



## Fiche 7

# LES BUDGETS DU CSE.

## 01 Gestion du Budget du CSE en cas carence

Dans le cadre de son fonctionnement, l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- **0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à deux mille salariés**
- **0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de deux mille salariés.**

L'employeur finance également les activités sociales et culturelles du CSE par des subventions. Le budget alloué aux activités sociales et culturelles est généralement négocié et fixé par accord d'entreprise - **(L.2315-61 du Code du travail)**.

**Bon à savoir :** Depuis l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, l'ensemble du patrimoine du comité d'entreprise est ainsi transféré de plein droit vers le comité social d'entreprise. Pour autant, l'employeur reste toutefois tenu de verser la subvention de fonctionnement du CSE et de financer les activités sociales et culturelles en dépit de l'absence d'institutions représentatives du personnel à la suite d'une carence de candidatures ou de l'annulation des élections du CSE.

## 02. L'incidence de l'absence de candidature sur la gestion du budget

**L'employeur est obligé de financer le CSE même en l'absence de candidature aux élections.**

En l'absence de comité d'entreprise et en présence de délégués du personnel, selon l'article **L.431-3 du Code du travail**, par suite d'une carence constatée, les attributions économiques qui relèvent du comité sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

Les délégués du personnel gèrent conjointement le budget réservé aux activités sociales et culturelles avec l'employeur.

### **En l'absence de comité d'entreprise et de délégués du personnel**

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, l'employeur est tenu de conserver le budget jusqu'aux prochaines élections et jusqu'à la désignation d'un nouveau CSE.

### **Que faire du budget restant du CSE ?**

Le CSE n'est pas obligé de dépenser la totalité du budget qui lui est alloué.

L'excédent du budget du CSE peut être reporté à l'année suivante.

Toutefois, le budget de fonctionnement restant peut notamment être alloué aux activités sociales et culturelles.

Contrairement au comité d'entreprise, le CSE peut procéder au transfert de l'excédent budgétaire entre ses deux budgets.

### **Le comité social et économique peut désormais :**

- transférer 10 % du reliquat de son budget des activités sociales et culturelles vers son budget de fonctionnement ;
- transférer par délibération, tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles - **(L.2315-61 du Code du travail)**.

## Cessation d'activité ou disparition du CSE

Lorsque l'entreprise compte moins de 50 salariés et qu'il n'y a plus obligation de financer le CSE, le budget n'est plus dû par l'employeur.

En cas de cessation d'activité à la suite de la fermeture ou de la liquidation judiciaire de l'entreprise, le mandat des membres du comité d'entreprise prend fin.

Le CSE doit notamment procéder à la liquidation de son patrimoine par un vote de tous ses membres présents réunis en séance plénière.

L'employeur n'est pas tenu de participer au vote.

La Direction supervise le vote et l'affectation des biens est effectuée sous son autorité.

Le patrimoine du CSE qui prend fin ne peut être dévolu ni aux membres du comité ni aux salariés.

Le CSE peut notamment procéder à la dévolution de son patrimoine au bénéfice d'autres institutions représentatives du personnel d'une entreprise au sein de laquelle sont affectés les salariés ou à des institutions d'intérêt général selon les vœux exprimés par le personnel intéressé.

**Bon à savoir :** En dépit d'un budget restant, l'employeur est tenu de verser intégralement le budget devant être alloué au CSE l'année suivante.

## 03 Les moyens matériels du CSE

Au-delà d'un certain seuil, l'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à deux mille salariés ;

0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de deux mille salariés.

A noter que cette somme vient s'ajouter à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute. **(L.2315-61 )**

Une partie de ce budget peut être consacrée à la formation des délégués syndicaux et à l'issue d'une délibération dans ce sens, il est aussi possible de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles.

**Bon à savoir :** la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

## 04 Les moyens de communications.

### Rapport annuel d'activité et de gestion

Le Comité économique et social en qualité d'entité autonome, a l'obligation chaque année d'élaborer un rapport sur sa gestion administrative et financière. Ce rapport présente les informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise – **(L.2315-69 du Code du travail)**.

Ce rapport est présenté au membre élu du CSE en séance plénière. La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique – **(L.2315-68 du Code du travail)**.

Ce rapport est également porté à la connaissance de l'ensemble des salariés de l'entreprise par tout moyen – **(L.2315-72 du Code du travail)**.

Le rapport doit être conservé 10 ans par l'entreprise et le CSE.

**Bon à savoir :** Les modalités de ce rapport sont prévues en principe dans le règlement intérieur du CSE.

### Détermination de la taille du CSE :

Le contenu du rapport dépend de la taille du CSE.

On note que trois seuils sont retenus pour déterminer les obligations administratives et comptables : petit, moyen et grand.

### **Petits CSE :**

Un CSE est considéré comme étant petit lorsque ses ressources de fonctionnement sont inférieures à 153 000 € – (L.2315-65 du Code du travail et D.612-5 du Code de commerce).

### **Moyens CSE :**

Les ressources de fonctionnement sont bien supérieures à 153 000 € mais au moins deux des trois critères ci-dessous ne sont pas remplis :

- **Comptabiliser au moins 50 salariés à la clôture d'un exercice ;**
- **1 550 000 euros pour le total du bilan ; celui-ci est égal à la somme des montants nets des éléments d'actif ;**
- **3 100 000 euros pour le montant des ressources – (D.2315-33 du Code du travail et R.612-1 du Code de commerce).**

### **Grands CSE :**

Le législateur considère comme étant un grand CSE, ceux qui à la fois ont des ressources de fonctionnement supérieures à 153 000 € et ceux qui remplissent a minima deux des critères évoqués ci-dessus.

### **Contenu du rapport :**

**Pour les grands et les moyens CSE le rapport annuel d'activité et de gestion doit comporter :**

L'organisation du comité : nombre de sièges légal ou conventionnel, nombre d'élus, et, le cas échéant, effectif de salariés du comité, nombre et nature des commissions du comité, organigramme des services du comité ;

L'utilisation de la subvention de fonctionnement c'est-à-dire : Les activités d'expertise et les missions économiques : honoraires des experts rémunérés par le comité, rémunération des salariés du comité, frais de déplacement, frais de documentation ; Les dépenses relatives à la formation économique des élus : frais de formation, de transport et d'hébergement ; Les dépenses de communication avec les salariés de l'entreprise ; Les autres frais de fonctionnement ; Le montant éventuellement versé au comité social et économique central.

L'utilisation des ressources liées aux activités sociales et culturelles c'est-à-dire : Le descriptif et lieu de réalisation de ces activités en distinguant, le cas échéant, celles gérées directement par le comité, celles à la gestion desquelles il participe, et celles dont il a délégué la gestion ; dans ces deux derniers cas, sont précisés le montant délégué par le comité et le prestataire auquel il a été fait appel ; Les éléments d'analyse portant sur les écarts entre le budget prévisionnel et le budget réalisé ; les données afférentes aux diverses prestations proposées au titre des activités et à leurs bénéficiaires ;

La description et l'évaluation du patrimoine ;

Les engagements en cours et les transactions significatives – (D.2315-38 du Code du travail).

### **Pour les petits CSE, le rapport doit comporter :**

L'état de synthèse simplifié de ses ressources et dépenses reprenant les informations figurant dans un modèle établi par l'Autorité des normes comptables ;

L'état de synthèse simplifié relatif à son patrimoine et à ses engagements défini par un règlement de l'Autorité des normes comptables ;

Les informations relatives aux transactions significatives qu'il a effectuées ;

L'organisation du comité : nombre de sièges légal ou conventionnel, nombre d'élus, et, le cas échéant, effectif de salariés du comité, nombre et nature des commissions du comité, organigramme des services du comité ;

L'utilisation de la subvention de fonctionnement ;

L'utilisation des ressources liées aux activités sociales et culturelles mais seulement les données afférentes aux diverses prestations proposées au titre des activités et à leurs bénéficiaires –

**(D.2315-38 du Code du travail).**

## Les différents supports de communication

Conformément aux dispositions légales, les organisations syndicales bénéficient d'un accès réglementé aux outils numériques de l'entreprise - **(L.2142-6 du Code du travail)**.

Cet accès aux outils numériques de l'entreprise peut notamment être prévu par voie d'accord. S'agissant du comité social et économique, il convient de rappeler qu'il est mis à sa disposition des moyens financiers et matériels permettant aux représentants du personnel d'accomplir les missions qui leur sont confiées.

Ainsi, l'employeur met à la disposition du comité social et économique un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions - **(L.2315-25 du Code du travail)**.

Les représentants du personnel peuvent s'entretenir avec les autres salariés au sein des locaux mis à leur disposition.

Par ailleurs, la mise à disposition de matériel électronique de communication aux représentants du personnel n'est pas expressément prévue par le Code du travail.

L'usage des outils numériques de communication susceptibles d'être mis à la disposition des représentants du personnel afin d'assurer la communication interne le cas échéant peut faire l'objet d'un accord d'entreprise afin de ne pas entraver le bon fonctionnement de l'entreprise et respecter les libertés et droits fondamentaux des salariés.

### Par quels moyens le CSE peut-il communiquer avec les autres salariés ?

Au titre de ses activités, le comité social et économique peut prétendre à un accès aux panneaux d'affichage ou un accès aux outils numériques de l'entreprise : intranet et/ou messagerie professionnelle.

#### Panneaux d'affichage

Au sein de l'entreprise, il est mis à la disposition des représentants du personnel, des panneaux d'affichage destinés à informer les autres salariés.

Ainsi, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail – (L.2315-15 du Code du travail).

L'emplacement réservé aux délégués syndicaux doit cependant être distinct de celui réservé aux communications du comité social et économique conformément à l'article L.2142-3 du Code du travail.

#### Intranet, site internet, messagerie électronique...

L'accès à un site dédié via intranet peut être mis à la disposition des membres du CSE. Ce site dédié permet par exemple la mise en place d'une messagerie instantanée.

Les représentants du personnel peuvent notamment échanger via une messagerie électronique avec les autres salariés à propos de leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité...

#### La portée de l'usage des moyens de communication du CSE

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

En outre, l'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise – (L.2281-1 du Code du travail).

L'employeur est à ce titre tenu de veiller à la confidentialité des échanges entre les représentants du personnel et les salariés dans le cadre des missions qui leur sont confiées.

En outre, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché - (L.1121-1 du Code du travail).

Pour autant, les communications des représentants du personnel ne peuvent contenir des propos à caractère injurieux, des propos susceptibles de porter atteinte à la vie privée et familiale des salariés.

Les représentants du personnel ne peuvent également divulguer des informations professionnelles jugées confidentielles par le chef d'entreprise ou son représentant.

**Bon à savoir :** Dans les entreprises de travail temporaire, les communications syndicales portées sur le panneau d'affichage sont remises aux salariés temporaires en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire, au moins une fois par mois – (L.2142-7 du Code du travail).