

BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sans jamais oser le demander !

Versé aux CSE des entreprises de 50 salariés et plus (c'est-à-dire quand le comité endosse des attributions économiques et professionnelles développées), ce budget s'ajoute à la dotation consacrée aux activités sociales et culturelles. Imposée aux employeurs depuis l'une des lois Auroux de 1982, sa finalité est de vous donner les moyens d'exercer pleinement vos attributions, CE hier, CSE aujourd'hui.

À

l'époque (1982), l'obligation de verser ce second budget – car le budget social existait déjà – est une étape fondatrice.

Une raison d'être

Avec l'arrivée de la gauche de François Mitterrand au pouvoir, Jean Auroux, alors tout jeune ministre du Travail, est chargé de réfléchir à une grande loi Travail (dans un esprit bien différent de celui des quinze dernières années). Ce sont finalement quatre lois qui seront adoptées. L'idée directrice de ces dernières était que la démocratie pénètre enfin le monde de l'entreprise dont elle restait à l'écart. Donner la parole aux salariés passait par les lois nouvelles promouvant et organisant le droit d'expression individuel, mais aussi par le collectif avec pour piliers les comités d'entreprise et les CHSCT. Offrir aux instances un budget de fonctionnement dédié donnait ainsi des moyens en même temps que les attributions économiques et professionnelles (accès à l'information, obligations de consultation) se développaient significativement. Il s'agissait donc de garantir des CSE indépendants de l'employeur et libres de s'exprimer et d'agir au nom des employés sans avoir à

faire d'arbitrage en défaveur des activités sociales sur tous les sujets économiques et sociaux. Les élus allaient pouvoir se former dans le domaine économique et social et être en mesure de débattre avec la direction comme de proposer. Et cet objectif aujourd'hui reste d'actualité. La raison d'être du budget de fonctionnement est bien que le CSE puisse former ses élus, être épaulé par un conseil/des experts ou ne soit pas empêché d'engager des actions judiciaires quand c'est nécessaire, tout cela sans avoir à « taper » dans son budget social dont les prestations profitent aux collaborateurs.

Quel montant pour le budget de fonctionnement ?

Le budget de fonctionnement destiné au comité est égal au minimum à 0,2 % de la masse salariale brute de l'entreprise (ou de l'établissement s'il s'agit d'un CSE d'établissement). Pour les entreprises de 2 000 collaborateurs ou plus, il est depuis 2017 de 0,2 % de la masse salariale. Rien n'interdit que la direction s'engage à verser un budget de fonctionnement sur la base d'un taux supérieur mais cela reste assez rare en pratique. En augmentant, cette enveloppe va donc varier grandement selon l'effectif salarié couvert par l'instance et le niveau des salaires prati-



Le budget de fonctionnement destiné au CSE est égal au minimum à 0,2 % de la masse salariale brute de l'entreprise (ou de l'établissement s'il s'agit d'un CSE d'établissement). Pour les entreprises de 2 000 salariés ou plus, il est depuis 2017 de 0,2 % de la masse salariale. Rien n'interdit que la direction s'engage à verser un budget de fonctionnement sur la base d'un taux supérieur mais cela reste assez rare en pratique. En augmentant, cette enveloppe va donc varier grandement selon l'effectif salarié couvert par le CSE et le niveau des salaires pratiqué par la société. Néanmoins, dès lors que l'entreprise compte au moins 50 salariés chaque CSE a droit à un budget de fonctionnement "



Par Claire Baillet,
directrice juridique d'Alinea

qué par la société. Néanmoins, dès lors que l'entreprise compte au moins 50 salariés, chaque CSE a droit à un budget de fonctionnement. C'est là une grande différence avec le budget social dont ne bénéficient pas forcément tous les comités, car pour le budget social aucun taux n'est inscrit dans le dur de la loi.

Un budget à partager avec le CSEC

Dans les entreprises ayant plusieurs CSE d'établissement et un CSEC, ce sont normalement les CSE d'établissement qui perçoivent les budgets (le budget social comme le fonctionnement, calculés sur la masse salariale de l'établissement), mais chacun d'eux doit rétrocéder une partie de son 0,2 % au CSEC qui lui ne reçoit rien

de l'entreprise quand aucun accord collectif ne le prévoit. Ce principe de rétrocession d'une partie du fonctionnement au CSEC est obligatoire et inscrit dans la loi afin de permettre à ce dernier (qui a lui aussi des attributions économiques et professionnelles et des attributions dans le domaine de la santé et la sécurité), d'être autonome et indépendant de la structure, et d'être aussi épaulé sur des sujets soumis à sa consultation. Les modalités de cette restitution ne sont en revanche pas définies légalement. La loi indique que c'est aux CSE d'établissement et au CSEC de s'accorder. Il est possible que la rétrocession soit forfaitaire ou exprimée en fraction des budgets de fonctionnement que les CSE d'établissement

perçoivent. Ainsi, les comités d'établissement contribuent à hauteur de leurs moyens, tout en conservant une partie suffisante pour qu'eux aussi puissent fonctionner convenablement. Le choix des modalités retenues dépendra bien souvent de la configuration des différents établissements (taille équivalente ou non en termes d'effectif, niveau de rémunération des salariés qui peut être très différent). Quand aucun accord ne peut être trouvé entre les comités, un arbitrage du juge (qui fixera alors la rétrocession) peut intervenir en dernière extrémité. Des CSE s'entendent aussi pour verser au fur et à mesure des besoins exprimés par le CSEC sans lui accorder de budget « en avance ».

Un budget de fonctionnement pour quoi faire ?

On ne le redira jamais assez : le budget de fonctionnement est d'abord et avant tout à utiliser au service des attributions économiques et professionnelles du comité, et depuis le passage au CSE, à ses attributions dans le domaine de la santé et la sécurité. Acquérir de la documentation, se former, prendre une assistance personnalisée, solliciter l'analyse des projets soumis à la consultation, organiser un sondage auprès des collaborateurs sur des sujets relevant des conditions de travail, être en capacité d'engager une action judiciaire, financer une réunion avec le personnel, organiser un séminaire d'études ou une formation des élus sont autant d'utilisations possibles du budget de fonctionnement qui dynamisent le comité, et vous aident à exercer véritablement vos missions. Bien sûr, ce budget sert aussi à couvrir des frais internes du CSE qui ne sont pas à la charge de l'entreprise, comme les déplacements des élus pour se rendre sur le terrain au contact des salariés, les frais liés aux réunions préparatoires, les coûts d'un prestataire pour la rédaction des procès-verbaux de réunions, de la comptabilité de l'instance, de la création et de la maintenance d'un site internet du CSE... d'où l'appellation budget de « fonctionnement ». Plus récemment, le législateur a autorisé le comité à financer la formation des délégués syndicaux : ce n'est pas un droit des DS mais une possibilité pour l'instance de le faire.

Focus sur les frais des membres du CSE

Quand on dit que le comité peut financer, sur son budget de fonctionnement, les ►►





►► frais engagés dans le cadre de leur mandat de quoi parle-t-on exactement ?

Frais de déplacement

Le besoin existe d'aller au-devant des salariés pour comprendre leurs préoccupations car les lieux de travail sont parfois dispersés et tous vos collègues n'ont pas des élus sur leur site. Cela peut être aussi un déplacement pour un rendez-vous avec l'inspection du travail, l'expert-comptable du CSE ou encore l'avocat du comité, par exemple. On pense au financement des trajets (train, avion, frais kilométriques) mais s'y greffent souvent des frais de restauration voire d'hébergement. Si certains d'entre eux sont pris en charge par l'entreprise comme ceux d'une réunion plénière convoquée par la direction, ce n'est pas une obligation pour les séances préparatoires entre élus.

Matériel, abonnement

Le budget de fonctionnement peut aussi financer ou participer à des coûts assumés par les membres du CSE qui sont liés ou nécessaires à la pratique de leur mandat, comme l'abonnement à une ligne téléphonique mobile ou à internet. Il est aussi possible de financer un PC portable ou une tablette pour que les élus puissent rester en contact en permanence, travailler sur les documents remis par la direction de l'entreprise. Au comité d'apprécier néanmoins si ces dépenses sont nécessaires quand la structure vous équipe déjà correctement.

Formation

Bon nombre de CSE forment tous leurs élus simultanément en achetant des formations en intra. Mais le droit à la formation reste un droit individuel et il peut arriver que certains délégués du personnel sollicitent leur comité pour la prise en charge d'une formation qu'ils souhaitent faire de leur côté, ou parfois au sein de leur syndicat. C'est courant pour le secrétaire et le trésorier. Pourquoi ne pas découvrir un peu mieux le droit du travail et sa convention collective, par exemple, ou mieux maîtriser les technologies et techniques de communication. Ces dépenses peuvent naturellement s'imputer sur le budget de fonctionnement.

Le comité peut/doit-il financer de la même façon les frais des titulaires, des suppléants et des représentants syndicaux du CSE ?

C'est une question fréquente et un sujet parfois source de tensions au sein des comités. Si les représentants syndicaux sont désignés par leur syndicat (ce sont des mandats syndicaux), ils sont néanmoins affiliés ou rattachés au CSE. Même s'ils n'y sont pas élus, il n'y a aucun obstacle, à notre sens, pour que l'instance finance les frais qu'ils seraient amenés à engager dans le cadre de leur mandat CSE (et non pour des actions relevant strictement du syndicat). De la même façon, les élus



Avec l'arrivée de la gauche de François Mitterrand au pouvoir, Jean Auroux, alors tout jeune ministre du Travail, est chargé de réfléchir à une grande loi Travail (dans un esprit bien différent de celui des quinze dernières années). Ce sont finalement quatre lois qui seront adoptées. L'idée directrice de ces lois était que la démocratie pénètre enfin le monde de l'entreprise dont elle restait à l'écart. Donner la parole aux salariés passait par les lois nouvelles promouvant et organisant le droit d'expression individuel mais aussi par le collectif avec pour piliers les comités d'entreprise et les CHSCT"



suppléants ne sont pas des « sous-délégués », et s'ils ont engagé des frais dans le cadre de leur mandat, il n'y a pas de raison que ceux-ci ne leur soient pas remboursés. En pratique toutefois, il n'est pas rare que pour des raisons de contraintes budgétaires notamment (et aussi en raison de tensions entre représentants d'obédiences syndicales différentes), on constate deux poids, deux mesures. Certains CSE considèrent que c'est au syndicat de financer les frais des RS au CSE et pas au comité. D'autres estiment que si des élus ne veulent pas venir à la formation collective organisée par l'instance mais préfèrent se former dans leur syndicat, le CSE n'a rien à financer. Pour ces questions, il faut être pragmatique.

La loi prévoit un droit individuel à formation pour les élus (les titulaires seulement pour la formation économique, et tous les élus titulaires et suppléants pour la formation santé, sécurité et conditions de travail). Dans ce contexte, il paraît difficile de priver les représentants du personnel de formation s'ils souhaitent la suivre de leur côté, y compris auprès de leur syndicat et bien que cela représente un coût additionnel. À défaut, cela pourrait même constituer une entrave à l'exercice de leur mandat. S'agissant de la formation économique prévue légalement pour les seuls titulaires, il n'y a pas de congé formation pour les suppléants mais cela n'interdit

pas au CSE de leur financer : c'est même utile puisque ceux-ci pourront à tout moment remplacer un titulaire absent. Bien souvent, l'organisme de formation spécialisé CSE n'ajoutera pas de surcoût pour les suppléants à une session intra. Le frein concerne surtout l'autorisation d'absence qu'il faudra obtenir de la direction pour les élus suppléants. Sinon, il reste la mutualisation des heures de délégation. Pour les délégués syndicaux, c'est un peu différent car leur mandat n'est pas rattaché au comité, mais le législateur donne clairement la possibilité à ce dernier d'accepter (ce n'est pas une obligation) des formations, pour les DS, sur son 0,2 %. Il faudra un vote du CSE pour acter de la prise en charge. Ces questions peuvent au demeurant être abordées dans le règlement intérieur de l'instance laquelle peut aussi fixer des plafonds de financement, notamment quand certains élus souhaitent se former individuellement. De la même façon d'ailleurs, les frais de déplacement, de restauration peuvent être encadrés par un barème comme le font les entreprises.

Budget de fonctionnement et activités sociales : pas de confusion

Dès sa création, le budget de fonctionnement a été clairement séparé du budget social : les deux sont versés distinctement et ont donc chacun leur finalité. Sur un plan comptable également, le CSE doit, dans son rapport de gestion annuel, expliquer de manière séparée l'utilisation qu'il aura eu de chacun des deux budgets : il est interdit d'utiliser celui de fonctionnement pour financer des activités sociales et, inversement, d'utiliser la dotation aux activités sociales pour financer des dépenses ayant trait aux attributions économiques. Pour autant, chacun sait que des pratiques existent (surtout l'utilisation du budget de fonctionnement pour financer des activités sociales ou des cadeaux aux salariés) : ce n'est pas pour cela qu'elles sont légales.

Les CSE ont généralement des dotations sociales bien supérieures à leur budget de fonctionnement (il n'est pas rare que ce soit quatre à cinq fois plus important que l'enveloppe prévue), mais ils restent tentés d'utiliser le fonctionnement, quand ils ne le consomment pas totalement, pour « faire plaisir aux salariés ». Il y a plusieurs éléments d'explications. En premier lieu, les collaborateurs demandent toujours plus ►►

**Conseil, Expertise,
Négociation, Formation,
Comptabilité et ASC ...**

Représentants
du personnel,

apex ISAST

**VOUS ÉCLAIRE
AU QUOTIDIEN**

**Expertise comptable –
Expertise CSSCT –
Formation des élus**

APEX-ISAST

61/69 Rue de Bercy,
75012 Paris

www.apex-isast.fr

info@apex-isast.fr

 **apex ISAST**



stratégiques de l'entreprise) sont aujourd'hui cofinancées (80 % étant payées par l'entreprise et 20 % par le CSE sur son budget de fonctionnement), mais pour les plus petits comités n'ayant pas les moyens d'acquitter leur quote-part, la loi prévoit, à titre dérogatoire, que la structure puisse prendre en charge 100 % du coût de l'expertise.

Comment savoir sans se tromper sur quel budget imputer une dépense ?

Ce n'est pas tant la nature de la dépense qui compte que sa finalité. S'il s'agit d'offrir un cadeau aux salariés ou si la dépense concerne une activité sociale et culturelle, alors ce sera sur l'enveloppe sociale qu'il faudra l'imputer. À l'inverse, si la finalité de la dépense se rattache aux attributions économiques et professionnelles ou à ses attributions dans le domaine de la santé et la sécurité, ou encore si cette dépense relève du fonctionnement du comité, alors ce sera le budget de fonctionnement.

Des prestataires de CSE, qui ignorent ou ne s'embarrassent pas de la réglementation, assurent que l'on peut financer l'achat de cadeaux aux salariés sur l'enveloppe de fonctionnement, si ceux-ci son estampillés avec le logo du comité car il s'agirait d'une action de communication imputable sur le 0,2 %. Il n'en est rien ! Une serviette de plage, un appareil à raclette ou une bouteille de vin estampillés discrètement du logo du CSE restent des cadeaux en nature. Ces commerçants n'hésitent pourtant pas à dire le contraire aux élus qui veulent l'entendre. Aux comités d'être responsables pour ne pas céder aux chants des sirènes. Si l'Urssaf ne contrôle en principe pas l'imputation budgétaire des dépenses (0,2 % ou budget social), elle peut néanmoins redresser l'instance si elle considère ces dotations en nature ou tout autre avantage offert aux collaborateurs (fussent-ils financés par le 0,2 %) comme devant être assujettis à cotisations. Certaines dépenses peuvent en revanche être ventilées entre les deux budgets quand elles se rattachent à la fois aux attributions économiques et professionnelles et aux activités sociales et culturelles. Cela pourra être le cas si le CSE embauche un salarié à la fois pour aider à la rédaction des PV et assurer les permanences sur les activités sociales et culturelles. Il faudra alors déterminer une clé de répartition entre les deux budgets. À vos comptes ! ■

► car ils aimeraient que le comité compense le pouvoir d'achat qu'ils n'obtiennent pas par les augmentations salariales de l'employeur. Ensuite, ils n'ont pas souvent idée des limites budgétaires de leur instance. Tous les comités ne ressemblent pas à ceux d'Engie ou de la SNCF en termes de dotations sociales. En outre, d'importants écarts existent sur la dotation sociale par salarié dont disposent les CSE. Ainsi, les plus faiblement dotés veulent piocher dans le 0,2 % quand ce budget est excédentaire ou qu'il existe des réserves des années antérieures. En plus, des directions poussent dans cette voie : un comité qui se concentre sur les activités sociales, c'est tellement plus consensuel qu'un CSE exigeant sur les conditions de travail et d'emploi !

Il y a, en réalité, des enjeux plus « politiques » car si le législateur autorisait un jour les CSE à confondre les budgets, beaucoup d'entre eux deviendront des comités des fêtes au détriment de la protection des salariés, de leur action pour l'amélioration des conditions de travail et de la compréhension des enjeux économiques et sociaux de l'entreprise. Finalement, on perdrait la raison d'être originelle du comité qui ne se limite pas à servir des prestations sociales. Il n'est pourtant pas anormal de posséder des réserves de fonctionnement. Il s'agit ainsi d'avoir les ressources suffisantes pour rester indépendant de l'employeur, et conserver cette autonomie pour pouvoir faire face à des imprévus (actions judiciaires à mener, actions de communication ou sondages à organiser en cas d'actualités sociales dans l'entreprise, financement de la rédaction

des PV de nombreuses réunions extraordinaires, besoin d'expertise sur un sujet important ou technique...). Si les dépenses sociales se planifient, le CSE ne maîtrise pas toutes les actualités de l'établissement : on ne peut pas seulement raisonner en termes de trésorerie.

Des souplesses récentes dans l'utilisation des budgets

Depuis 2017, le législateur (en profitant du passage du CE au CSE) a fini par autoriser le transfert d'une partie (précisément 10 %) du reliquat annuel d'un budget vers l'autre, moyennant un vote majoritaire des élus, formalisé lors de l'approbation des comptes. Il s'agit d'une souplesse qui n'est pas un droit de confondre les budgets ; une possibilité de transfert limitée et encadrée chaque année, devant être votée et inscrite dans les comptes. Il n'est pas question de déplacer 10 % des avoirs accumulés sur plusieurs années. Cette pratique a aussi des conséquences : le CSE ne pourra, en effet, plus prétendre pendant trois ans à obtenir un financement intégral dérogatoire par l'employeur d'une expertise cofinancée. De la même façon, si l'instance a bénéficié d'un financement dérogatoire sur une expertise normalement cofinancée en raison d'une insuffisance de budget de fonctionnement, elle sera privée pendant trois ans de transférer les 10 % de reliquat annuel du budget de fonctionnement vers le budget social. Pour rappel, plusieurs expertises du comité (par exemple, en cas de projet important modifiant les conditions de travail ou encore l'expertise sur les orientations

ALINEA

ACCOMPAGNE VOTRE CSE TOUT AU LONG DU MANDAT



**ASSISTANCE
AU QUOTIDIEN**

**EXPERTISES
CONSULTATIONS
ET NÉGOCIATIONS**

**COMMUNICATION
VERS LES SALARIÉS**

**ENQUÊTES
& SONDAGES**

POUR EN
SAVOIR PLUS

01 40 01 00 44
contact@lesdroitsducse.com
www.lesdroitsduCSE.com

