterminée.

Utilisation

Cette subvention peut être utilisée librement par le CSE, après délibération.

Elle sert au paiement des frais courants de fonctionnement du CSE, frais de déplacement des membres, abonnements téléphoniques. Une partie du budget de fonctionnement peut être consacrée au financement de la formation des délégués



syndicaux. La future loi de ratification prévoit d'appliquer la même règle à la formation des représentants de proximité.



Le budget de fonctionnement va être davantage sollicité, notamment en raison de l'extension de la liste des expertises qui seront désormais cofinancées entre le CSE (20%) et l'employeur (80%) et, plus généralement, avec l'exercice de certaines des attributions qui incombait au CHSCT. (Voir fiche n°35).

Entreprises comportant plusieurs comités d'établissements

Le budget du CSE central pourra être fixé par accord entre le CSE central et les comités d'établissements ou, à défaut, par décret en Conseil d'État.

Le budget des ASC

Pour le financement des ASC, une contribution patronale est versée au CSE. Elle s'ajoute à la subvention de fonctionnement (art. L 2312-81 nouveaux et s. du code du travail).

La subvention aux ASC peut désormais être fixée par accord d'entreprise.

- À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Entreprises à établissements distincts

La répartition de la contribution entre les différents établissements est fixée par accord d'entreprise :

- au prorata des effectifs des établissements ;
 - ou au prorata de la masse salariale ;
 - ou au prorata de ces deux critères combinés.
- À défaut d'accord, la répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

La fongibilité des budgets

Jusqu'à présent, les ressources dont disposait le comité d'entreprise devaient impérativement être utilisées conformément à leur destination (principe de dualité des budgets), c'est-à-dire qu'il n'était pas possible d'utiliser le budget de fonctionnement pour financer des ASC et inversement.

Désormais, il sera possible de transférer des sommes d'un budget à l'autre, dans certaines limites.

Ainsi, à la fin de l'exercice comptable et après délibération du CSE, un transfert du reliquat du budget des ASC pourra être effectué vers le budget de fonctionnement (dans la limite de 10% de l'excédent).

Une partie de l'excédent du budget de fonctionnement pourra être transférée vers le budget des ASC (une limite à ce transfert devrait être fixée prochainement par décret en Conseil d'État).



Le transfert du reliquat du budget de fonctionnement vers le budget des ASC risque de fragiliser les attributions économiques du CSE.

De plus, un tel transfert peut être pénalisant en matière de financement des expertises cofinancées entre le CSE et l'employeur (voir fiche n°35). En effet, si le budget du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de ces expertises dorénavant cofinancées, l'employeur prendra en charge la totalité du financement de cette expertise, dès lors que le budget de fonctionnement n'a pas fait l'objet de transfert vers le budget des ASC au cours des trois années précédentes. Dans ce cas, le CSE ne pourra transférer un éventuel reliquat du budget de fonctionnement vers le budget des ASC pendant les trois années suivantes.

