FO
ACTION SOCIALE

# REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

# DES NOUVEAUTÉS IMPORTANTES POUR LE BUDGET DU CSE

ORDONNANCES MACRON

Avril 2018

# SOMMAIRE

Mise en place du CSE pour la première fois

Protocole préélectoral

Mise en place du CSE à différents niveaux

Des seuils d'effectifs inchangés, mais plus difficiles à atteindre

La composition du CSE calquée sur celle du comité d'entreprise

Trois mandats successifs, pas plus

À partir de 50 salariés, le CSE a les attributions du CE, du CHSCT et des DP

Information/consultation récurrente du CSE : tout est négociable… ou presque

L'information/consultation ponctuelle du CSE peut être adaptée à l'entreprise

La base de données économique et sociale peut être adaptée à l'entreprise

Le CSE des entreprises d'au moins 300 salariés est plus informé

Les conditions du recours à un expert par le CSE plus strictement encadrées

## Des nouveautés importantes pour le budget du CSE

Entreprises à établissements distincts : l'employeur pourra fixer le nombre d'établissements

**CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés : des moyens stables, mais des attributions réduites**

**La mise en place de commissions au sein du CSE s'impose dans certaines entreprises**

**Les heures de délégation des membres du CSE seront fixées par décret**

**Les modalités des réunions du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés sont clarifiées**

**Le temps passé en réunion par les membres du CSE est payé comme du temps de travail**

**Le temps de formation des membres du CSE systématiquement rémunéré comme du temps de travail**

**Les membres du CSE bénéficient du statut protecteur**

**Élection de la délégation du personnel au CSE : peu de changements par rapport aux élections CE/DP**

**Seule une baisse des effectifs en deçà de 11 salariés entraîne la suppression du CSE**

**Sur de nombreux points, les règles applicables au CSE reprennent celles du CE ou des DP**

**Le conseil d'entreprise, un premier pas vers la codécision en entreprise ?**

**L'exercice de fonctions électives ou syndicales est favorisé**

**Le fonctionnement du fonds paritaire de financement du dialogue social évolue**

**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 1er**

Nouvelle assiette de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles, assouplissement du principe de dualité budgétaire… En matière de ressources du CSE, **l'ordonnance 2017-1386** reprend l'essentiel des règles applicables au comité d'entreprise, mais y apporte des modifications.

Comme le comité d'entreprise, le comité social et économique dispose de ressources destinées :

- d'une part, à permettre son fonctionnement ;
- d'autre part, à financer les activités sociales et culturelles qu'il gère.

On soulignera d'emblée que ces dotations ne concernent que le CSE des **entreprises d'au moins 50 salariés,** celui des petites entreprises n'ayant aucun budget propre, sauf accord ou usage plus favorable.

## Subvention de fonctionnement

La loi impose à l'employeur d'allouer au comité social et économique, 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 et dont le montant annuel minimal dépend de la masse salariale de l'entreprise.

**L'ordonnance 2017-1386** a repris le régime applicable à la subvention de fonctionnement du comité d'entreprise, mais y a apporté plusieurs modifications importantes : augmentation du taux de la subvention pour les grandes entreprises, nouvelle définition de son assiette de calcul, utilisation du reliquat budgétaire annuel.

### Un taux de subvention relevé, mais seulement pour les grandes entreprises

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 **50 à moins de 2 000 salariés** ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises **à partir de 2 000 salariés** (**C. trav. art. L.2315-61, al. 1 à 3**).

**À noter**

Si le taux de la subvention est relevé dans les grandes entreprises, il faut souligner qu'en contrepartie le CSE va devoir assumer des dépenses que le comité d'entreprise n'assumait pas**.** En effet, il incombe au CSE de financer une partie du coût des expertises auxquelles il a recours, dans des cas où l'employeur supportait auparavant leur prise en charge intégrale.

Ce montant s'ajoute 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 équivalants à 0,22 % de la masse salariale brute (**C. trav. art. L.2315-61, al. 4**).

Pour le reste, l'ordonnance transpose au comité social et économique les dispositions de **l'article L.2325-43 du Code du travail**, applicables à la contribution de fonctionnement du comité d'entreprise. Les solutions jurisprudentielles et administratives rendues en application de ce dernier texte restent donc valables pour le comité social et économique.

Notamment :

- s'il met à disposition des sommes ou des moyens pour un montant inférieur au montant légal, l'employeur ne doit verser que le complément (**Circ. DRT du 6-5-1983**) ;
- est constitutive du délit d'entrave la déduction faite par l'employeur sans l'accord des membres du comité (***Cass. crim. 10-3-1992 n° 91-81.177***) ou le refus par l'employeur de fournir les justifications de l'équivalence (***Cass. crim. 26-11-1991 n° 90-84.546 D : RJS 3/92 n° 305***) ;
- enfin, le comité peut à tout moment renoncer, par délibération, aux sommes ou moyens en personnel mis à sa disposition et obtenir en contrepartie le versement de la subvention (**Circ. DRT du 6-5-1983**).

## Assiette : du plan comptable général au Code de la sécurité sociale

La masse salariale brute servant d'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement du comité d'entreprise n'était pas définie par le Code du travail**.** Elle l'avait donc été par une série d'arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation**,** lesquels avaient donné lieu à de vives critiques et à la résistance de certaines cours d'appel, qui considéraient que cette masse salariale devait s'entendre de celle déclarée à l'Urssaf.

**L'ordonnance 2017-1386** met fin à la controverse**.**

**Cette définition vaut aussi pour la contribution aux activités sociales et culturelles.**

***L'article L.242-1 « retraité » du Code de la sécurité sociale…***

La masse salariale brute servant d'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de **l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale** ou de **l'article L.741-10 du Code rural** et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (**C. trav. art. L.2315-61, al. 7 et art. L.2312-83**).

**Remarque**

L'expression d'« ***indemnités versées à l'occasion de la rupture*** *du contrat de travail* » prête à interprétation. Faut-il l'entendre au **sens large,** c'est-à-dire que ne seraient comprises dans

l'assiette de la subvention de fonctionnement ni les indemnités de préavis et compensatrices de préavis ni les indemnités compensatrices de congés payés ?

Cette expression doit se comprendre par référence à l'**alinéa 12 de l'article L.242-1 du CSS,** aux termes duquel la part non imposable « *des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail* » - l'expression est la même - est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, mais dans certaines limites et à condition que leur montant n'excède pas un certain seuil. Il s'agit en réalité d'exclure de l'assiette de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles du CSE la part de ces indemnités soumise à cotisations de sécurité sociale.

**En d'autres termes, ces indemnités ne seront pas prises en compte pour calculer les dotations du CSE, quel que soit leur régime social**.

Sont notamment concernées les **indemnités de licenciement** ou de **cessation forcée** des fonctions de mandataire social, ainsi que les indemnités de **mise à la retraite** (mais pas les indemnités de départ à la retraite, soumises intégralement à cotisations de sécurité sociale).

Entrent donc dans l'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement toutes les sommes versées aux travailleurs **en contrepartie ou à l'occasion du travail,** notamment :

- salaires ou gains,
- indemnités de congés payés,
- cotisations salariales,
- indemnités,
- primes,
- gratifications,
- tous autres avantages en argent, avantages en nature, pourboires.

**La compensation salariale d'une perte de rémunération induite par une mesure de réduction du temps de travail est également considérée comme une rémunération, qu'elle prenne la forme, notamment, d'un complément différentiel de salaire ou d'une hausse du taux de salaire horaire** (**CSS art. L 242-1, al. 1**).

Sont aussi compris dans cette assiette :

- le rabais « excédentaire » consenti aux bénéficiaires de **stock-options,** ainsi que la plus-value d'acquisition et le gain d'acquisition réalisés dans le cadre, respectivement, du dispositif des stock-options et de celui des **attributions gratuites d'actions** si l'employeur n'a pas respecté son obligation de notification à l'Urssaf de certains éléments d'information (**CSS art. L.242-1, al. 2)** ;
- les contributions des employeurs destinées au financement **des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance** ne remplissant pas les conditions d'exonération de cotisations de sécurité sociale (garanties ne revêtant pas un caractère obligatoire et collectif) ou remplissant ces conditions, mais excédant certains plafonds (**CSS art. L.242-1, al. 6 à 9**).

## À noter : Précisions de dernière minute

### L'intéressement et la participation sont exclus de la notion de masse salariale brute

La notion de masse salariale brute sert à calculer, d'une part, la contribution aux activités sociales et culturelles et, d'autre part et surtout, la subvention de fonctionnement. Cette masse salariale brute est définie aux **articles L.2312-83 et L.2315-61 du Code du travail**.

Dans leur rédaction issue de **l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017**, ces deux articles prévoient que doivent y être incluses les sommes distribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement ou de participation.

**La loi de ratification exclut** ces sommes de la masse salariale brute servant à calculer la contribution et la subvention.

## À noter

La raison avancée pour cette exclusion, issue d'un amendement du Sénat approuvé par la ministre du Travail et repris par la commission mixte paritaire, est le caractère par définition aléatoire de la participation et de l'intéressement.

***… remplace le compte 641 « retraité » du plan comptable général***

Dans deux arrêts du 7 février 2018, la chambre sociale de la Cour de cassation revient sur sa jurisprudence selon laquelle la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles doit s'entendre de celle, retraitée, du compte 641 du plan comptable général.

Dans un arrêt du 30 mars 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que, sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul des budgets du comité d'entreprise (CE) s'entend de la masse salariale brute comptable correspondant au **compte 641** « *Rémunérations du personnel* », tel que défini par le **plan comptable général** (***Cass. soc. 30-3-2011 n° 09-71.438 F-D : RJS 6/11 n° 534***). Au cours des années qui ont suivi, elle a confirmé cette solution**,** en dépit de la résistance de certains juges du fond et des critiques de la doctrine, tout en l'aménageant à la marge**.** Elle a notamment exclu de cette masse salariale les rémunérations versées aux dirigeants au titre de leur mandat social, les remboursements de frais ou les indemnités de licenciement ou transactionnelles excédant les montants légaux ou conventionnels (par exemple, ***Cass. soc. 20-5- 2014 n° 12-29.142 FS-PB : RJS 7/14 n° 577 ; Cass. soc. 9-7-2014 n° 13-17.470 FS-PB : RJS 10/14 n° 702***).

La chambre sociale s'est par ailleurs prononcée, dans d'autres décisions, en faveur de la prise en compte des rémunérations des salariés mis à la disposition de l'entreprise, dès lors qu'ils sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail (***Cass. soc. 7-11-2007 n° 06-12.309 FS-PBR : RJS 1/08 n° 43 ; Cass. soc. 9-7-2014 n° 13-17.470 FS-PB : RJS 10/14 n° 702***).

Dans deux arrêts du 7 février 2018, elle revient sur ces solutions (***Cass. soc. 7-2-2018 n° 16-24.231 et n° 16-16.086***).

Elle pose tout d'abord, dans les deux décisions, le **principe** selon lequel, sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement du CE et de la contribution à ses activités sociales et culturelles s'entend de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des **gains et rémunérations** soumis à **cotisations de sécurité sociale** en application de **l'article L.242-1 du CSS**. En d'autres termes, elle abandonne, pour le calcul des budgets du comité d'entreprise, la référence au plan comptable général au profit de la DADS, aujourd'hui DSN.

Puis, appliquant ce principe, la Cour approuve, dans le **premier arrêt**, le refus d'une cour d'appel d'intégrer dans la masse salariale brute servant à calculer la subvention de fonctionnement et la contribution aux activités sociales et culturelles du CE les provisions sur congés payés, les indemnités légales et conventionnelles de licenciement et les indemnités de retraite, ainsi que les rémunérations versées aux salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, toutes sommes qui ne figurent pas dans la déclaration annuelle des données sociales de l'entreprise.

S'agissant des **salariés mis à disposition,** la Cour souligne qu'ils ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de celle-ci, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés et que les dépenses supplémentaires incombant, le cas échéant, au CE de l'entreprise utilisatrice doivent lui être remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition.

Dans **le second arrêt**, la chambre sociale censure la décision de juges du fond ayant refusé de déduire de la masse salariale servant au calcul des budgets du CE les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, les indemnités de retraite et les sommes versées au titre de l'intéressement, lesquelles n'ont pas, en application de **l'article L.3312-4 du Code du travail**, le caractère de rémunération au sens de **l'article L.242-1 du CSS**.

## À noter

La chambre sociale de la Cour de cassation explique ce qu'elle reconnaît, dans sa note explicative de ces deux arrêts, comme un **revirement de jurisprudence** par l'évolution de celle-ci, qui a exclu de l'assiette de référence du calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles diverses sommes figurant au compte 641, mais n'ayant pas la nature juridique de salaires, ce qui a conduit à priver de pertinence le recours à ce compte pour la mise en œuvre des dispositions légales.

Les solutions retenues ci-dessus s'appliquent à la masse salariale prise en compte pour le calcul des budgets du **comité d'entreprise** (**C. trav. art. L.2323-86 et L.2325-43**), institution qui est appelée à disparaître progressivement d'ici au 1er janvier 2020. La masse salariale prise en compte pour le calcul des budgets du **comité social et économique,** appelé à remplacer le CE, est, quant à elle, définie par les **articles L.2312-83 et L.2315-61 du Code du travail** comme l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de **l'article L.242-1**

**du CSS**, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Les sommes versées en application d'un **accord de participation ou d'intéressement,** incluses dans cette masse salariale par **l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017**, viennent d'en être retirées par le projet de loi de ratification des ordonnances de réforme du Code du travail, dans sa version adoptée par la commission mixte paritaire et votée le 7 février par l'Assemblée nationale des articles alors applicables du Code du travail.

## Une utilisation de subvention réservée au fonctionnement du comité, sauf exceptions

> ***Comme son nom l'indique, la subvention de fonctionnement est destinée au fonctionnement du CSE…***

Le comité social et économique décide librement de l'utilisation de la subvention, qui doit s'inscrire dans le cadre de son fonctionnement et de ses missions économiques (en ce sens, pour le comité d'entreprise, ***Cass. soc. 27-3-2012 n° 11-10.825 : RJS 6/12 n° 575***) : personnel recruté pour faciliter l'exercice de ses attributions économiques et professionnelles, frais courants de fonctionnement (documentation, papeterie, frais d'abonnement ou de communications téléphoniques), frais de déplacement des membres (sauf ceux incombant à l'employeur, frais occasionnés par certains experts (expertises dites « libres » ou prises en charge partiellement par le comité), frais de tenue des comptes…

Par transposition des règles retenues pour le comité d'entreprise, l'utilisation de la subvention de fonctionnement du comité social et économique suppose une délibérationde cet organe, donnant lieu à un vote auquel l'employeur ne participe pas (**Lettre min. 15-1-1986** ; ***CA Paris 16-6-1999 n° 99-4193 : RJS 10/99 n° 1262***).

**À noter**

La règle imposant l'utilisation de la subvention de fonctionnement pour les besoins du fonctionnement et des attributions économiques du comité d'entreprise demeure d'actualité pour le comité social et économique, étant précisé qu'il faut ajouter à ces attributions économiques ses attributions en matière d'**hygiène,** de **sécurité et** de **conditions de travail** et qu'elle a été adoucie par la possibilité de transférer un excédent budgétaire « **fonctionnement »** sur le budget des activités sociales et culturelles en fin d'année.

Pour rappel, dans les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place une **commission santé, sécurité et conditions de travail** (CSSCT), les frais de fonctionnement du comité social et économique seront plus lourds que ceux supportés par le comité d'entreprise. En effet, l'employeur était tenu de prendre en charge les frais de fonctionnement du CHSCT ainsi que ceux afférents aux expertises auxquelles celui-ci décidait d'avoir recours.

Les frais de fonctionnement de la commission incomberont au CSE, ainsi que 20 % des frais d'expertise, à l'exception de celle en cas de risque grave constaté dans l'établissement.

***… sous réserve d'une première exception : la formation des délégués syndicaux…***

Le comité social et économique peut décider, par une **délibération**, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité social et économique ou, pour les petits comités, dans les documents comptables et, d'autre part, dans le rapport annuel d'activité et de gestion (**C. trav. art. L.2315-61, al. 5 et 6**).

Ces dispositions reprennent purement et simplement celles de **l'ancien article L.2325-43 du Code du travail** relatif au comité d'entreprise**.**

**À noter**

Ce texte prévoyait aussi la prise en charge du financement de la formation des **délégués du personnel,** mais que cette disposition perd sa raison d'être avec la disparition de l'institution.

**La loi de ratification** a modifié quelques règles concernant la subvention de fonctionnement, mais à la marge. Ainsi, le CSE peut décider de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des **représentants de proximité,** lorsqu'ils existent.

***… et de la possibilité d'affecter le reliquat budgétaire aux activités sociales et culturelles***

Le comité social et économique peut également décider, par une **délibération**, de transférer **tout ou partie de l'excédent annuel** du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles (**C. trav. art. L.2315-61, al. 5**).

Cette possibilité constitue une innovation par rapport aux textes relatifs au comité d'entreprise. Jusqu'ici, le principe dit de « dualité budgétaire » interdisait tout transfert du budget de fonctionnement vers celui des activités sociales et culturelles.

On relèvera qu'une **faculté symétrique** est prévue, permettant le transfert des reliquats budgétaires des activités sociales et culturelles vers le budget de fonctionnement du CSE.

Alors que **l'ordonnance 2017-1386** autorisait le comité à transférer la totalité de ses **excédents annuels** de fonctionnement au budget des activités sociales et culturelles, ce transfert ne pourra plus porter que sur **une partie de l'excédent,** dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'État.

## Contribution aux activités sociales et culturelles

Le financement des activités sociales et culturelles du comité social et économique est assuré pour l'essentiel, comme le financement des activités sociales et économiques du comité d'entreprise, par une contribution patronale s'ajoutant à la subvention de fonctionnement et qui résulte :

- d'un accord d'entreprise ;
- à défaut d'accord, d'une obligation légale, dans les entreprises ayant déjà des activités sociales et culturelles au moment de l'institution du comité ;
- le cas échéant, à défaut d'accord et d'obligation légale, d'un usage ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

**L'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017** a transposé au comité social et économique les règles applicables à la contribution versée au comité d'entreprise, en y apportant plusieurs modifications.

**À noter**

Les entreprises dépourvues d'activités sociales et culturelles avant la création du comité ne sont pas tenues de contribuer au financement de ces activités (en ce sens, ***Cass. soc. 9-7-1997 n° 95-21.462 : RJS 10/97 n° 1108***), sauf si elles ont conclu un accord collectif ou si elles sont soumises à un usage ou à une décision unilatérale. Il en résulte, en particulier, que les **entreprises nouvelles** n'ont aucune obligation en la matière.

***La contribution est fixée, en principe, par accord d'entreprise***

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. À défaut, elle ne peut pas être inférieure à un minimum (**C. trav. art. L.2312-81**).

**Remarque**

Le minimum fixé par la loi ne s'appliquant qu'à défaut d'accord d'entreprise il en résulte que l'accord d'entreprise peut prévoir un montant inférieur au minimum légal**.**

**L'ordonnance 2017-1386**modifie donc les règles applicables au comité d'entreprise puisque le montant de la contribution au comité d'entreprise pouvait aussi être fixé par accord d'entreprise, mais qu'il devait nécessairement être plus élevé que le minimum légal (***Cass. soc. 23-3-1982 n° 81-10.305***).

***À défaut d'accord, on applique le minimum légal, sauf usage plus favorable***

**L'article L.2312-81 du Code du travail** prévoit que la contribution aux activités sociales et culturelles du CSE est fixée par accord collectif. À défaut, elle ne peut pas être inférieure au **total le plus élevé** des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des **3 dernières années précédant la prise en charge** des activités sociales et culturelles par le comité. Il est en outre précisé que le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut pas être inférieur au **même rapport** existant pour l'année de référence.

**La loi de ratification** supprime toute mention de l'année de référence.

**À défaut d'accord**, la seule règle applicable est que le rapport de la contribution à la masse salariale ne peut pas être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

**Le décret 2017-1819 du 29 décembre 2017** avait anticipé cette modification en supprimant tout minimum en valeur absolue de la subvention.

**Remarque**

Bien que, à la lecture des débats devant l'Assemblée nationale, il ne paraisse pas que ce soit l'intention du législateur, il ressort du texte modifié qu'en cas de mise en place d'un CSE, aucune contribution ne sera due à celui-ci, quand bien même l'employeur aura auparavant géré directement certaines activités sociales et culturelles.

***Une liberté encadrée pour disposer du reliquat budgétaire***

En cas de reliquat budgétaire, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement ou à des associations dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'État (**C. trav. art. L.2312-84**).

Outre le mot « *délibération* », l'expression « *membres de la délégation du personnel* » implique que l'**employeur** ne doit pas prendre part au **vote.**

## Pour le CSE central, la branche pourra fixer le budget de fonctionnement

Alors que le Code du travail était muet sur la question de la répartition de la subvention de fonctionnement entre le comité central et les comités d'établissement, il prévoit désormais que la répartition de cette subvention entre les CSE d'établissement et le CSE central doit se faire par **accord entre ces instances.** Il précise aussi qu'**à défaut d'accord** les modalités de constitution du budget de fonctionnement du CSE central sont déterminées par décret (**C. trav. art. L.2315-62**).

Finalement, la solution retenue par **le décret 2017-1819 du 29 décembre 2017** constitue, pour ces institutions, une forte incitation à trouver un accord.

En effet, à défaut de trouver un accord entre elles, elles devront appliquer les stipulations de la **convention collective de branche** ou, à défaut de stipulations dans cette convention, aller au contentieux.

Ce sera en effet alors au **tribunal d'instance** de fixer le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque comité d'établissement au comité central en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier (**C. trav. art. R.2315-32**).

**À noter**

Un **accord d'entreprise** ne peut pas fixer la répartition de la subvention de fonctionnement entre le CSE central et les CSE d'établissement.

# Budgets du CSE : fin de l'étanchéité des budgets et de la contribution minimale ASC en valeur absolue

**Décret 2017-1819 du 29 décembre 2017**

Les ressources du CSE en matière d'activités sociales et culturelles sont constituées, comme celles du comité d'entreprise**,** des sommes versées par l'employeur pour financer ces activités, du remboursement obligatoire par l'employeur des primes d'assurances dues par le CSE pour couvrir sa responsabilité civile, des cotisations facultatives des salariés de l'entreprise, des subventions accordées par les collectivités publiques ou les organisations syndicales, des dons et legs, des recettes procurées par les manifestations organisées par le comité, des revenus des biens meubles et immeubles du comité (**C. trav. art. R.2312-49**).

Elles peuvent aussi, et il s'agit là d'une possibilité qui n'était pas offerte au comité d'entreprise, comprendre tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement ou être amputées d'une partie du reliquat de l'année précédente qui a été transféré à ce budget de fonctionnement.

## Montant de la contribution patronale

***Le minimum en valeur absolue est supprimé***

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du CSE est fixée par **accord d'entreprise** (**CSS art. L.2312-81**).

**À défaut d'accord,** elle ne peut pas être inférieure au minimum prévu par **l'article L.2312-81 du Code du travail**.

**Le décret 2017-1819 du 29 décembre 2017**supprime le minimum prévu par **l'ancien article R.2323-35 du Code du travail** pour le comité d'entreprise. Cet article imposait de maintenir, chaque année, le montant le plus élevé en valeur absolue des 3 dernières années.

Cette suppression est en cohérence avec les termes du projet de loi de ratification des ordonnances du 22 septembre, qui prévoit de supprimer tout montant en valeur absolue lors de la mise en place du CSE et de fixer le montant minimum de la contribution en pourcentage de la masse salariale de l'année précédente.

# Tableau avant/après

On trouvera dans le tableau ci-dessous un rappel des modalités de calcul de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles, respectivement du comité d'entreprise et du CSE, et des **exemples** des conséquences des modifications opérées par le décret et par la future loi de ratification des ordonnances.

| **Montant minimum de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles** | | | |
|---|---|---|---|
| | | **Du comité d'entreprise** [(1)] | **Du CSE** [(2) (3)] |
| **Mise en place du CE ou du CSE** | **Textes** | La contribution initiale minimale est calculée en combinant les 2 règles suivantes :<br>- elle ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours de l'une des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité, à l'exclusion des dépenses temporaires si les besoins correspondants ont disparu ;<br>- le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut être inférieur au même rapport existant pour cette même année de référence (**C. trav. art. L.2323-86 ancien**). | Le rapport de la contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente (**C. trav. art. L.2312-81**) sous la réserve suivante : il n'est pas tenu compte des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu (**C. trav. R.2312-50 issu de décret 2017-1819 du 29-12-2017**). |
| | **Exemples** | Une entreprise met en place un CE en 2017. Pour les 3 années précédentes, le montant des dépenses sociales et celui de la masse salariale s'élèvent respectivement à :<br>- 2014 : 8 000 € et 900 000 € ; | Une entreprise met en place un CSE en 2018. Pour les années précédentes, le montant des dépenses sociales et celui de la masse salariale s'élèvent respectivement à :<br>- 2016 : 9 000 € et 900 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | - 2015 : 8 500 € et 850 000 € ;<br>- 2016 : 9 000 € et 900 000 €.<br>L'année de référence pour la contribution 2017 est 2016 (année où les dépenses ont été le plus élevées). Le montant minimum en valeur absolue de la contribution 2017 est donc de 9 000 €. Le rapport de cette somme à la masse salariale de la même année étant de 1 % (9 000 €/900 000 €), si en 2017 la masse salariale est de 1 000 000 €, le montant minimum de la contribution due au titre de 2017 s'élève à : 10 000 € (1 % de cette masse). | 000 € ;<br>- 2017 : 10 000 € et 1 000 000 €.<br>L'année de référence pour la contribution 2018 est 2017 (année précédente).<br>Le rapport de la contribution 2017 à la masse salariale brute 2017 est de 1 % (10 000/1 000 000).<br>Si, en 2018, la masse salariale est de 800 000 €, le montant minimum de la contribution due au titre de 2018 s'élève à : 1 % 800 000 € = 8 000 €. |
| **Années ultérieures** | **Textes** | La contribution à verser chaque année doit respecter les minima initiaux, en valeur absolue et en pourcentage (**C. trav. art. L.2323-86 ancien**).<br>En outre, son montant ne peut, en aucun cas, être inférieur au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours de l'une des 3 dernières années, à l'exclusion des dépenses temporaires si les besoins correspondants ont disparu (**C. trav. art. R.2323-35 ancien**). Toutefois, ce montant n'est maintenu qu'à masse salariale constante. Si elle diminue, il subit la même variation (***Cass. soc. 6-6-2000 n° 98-22.159 FS-P : RJS 7-8/00 n° 820***). | Mêmes règles que lors de la mise en place |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | **Exemples** | Si l'on poursuit l'exemple précédent (montants de la contribution et de la masse salariale) :<br>- 2015 : 8 500 € et 850 000 € ;<br>- 2016 : 9 000 € et 900 000 € ;<br>- 2017 : 10 000 € et 1 000 000 €.<br>Pour l'année 2018, l'année de référence est 2017 (année où le montant des dépenses a été le plus élevé). Si en 2018 la masse salariale est ramenée à 800 000 €, soit une diminution de 20 % par rapport à l'année de référence, la contribution due pour 2018 devrait être de : 10 000 € − (20 % 10 000) = 8 000 €.<br>Ce chiffre étant inférieur aux minima initiaux (1 % de la masse salariale et 9 000 € en valeur absolue), la contribution minimale due au titre de 2018 s'élève à 9 000 €. | Si l'on poursuit l'exemple précédent (montants de la contribution et de la masse salariale) :<br>- 2017 : 10 000 € et 1 000 000 € ;<br>- 2018 : 8 000 € et 800 000 €.<br>L'année de référence pour la contribution 2019 est 2018 (année précédente). Le rapport de la contribution 2018 à la masse salariale brute 2018 est de 1 % (8 000/800 000). Si en 2019 la masse salariale est ramenée à 700 000 €, le montant minimum de la contribution due au titre de 2019 s'élève à : 1 % 700 000 € = 7 000 €. |
| (1) Pour le comité d'entreprise, un accord ne peut pas déroger au montant minimum.<br>(2) Pour le CSE, le montant minimum ne s'applique qu'à défaut d'accord d'entreprise sur le sujet.<br>(3) Sous réserve que la loi de ratification des ordonnances du 22-9-2017 soit adoptée. | | | |

## Transfert d'excédents des activités sociales et culturelles au fonctionnement

Alors que le comité d'entreprise est soumis à un principe de stricte séparation de ses budgets fonctionnement et activités sociales et culturelles, le CSE peut décider de **transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel** du budget destiné aux activités sociales et culturelles **au budget de fonctionnement** (**C. trav. art. L.2312-84**).

Le CSE peut aussi, comme le comité d'entreprise, transférer une partie de son budget activités sociales et culturelles à une association**.**

**Le décret 2017-1819 du 29 décembre 2017** fixe les conditions et limites du transfert du reliquat de budget activités sociales et culturelles du CSE.

***Les transferts sont limités à 10 %…***

En cas de reliquat budgétaire, l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations dans la limite de 10 % de cet excédent (**C.trav. art. R.2312-51, al. 1**).

**À noter**

Le seuil de 10 % s'apprécie par rapport à l'excédent annuel (et non pas par rapport au montant global du budget annuel) et globalement pour les affectations au fonctionnement du CSE et aux associations. Autrement dit, il n'est pas possible d'affecter 10 % du reliquat au fonctionnement du CSE et 10 % à des associations.

***… ils nécessitent une délibération du CSE…***

La décision de transférer une partie du reliquat budgétaire au budget de fonctionnement ou à des associations doit résulter d'une délibération des membres de la délégation du personnel du CSE (**C. trav. art. L.2312-84**).

Elle implique donc un vote du CSE, auquel l'employeur ne participe pas.

Lorsque la partie de l'excédent est transférée à une ou plusieurs associations humanitaires reconnues d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale, la délibération du CSE précise les destinataires des sommes et, le cas échéant, la répartition des sommes transférées (**C. trav. art. R.2312-51, al. 3**).

**À noter**

En application de **l'article L.2312-84 du Code du travail**, qui renvoie à un décret le soin de définir les « *conditions et limites* » du transfert du reliquat budgétaire à des associations, le **décret du 29 décembre 2017** réserve donc cette possibilité de transfert aux seules associations reconnues d'utilité publique de lutte contre l'exclusion ou menant des actions de réinsertion sociale.

***… et apparaissent dans les comptes et le rapport de gestion***

En outre, la somme transférée et ses modalités d'utilisation doivent être inscrites (**C. trav. art. R.2312-51, al. 2)** :

- d'une part, dans les **comptes annuels** du CSE ou, pour les petits CSE, dans ses documents comptables ;
- d'autre part, dans le **rapport** d'activité et de gestion.

## Fermeture de l'entreprise

En cas de **cessation définitive de l'activité de l'entreprise,** le CSE est soumis au même régime que le comité d'entreprise.

Ainsi, il décide de l'affectation des biens dont il dispose et la liquidation est opérée par ses soins (sous la surveillance du Direccte).

La dévolution du solde des biens est réalisée au crédit :

- soit d'un autre CSE ou d'un comité des activités sociales et culturelles interentreprises, notamment dans le cas où la majorité des salariés est destinée à être intégrée dans le cadre de ces entreprises ;
- soit d'institutions sociales d'intérêt général dont la désignation est, autant que possible, conforme aux vœux exprimés par les salariés intéressés.

Les biens ne peuvent pas, bien entendu, être répartis entre les salariés ou les membres du comité (**C. trav. art. R.2312-52**).