

BUDGETS DU CSE

Février 2018

Le budget des AEP & le budget des ASC

p.1

Définition de la masse salariale

p.2

Obligations comptables

p.3-5

Transfert du patrimoine

p.6

Les utilisations du budget

p.7-8

Points de vigilance

p.9-10

LE BUDGET DES AEP & LE BUDGET DES ASC

L'importance du budget AEP pour le CSE :

Jusqu'à présent le budget de fonctionnement du CE ne pouvait être utilisé que pour les missions du CE (ainsi que la formation des DP et DS).

Le budget de fonctionnement du CSE peut être utilisé pour assurer au CSE le plein exercice de toutes ses missions :

- Celles reprises du CE ;
- Celles reprises des DP ;
- Celles reprises du CHSCT ;
- La négociation d'accord (notamment en l'absence de DS) ;
- Pour assurer la formation des membres du CE, DP, DS et des représentants de proximité.



Les principes généraux des budgets sont à première vue repris... :

Le principe d'un budget de fonctionnement est maintenu :

- 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 d'au moins 2.000 salariés (Nouveauté).

Les règles sur le budget des ASC sont également reprises :

- Pas de montant ou de pourcentage minimum imposé aux employeurs ;
- L'existence d'un budget ASC dépend de « l'histoire de l'entreprise » ;
- L'employeur doit maintenir un niveau de prestations ASC (budget + avantages gérés par lui).

DEFINITION DE LA MASSE SALARIALE

... mais des dispositions nouvelles peuvent conduire à des réductions de budgets :

Une nouvelle disposition de la masse salariale

La masse salariale brute est constituée par **l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale** (contrairement à la jurisprudence qui avait un temps opté pour la référence au compte 641 PCG « retraité »).

Ainsi les indemnités de rupture ne figurent plus dans l'assiette servant à calculer le budget du CSE.

Un nouveau calcul du budget des œuvres sociales

Sur le budget des activités sociales et culturelles (ASC), la référence à la règle selon laquelle « la contribution versée par l'employeur ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées à ce titre lors des trois dernières années précédant la prise en charge des ASC par le comité » **est supprimée.**

A la place, la nouvelle rédaction de l'article L.2312-81 indique :

« A 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** ».



OBLIGATIONS COMPTABLES

Entreprises de 50 salariés et plus

Les principes généraux sur les obligations comptables sont repris :

Des obligations comptables qui dépendent de la «taille» des CSE

Des modalités d'établissement des comptes différentes :

PETIT CSE

Comptabilité de trésorerie
CSE dont les ressources sont inférieures à 153.000 €.

MOYEN CSE

Comptabilité d'engagement
Expert-comptable obligatoire - Pas de CAC
CSE dont les ressources sont supérieures à 153.000 € et ne remplissant pas au moins 2 des 3 critères :

- » 50 salariés en ETP ;
- » 1,55 millions d'€ de bilan ;
- » 3,1 millions d'€ de ressources.

GROS CSE

Comptabilité d'engagement
Expert-comptable recommandé - CAC obligatoire
CSE remplissant au moins 2 des 3 critères (avec obligation de nommer un Commissaire aux comptes).

Les CSE dont les **subventions dépassent 153.000 €** devront confier la mission de présentation de leurs comptes annuels à un expert-comptable, rémunéré sur leur subvention de fonctionnement (Art. L.2325-56).

OBLIGATIONS COMPTABLES

L'arrêté et l'approbation des comptes :

- **Seuls des membres élus du CSE peuvent arrêter les comptes.**
 - Ils sont désignés selon des modalités prévues par le règlement intérieur du CSE.
- Les comptes doivent être présentés **dans un délai de 6 mois à compter de la clôture de l'exercice.**
- **Les comptes sont approuvés par les membres élus du CSE** en séance plénière.
 - La réunion porte sur ce seul sujet et fait l'objet d'un PV spécifique.
 - Avec le rapport de gestion, ils sont **communiqués au plus tard 3 jours avant** aux autres membres du CSE.
- **L'employeur ne participe ni à l'arrêté, ni à l'approbation des comptes.**

La publicité des comptes :

- Les comptes et le rapport de gestion doivent être portés à la connaissance exclusive des salariés de l'entreprise.
- Cette publicité doit se faire par tout moyen (affichage sur les panneaux d'information dévolue au CSE, intranet de l'entreprise...).
- Cette publicité doit être accompagnée d'une information qualitative et compréhensible aux salariés.



OBLIGATIONS COMPTABLES

Le CSE doit rendre compte de sa gestion :

- **Le CSE doit rédiger un rapport et doit arrêter les comptes** (le rapport et les comptes doivent être approuvés dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice).
- Ainsi, **le CSE doit respecter un formalisme** quant à la présentation des comptes qui diffère selon la taille du CSE.



Un rapport de gestion pour l'ensemble des CSE, quelle que soit leur taille :

■ Il contiendra les éléments suivants :

1. Une **présentation du CSE** et de ses missions ;
2. Un **bilan de l'année écoulée sur les attributions économiques** ;
3. Un **bilan de l'année écoulée sur les activités sociales et culturelles*** ;
4. La description et l'évaluation du **patrimoine**** ;
5. Les **engagements en cours** et les **transactions significatives **** ;
6. L'**état de synthèse** simplifié de ses **ressources et dépenses ***** ;
7. L'**état de synthèse** simplifié relatif à son **patrimoine et à ses engagements***** ;
8. Les informations relatives aux **transactions significatives** qu'il a effectuées***.

* *Présentation « allégée » pour les CSE dont les ressources sont inférieures à 153.000 €*

** *Concerne uniquement les CSE dont les ressources sont supérieures à 153.000 €*

*** *Concerne uniquement les CSE dont les ressources sont inférieures à 153.000 €*

TRANSFERT DU PATRIMOINE

Le patrimoine du CE devra être transféré au CSE :

- Le principe d'un transfert obligatoire du patrimoine du CE vers le CSE est acquis.
- Toutefois, une incertitude existe quant aux modalités de ce transfert car une « coquille » dans la 6^{ème} ordonnance (de décembre 2017) conduit à ce que deux textes qui comportent des modalités différentes sont applicables (espérons qu'un prochain texte corrigera cette situation [c'est le texte de décembre qui devrait alors être seul repris]) :

Article 9 VI de l'ordonnance de septembre

Une convention conclue avant le 31 décembre 2019 entre les comités sociaux et économiques et les membres des anciennes instances définit les conditions dans lesquelles ces instances mettent à disposition du comité social et économique les biens de toute nature, notamment les immeubles et les applications informatiques, ainsi que, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Article 9 VI modifié par la 6^{ème} ordonnance

Lors de leur dernière réunion, les IRP existantes décident de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent à destination du futur CSE.

Lors de sa première réunion, le CSE décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par les instances mentionnées au premier alinéa lors de leur dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes.

LES UTILISATIONS DES BUDGETS

L'utilisation du budget AEP :



■ La subvention de fonctionnement versée au CSE doit lui permettre d'assurer son rôle économique :

- Les frais courants des attributions économiques et professionnelles ;
- Les abonnements et services de conseils dans le cadre du rôle économique ;
- Les frais d'expertise, lorsque le CSE a recours à un expert-comptable pour l'établissement ou l'audit des comptes ;
- Les frais d'expertise, lorsque le CSE a recours à un expert technique dans le cadre de consultations ponctuelles ;
- Le financement de la formation économique des membres titulaires, éventuellement la formation des DS et représentants de proximité ;
- Les frais de déplacement des membres dans l'exercice de leur mandat.

L'utilisation du budget ASC

La contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles anime la **collectivité des salariés** (restauration ; loisirs ; vacances ; Noël...) et des **activités qui répondent à des besoins individuels** (billetterie ; loisirs ; les activités exceptionnelles ; les secours...).

Toutefois, l'**octroi de bons d'achats** pour les salariés lors d'événements particuliers autorisés et listés par l'URSSAF **ne doit pas excéder 166 € par salarié pour l'année 2018**. Au-delà de ce montant, l'avantage est soumis aux cotisations sociales dès le premier euro.

LES UTILISATIONS DES BUDGETS

Le C.S.E peut décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles (*) ou inversement (**)

* *Limites seront fixées par décret*

** *Maxi 10% de l'excédent*

(*) *Les accords collectifs d'entreprise ou de branche plus favorables qui traitent du CE ne s'appliquent pas au CSE.*

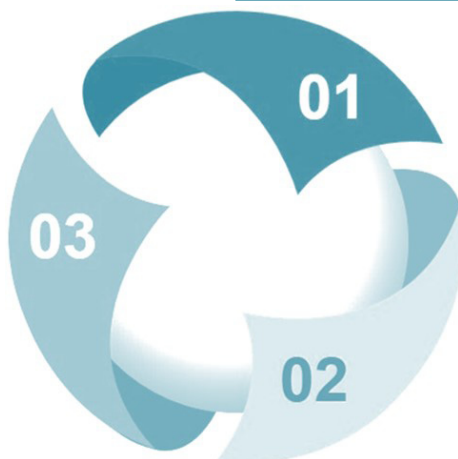
Une gestion des budgets assouplie :

En matière de transfert, des principes sont à respecter.

Il s'agit de l'excédent annuel et pas des reliquats des exercices antérieurs.

Le transfert du budget ASC vers celui du fonctionnement ou vers une association d'utilité publique, est limité à 10 % de l'excédent.

Attente de la limite par décret du budget fonctionnement vers celui des ASC.



En cours d'année, la dualité des budgets doit être strictement respectée.

POINTS DE VIGILANCE

Une souplesse de gestion qui n'est pas sans risques :

ATTENTION A UN EFFET D'AUBAINE

qui **peut dépouiller le C.S.E** de ses moyens d'action (accès à la formation, accès à des experts, procédure judiciaire...) faute de financement ! →

Le budget de fonctionnement assure l'autonomie du CSE.

ATTENTION : A ce jour les exonérations de cotisations ne sont que des tolérances dont l'application dépend « du bon vouloir » de l'URSSAF. →

On ne peut pas dire aujourd'hui quelle sera la position de l'URSSAF si les ASC absorbent le fonctionnement.

ATTENTION : Une politique sociale de « pouvoir d'achat » peut être instrumentalisée par votre employeur (effet de limitation de la politique salariale). →

Les ASC ne doivent pas «remplacer» le salaire.

S'agissant des expertises, le risque est très clairement identifié lorsque la loi met à la charge du CSE 20 % des frais d'expertise :

Lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise, l'employeur prend alors à sa charge le coût total sous réserve que le CSE n'a pas opéré de transfert d'excédent annuel au budget destiné aux ASC au cours des trois années précédentes.

Un transfert excessif conduira ainsi à vous priver d'une expertise notamment sur :

- les orientations stratégiques ;
- le droit d'alerte ;
- un projet important portant sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.



En cours d'année, un transfert «en urgence» du budget ASC vers le fonctionnement **n'est pas possible**.

POINTS DE VIGILANCE

Une gestion raisonnée qui s'impose :



- Avec moins d'élus et moins d'heures de délégations pour assumer un nombre accru de missions (CE + DP + CHSCT) et ...
- ... avec des négociations d'entreprise (en l'absence de DS ce sont les élus CSE qui négocient) qui permettent de s'écarter des stipulations de la branche :

Les besoins de financement dans le domaine des compétences économiques et sociales sont d'autant plus importants pour :

- **Savoir**
- **Comprendre**
- **Analyser**
- **Négocier**
- **Agir** (conseiller les salariés, rendre un avis utile, signer un accord juste, faire des propositions...)

Vous devez également conserver un budget pour vous permettre d'exercer votre rôle économique : la mise en œuvre de vos obligations comptables (notamment les frais d'établissement des comptes par un expert-comptable), vos besoins de formation, vos conseils, vos assistances diverses...

Nos équipes sont à votre écoute pour répondre à toutes vos questions et vous conseiller.

N'hésitez pas à nous contacter au

01 42 25 30 30

ou info@groupe-legrand.com

DES EXPERTS AU SERVICE DES CE/CSE

GROUPE
LEGRAND



EXPERTISE COMPTABLE

CONSEIL & ASSISTANCE

FORMATION

Nos équipes sont à votre écoute pour répondre à toutes vos questions et vous conseiller au :

01 42 25 30 30 - info@groupe-legrand.com

PARIS - LYON - BORDEAUX - LILLE - MARSEILLE

GROUPE
LEGRAND

www.groupe-legrand.com