

BUDGETS DU CSE

L'HEURE DES COMPTES

Le CSE est soumis aux mêmes obligations comptables que l'était le CE depuis 2015. Un décret avait précisé le contenu minimal du rapport de gestion des élus mais les CSE seront bien inspirés d'aller au-delà du requis pour promouvoir leurs réalisations. Les comptes 2020 seront présentés au plus tard à la fin du 1^{er} semestre 2021. Il est déjà temps de vous préparer...



Longtemps, le compte rendu annuel de gestion a eu une logique essentiellement comptable sans adopter le formalisme des comptes sociaux des entreprises. Son contenu pouvait se limiter à retracer le montant des ressources du CE, d'une part, et ses dépenses généralement par grands postes, d'autre part.

Un cadre légal récent transposé au CSE

La loi exigeait seulement une distinction entre le budget de fonctionnement utilisé pour les attributions économiques et celui dédié aux activités sociales et culturelles. La loi du 5 mars 2014 a renforcé les obligations comptables pour les CE et désormais les CSE qui gèrent plus d'argent pour tendre vers des obligations similaires à celles des entreprises. La loi du 5 mars a aussi procéduralisé certaines déci-

sions. En outre, quel que soit le niveau des budgets, elle a alors remplacé le compte rendu annuel des CSE par un rapport de gestion. Pour les plus petits CSE, ce rapport continue de faire office de bilan comptable allégé mais il doit comprendre une dimension qualitative susceptible d'éclairer les choix des élus et ce, pour tous les comités. L'occasion est belle de communiquer sur la dynamique de vos ASC avec ce rapport de gestion.

« Le rapport de gestion est l'occasion de communiquer auprès des salariés pour leur expliquer que le CSE est plus qu'un guichet de gestion des ASC »

La loi (article L2315-65) autorise les CSE dont les ressources n'excèdent pas 153 000 euros par an à ne tenir qu'un livre de comptes retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses et des recettes. Le bilan du CSE peut alors se limiter à une synthèse simplifiée. Le contenu et les modalités de présentation de cet état sont définis par le règlement n° 2015-02 du 2 avril 2015 relatif à la comptabilité des petits comités d'entreprise applicable aujourd'hui au comité social et économique.

Les seuils : quelques repères

Un autre seuil permet de réunir les CSE « intermédiaires » qui n'excèdent pas au moins deux critères sur les trois que sont un effectif de 50 salariés, 1,55 million d'euros du total du bilan, et 3,1 millions de ressources annuelles. Quand deux ou trois de ces critères sont réunis, vous appartenez aux quelque centaines de grands CSE. Pour ces deux catégories de CSE, l'intervention d'un expert-comptable choisi par le CSE est exigée. Les plus grands devront même avoir recours à un commissaire aux comptes. Pour l'appréciation des différents seuils, les ressources annuelles ►►



► sont égales à l'addition de la subvention de fonctionnement (après déduction le cas échéant du montant versé au CSE central) et de la subvention des activités sociales et culturelles (après déduction le cas échéant du montant versé à un comité interentreprises). La comptabilité du CSE distinguera une section par budget.

Le rapport d'activité ou de gestion du CSE

Il s'agit d'exigences inscrites à l'article L 2315-69 du Code du travail. Le CSE doit préciser, dans son règlement intérieur, la forme de son rapport annuel : il s'agit de faire preuve de transparence vis-à-vis de l'ensemble des élus du comité et des salariés de l'entreprise. En effet, le véritable objectif n'est pas de justifier ses choix envers l'employeur, même si, évidemment, le président du CSE aura accès à ces informations. D'ailleurs, son vote n'est pas spécialement requis pour ce rapport soumis aux membres élus du comité social et économique lors de la réunion en séance plénière. L'article D 2315-38 détaille les informations exigées.

Il vous est demandé de présenter l'organisation du CSE, son nombre d'élus,

de commissions et si vous êtes un CSE important, votre organigramme et le nombre de salariés du CSE. Concernant le budget de fonctionnement, vous distinguerez les frais d'expertises à votre charge, les remboursements de déplacement, de formation, de documentation et, le cas échéant, de communication avec les salariés et de contribution au budget de fonctionnement du CSE central. En réalité, beaucoup de comités le faisaient fort heureusement avant la loi pour que les collègues comprennent que ce budget a une raison d'être et une utilité propre.

Pour l'utilisation des ressources liées aux activités sociales et culturelles, une information plus complète encore aura du sens. Le CSE doit présenter le descriptif et le lieu de réalisation des activités. Cette rédaction est maladroite car elle résonne comme un contrôle dans l'hypothèse où l'activité ne se serait pas tenue, par exemple. Il faut également indiquer quand la gestion est déléguée, à un club sportif ou à une association culturelle ou encore à un prestataire... Le CSE devra aussi décrire et évaluer son éventuel patrimoine (un véhicule, un mobil-home proposé aux salariés, etc.), dire les en-

gagements en cours (un abonnement à une documentation ou une assistance juridique, par exemple).

L'article D 2315-38 poursuit en demandant que le CSE analyse les

« Le rapport de gestion explique comment vous représentez les salariés et les moyens humains et financiers que vous mobilisez pour y parvenir »

écarts entre son prévisionnel et son réalisé. Comprenez là que vous êtes fortement incités à établir un budget prévisionnel chaque année. Et pour le rapport 2021, il y a fort à parier que les écarts vont être nombreux tant la crise sanitaire



aura empêché les événements collectifs, culturels ou sportifs. Mais la pandémie aura aussi pesé lourdement sur les dotations quand l'employeur n'aura pas voulu maintenir les budgets impactés par l'activité partielle. Enfin, le législateur vous demande les données afférentes aux diverses prestations proposées au titre des activités et à leurs bénéficiaires. En fait, le CSE est invité à valoriser ses actions à destination des salariés et à ne pas uniquement produire un rapport comptable. Ce rapport sera présenté lors d'une réunion plénière consacrée à l'approbation des comptes annuels du CSE. ►►

VOS OBLIGATIONS COMPTABLES

Référence : **article L 2315-64** **du Code du travail**

Le comité social et économique est soumis aux obligations comptables définies à l'article L 123-12 du Code de commerce. Ses comptes annuels sont établis selon les modalités délimitées par un règlement de l'Autorité des Normes Comptables (ANC). Le CSE dont le nombre de salariés, les ressources annuelles et le total du bilan n'excèdent pas à la clôture d'un exercice des seuils fixés par décret pour au moins deux de ces trois critères peut adopter une présentation simplifiée de ses comptes, selon des modalités inscrites par un règlement de l'ANC, et n'enregistrer ses créances et ses dettes qu'à la clôture de l'exercice.

SANTÉ ET PRÉVENTION DES RISQUES FORMATION CONSEIL TMS - RPS

MEMBRES CSE :
Santé sécurité au travail
Economique et social
Gestion des conflits
Réfèrent Harcèlement



►► Valoriser les actions du CSE

Indépendamment du contenu réglementaire, le CSE peut traduire ses actions en commençant par introduire la composition sociale de l'effectif de l'entreprise. Une présentation des ayants droit, bénéficiaires des activités par site, par genre, par structure d'âge, par composition familiale, est une entrée en matière pour expliquer ensuite vos choix et les priorités. Ce rapport est d'abord pédagogique vis-à-vis des salariés qui n'ont pas forcément conscience de vos contraintes budgétaires mais aussi des règles légales ou des limites fixées par l'Urssaf que le CSE doit prendre en compte.

D'une année à l'autre, la population bénéficiaire du CSE évolue. Ici, il semble qu'une baisse de l'effectif est intervenue mais, chaque année, des entrées et sorties ont lieu. Combien d'embauches ? De départs imprévus ? De retraites ? Les familles s'agrandissent : combien de nouveaux couples, de naissances ? Avoir une idée des « ayants droit » est indispensable dans la

« Le rapport d'activité du CSE doit faire preuve de transparence auprès des élus et des salariés. Le véritable objectif n'est pas de justifier ses choix envers l'employeur »

construction du prévisionnel et pour le suivi de ses activités. Le rapport de gestion est donc l'occasion de communiquer auprès des salariés pour leur proposer de prendre une hauteur de vue : le CSE est bien autre chose qu'un guichet quand il gère les ASC et vous

réalisez un véritable travail de réflexion avant de lancer un projet. Les CSE souffrent aussi du décalage entre la dimension nécessairement collective de leurs actions et le caractère de plus en plus individualiste de la société qui contamine les relations sociales. Vos directions ne vous aident pas d'ailleurs quand elles « vendent » vos activités aux nouvelles recrues comme des avantages additionnels en accessoires du salaire. Il n'existe pas d'avantage contractuel ou acquis par l'intermédiaire du CSE.

Vous êtes ainsi fréquemment pris à parti par des salariés qui veulent des activités « à la carte » ou même pouvoir monétiser les avantages offerts ce qui n'est pas l'esprit du CSE. Le débat peut aussi porter sur l'utilisation du 0,2 %. Les salariés savent-ils vraiment ce qu'est un « compte de fonctionnement » et pourquoi il existe ? Demandent-ils pourquoi des réserves « aussi importantes » sont conservées ? En quoi consiste la formation des élus ? À quoi correspondent les frais de séminaire ? Le rapport de gestion permet de dire comment vous les représentez et les moyens mobilisés pour ce faire.

Concrètement, comment faire ?

Présenter les comptes en mode texte plutôt que sous forme de tableaux et graphiques n'est ni attractif, ni synthétique, ni explicite pour parler chiffres. C'est pourtant ce que nous pouvons lire régulièrement dans vos procès-verbaux. Dans ce domaine tout particulièrement, la communication visuelle rend la compréhension plus aisée. Faites un effort, soyez créatifs ! Le rapport de gestion est une belle occasion pour communiquer sur la réussite d'un voyage, la convivialité d'une fête de fin d'année, la dynamique des sorties culturelles, les résultats de l'équipe de badminton ou la fréquentation de la salle de sport. Ajoutez les informations de vos ASC de l'année passée pour illustrer les succès durables, les montées en puissance et peut-être aussi des flops qui justifieront de ne pas réitérer cette prestation l'année prochaine. Chaque année présente ses spécificités et 2020 semble toute désignée : expliquez pourquoi vous avez particulièrement gâté les salariés en bons d'achat en fin d'année ou décidé de piocher dans le bas de laine laissé par la précédente équipe... ■