

Le budget du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

Description

Le [Comité Social et Economique](#) est venu fusionner les anciennes instances représentatives du personnel. Instauré par les [ordonnances Macron](#), la mise en place du Comité social et économique s'est effectuée progressivement, jusqu'à se généraliser au 1er janvier 2020, à toutes les entreprises dont l'effectif de 11 salariés a été atteint pendant plus de 12 mois consécutifs.

Dans les entreprises dont [l'effectif est inférieur à 50 salariés](#), le Code du travail ne prévoit pas de subvention directe versée par l'employeur au Comité social et économique, contrairement aux entreprises dont [l'effectif est supérieur à 50 salariés](#). En effet, le Comité social et économique des entreprises de plus de 50 salariés bénéficie d'une subvention de fonctionnement versée par l'employeur.

Toutefois, au sein des entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut financer la [formation obligatoire des membres](#) du Comité social et économique en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Un local comprenant le matériel nécessaire à l'accomplissement de leurs missions peut également être mis à disposition par l'employeur.

[Téléchargez le guide complet sur le CSE](#) [Mettre en place votre CSE](#)

Quel est le budget du CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés ?

Dans les [entreprises de moins de 50 salariés](#), le Comité social et économique reprend les attributions autrefois dévolues aux délégués du personnel. Cependant, le Code du travail ne prévoit pas de [budget](#) pour celui-ci.

Les moyens financiers du CSE

Dans une entreprise dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, le [Comité social et économique](#) ne bénéficie pas du statut de personne morale. Par conséquent, ce dernier n'a pas de budget propre. En effet, la loi ne prévoit pas le versement de subventions par l'employeur pour le [fonctionnement du Comité social et économique](#)

dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Toutefois, cela ne signifie pas que les [membres du Comité social et économique](#) ne bénéficieront d'aucun financement. Certes, l'employeur n'a pas l'obligation d'accorder un budget de fonctionnement ni de subventionner [les activités sociales et culturelles](#) du Comité social et économique. Cependant, il peut bénéficier de différentes aides de la part de l'employeur.

Ainsi, **l'employeur peut mettre à disposition des membres du Comité social et économique un local disposant du matériel nécessaire à l'accomplissement de leurs missions**. Il peut également financer les [formations obligatoires des membres](#) : celle concernant la sécurité, la santé et les conditions de travail.

Afin d'obtenir ces différentes aides, les membres du Comité social et économique doivent en faire la demande auprès de l'employeur. Toute demande légitime ne pourra pas être refusée par l'employeur. S'il refuse, il est susceptible de commettre un délit d'entrave.

Le budget de fonctionnement du CSE

Dans les [entreprises de moins de 50 salariés](#), l'employeur n'est pas tenu de participer au [budget de fonctionnement](#).

Toutefois, il est libre de le faire s'il le souhaite. Le financement auquel il consent peut servir au paiement des frais d'administration, à l'achat de logiciels, d'équipements divers, etc.

Si le [Comité social et économique](#) ne bénéficie pas d'une subvention directe venant de l'employeur, il peut lui demander de lui fournir le matériel nécessaire à la réalisation de ses missions. En cas de refus de la part de la direction, l'inspecteur du travail peut intervenir et faire respecter les droits du Comité social et économique.

Les financements versés par l'employeur

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un [budget accordé au Comité social et économique](#) peut contribuer à la formation des membres élus. Ces derniers connaîtront ainsi l'étendue de leurs droits et obligations, ainsi que les missions qui leur seront dévolues.

La formation des membres du CSE

Afin d'accomplir correctement leurs missions, les [membres du Comité social et économique](#) sont tenus de maîtriser les subtilités du CSE. Ainsi, ces derniers doivent impérativement suivre une formation à ce sujet.

En effet, dans les [entreprises de moins de 50 salariés](#), les membres du Comité social et économique doivent suivre une [formation spécifique](#) afin d'assister efficacement les salariés et assumer correctement leurs fonctions. Cette formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail leur permettra de :

- connaître précisément leurs droits et obligations ;
- exercer leurs attributions en matière de santé et de sécurité ;
- assister les salariés.

Cette formation permet de répondre à plusieurs objectifs :

- Faciliter la [mise en place du Comité social et économique](#) ;
- Permettre aux participants de développer un dialogue social ;
- Renforcer leurs compétences en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

En y participant, ils apprendront à mieux dialoguer avec les salariés. Ils maîtriseront également les outils destinés à protéger la sécurité ou la santé des salariés.

De plus, avec l'avènement des nouvelles technologies, de nouvelles méthodes d'apprentissage ont fait leur apparition. Afin d'acquérir de nouvelles compétences, les élus du Comité social et économique pourront participer à des formations digitales. S'ils s'inscrivent à un MOOC (Massive Open Online Course ou formation en ligne ouverte à tous), il leur sera possible d'obtenir à distance une formation certifiante, après avoir suivi les cours sur plusieurs semaines.

Grâce à cette formation, les membres du CSE seront aptes à repérer et mesurer les risques professionnels. Elle augmentera également leur capacité d'analyse des conditions de travail. Elle pourra être suivie au sein d'un centre affilié à une organisation syndicale ou encore d'un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative.

Le financement de cette formation doit être pris en charge par l'employeur,

conformément à [l'article L.2315-18 du Code du travail](#).

La mise à disposition d'un local et de fournitures

Dans une [entreprise de moins de 50 salariés](#), les pouvoirs dont disposent les [membres du Comité social et économique](#) sont identiques à ceux des anciens délégués du personnel. En effet, **l'employeur est tenu de leur fournir les outils nécessaires pour assurer le fonctionnement du Comité**. Il a pour obligation de mettre à leur disposition un local, ainsi que des moyens matériels leur permettant de remplir correctement [leurs missions](#).

Les membres du CSE des entreprises de moins de 50 salariés doivent donc **demander à l'employeur la fourniture du matériel nécessaire à l'exercice de leurs missions**. L'employeur choisira le local du [Comité social et économique](#) qui doit, en principe, être situé au sein de l'entreprise. Les membres élus doivent pouvoir y accéder et exercer leurs missions. Avec l'accord de l'employeur, ils peuvent y inviter des personnes extérieures à la société dans le cadre de leurs [réunions](#).

Ce local doit être aménagé, c'est-à-dire meublé, chauffé et éclairé. Il doit être suffisamment spacieux pour qu'il puisse accueillir une réunion.

Concernant les fournitures, elles doivent être en adéquation avec les besoins du Comité. Les membres du CSE doivent avoir à leur disposition un ordinateur, une imprimante, une photocopieuse et une ligne téléphonique.

Voir aussi : [le passage du CE au CSE](#)