

Le budget du CSE

Description

Le [Comité Social et Economique \(CSE\)](#) dispose d'un budget de fonctionnement et d'un [budget des activités sociales et culturelles \(ASC\)](#) seulement lorsque l'entreprise a 50 salariés ou plus. Toutefois, le CSE reste obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

En outre, ce sont des subventions patronales proportionnelles aux effectifs qui alimentent le budget CSE. Bien que ce dernier lui permette de mener ses missions en toute indépendance, son utilisation nécessite le respect de certaines règles sous peine de sanctions.

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

Qu'est-ce que le budget CSE ?

Le budget CSE est l'**ensemble des moyens financiers obligatoires que l'employeur alloue au CSE**. Ce dernier lui permet d'exercer pleinement ses missions en toute indépendance.

En tant que nouvelle instance représentative du personnel dans l'entreprise, le CSE introduit certains changements concernant les budgets par rapport à l'ancien [Comité d'Entreprise \(CE\)](#).

Bien qu'ils présentent de nombreux points communs, le CSE et l'ancien CE **sont profondément distincts en ce qui concerne la base légale**. Cette différence réside notamment dans le fait que le CSE bénéficie désormais d'un budget de fonctionnement obligatoire fixé par la loi, contrairement à l'ancien CE.

Quelle est la composition du budget CSE ?

Le budget de fonctionnement et le budget alloué aux activités sociales et culturelles (ASC) sont les deux composantes du budget CSE. Il est nécessaire d'avoir une répartition équilibrée afin de garder ces deux budgets autonomes.

Budget de fonctionnement

Concernant le [CSE des entreprises de 50 salariés et plus](#), l'employeur est **tenu au versement d'un budget de fonctionnement au CSE**. Le montant de ce budget est calculé en pourcentage selon la masse salariale brute de l'entreprise.

Il correspond à :

- 0,20 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 à 1999 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 2000 salariés et plus.

En revanche, s'agissant du [CSE des entreprises de moins de 50 salariés](#), la loi ne **prévoit aucun budget de fonctionnement**.

Par ailleurs, le budget de fonctionnement du CSE ne peut en aucun cas servir à financer des dépenses liées aux ASC. Ces deux budgets **doivent être strictement séparés**. Ainsi, il permet au CSE de faire face aux dépenses que génèrent ses missions économiques et professionnelles, notamment :

- Formation économique sur le fonctionnement du CSE ;
- Recours à un expert-comptable pour la [comptabilité du CSE](#) et en vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ([comptabilité budgétaire](#)) ;
- Recours à un conseiller juridique et économique ;
- Dédommagement des membres du CSE à la suite des frais engendrés par leur déplacement ;
- Dépenses de communication auprès des salariés ;
- Frais de fonctionnement du CSE (fournitures de bureau, abonnement téléphonique, etc.).

Néanmoins, selon l'[article L. 2312-83 du Code du travail](#), les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée **sont exclues de l'assiette de calcul**.

Zoom : Si vous rencontrez des difficultés dans la [mise en place de votre CSE](#), n'hésitez pas à recourir à nos services. LegalPlace vous propose un accompagnement adapté aux besoins de votre entreprise. Nos experts vous guident dans toutes les étapes grâce à une solution simple et sécurisée qui vous permettra de gagner du temps.

Budget Activités Sociales et Culturelles

Le Comité Social et Économique (CSE) **dispose également d'un budget dédié aux activités sociales et culturelles (ASC) en faveur des salariés**. Il entretient un rapport direct avec l'amélioration du cadre de vie et des conditions de travail des salariés. L'accord d'entreprise **fixe le montant de ce budget, et non la loi**.

Toutefois, lorsque l'accord d'entreprise reste muet à ce sujet, le Code du travail intervient. Il **prévoit que le budget ASC pour l'année en cours ne peut pas être inférieur au rapport contribution/masse salariale de l'année précédente**. Le calcul du budget ASC a pour base la masse salariale brute de l'entreprise. Il représente en général entre 0,2 % et 2 % de la masse salariale brute selon les accords conclus.

Par ailleurs, le budget ASC finance non seulement les activités sociales et culturelles au bénéfice des salariés mais aussi celles de leur famille dans certains cas. Les dépenses concernées sont celles liées notamment à la cantine, au logement, à la crèche, aux colonies de vacances, aux loisirs, au sport, etc.

Le [règlement intérieur du CSE](#) définit les modalités d'utilisation de ce budget.

Attention : Le principe de séparation stricte entre ces deux budgets non fongibles est une obligation légale.

Est-il possible d'effectuer un transfert de l'excédent ?

Bien que le budget de fonctionnement et le budget des activités sociales et culturelles soient profondément distincts, il est **possible d'effectuer un transfert de l'excédent de l'un vers l'autre sous certaines conditions**.

Pour ce faire, à la clôture de l'exercice, le CSE **doit constater un excédent annuel sur l'un des deux budgets**. Ainsi, une délibération préalable permet au CSE de décider du transfert de l'excédent. L'entreprise ne peut transférer qu'une partie de l'excédent annuel, et ce transfert ne doit pas dépasser 10 %.

Par ailleurs, le CSE doit inscrire le montant transféré et ses modalités d'utilisation dans ses comptes annuels et son rapport d'activité.

En principe, il est possible d'effectuer un [transfert du budget CSE](#) de fonctionnement vers le budget ASC ou inversement.

Bon à savoir : Si le budget de fonctionnement ne suffit pas à couvrir les frais d'une expertise cofinancée par le CSE, l'entreprise interdit tout transfert du budget de fonctionnement vers le budget des activités sociales et culturelles pendant trois années consécutives.

Quelles sanctions en cas de mauvaise utilisation du budget CSE ?

Le CSE doit utiliser rigoureusement le budget alloué. En effet, l'entreprise ou les autorités compétentes peuvent appliquer plusieurs sanctions en cas de mauvaise utilisation.

Tout d'abord, le tribunal peut annuler la délibération qui a conduit à une utilisation non conforme du budget. Le tribunal judiciaire **est compétent pour procéder au blocage de l'utilisation des fonds litigieux**.

Par ailleurs, il **est possible d'intenter une action pour obtenir la réintégration des sommes mal affectées**. Il est également possible de demander le remboursement des sommes déjà indûment dépensées ou détournées.

Enfin, des sanctions pénales peuvent s'appliquer. Les charges concernent dans ce cas un délit d'entrave au [fonctionnement du CSE](#) ou un abus de confiance, si les fonds utilisés ne respectaient pas la destination. En effet, le détournement de tout ou partie du budget du CSE à des fins personnelles **constitue un délit d'abus de confiance, passible de sanctions pénales**.

Le non-respect du principe de séparation stricte du budget de fonctionnement et du budget des activités sociales et culturelles, qui est d'ordre public, peut également entraîner des sanctions.

A noter : Un membre du CSE qui engage une dépense sans décision préalable des élus peut être poursuivi pour délit d'entrave.

Le CSE peut-il investir ?

Le Comité Social et Économique (CSE) a la **possibilité d'investir les fonds qui n'ont pas été utilisés**. Cet investissement est possible qu'il s'agisse du budget de fonctionnement ou du budget des activités sociales et culturelles. L'objectif est de faire fructifier les réserves du CSE. Toutefois, cette possibilité d'investissement est soumise à des conditions strictes.

Par conséquent, la décision d'investir les sommes inutilisées **doit faire l'objet d'un vote** en [réunion CSE](#). Il s'agit d'une réunion plénière. Le [trésorier du CSE](#) ou le secrétaire ne peuvent pas décider seuls de placer les fonds.

Aussi, le CSE **ne peut pas investir en bourse dans des actions**. Cette opération est jugée trop risquée. Les placements autorisés sont ceux qui **constituent éventuellement un faible risque** comme les comptes rémunérés, les livrets réglementés, etc.

En outre, les intérêts que les différents investissements génèrent **doivent obligatoirement servir à financer les activités sociales et culturelles**.

A noter : Depuis 2009, les CSE ne sont plus éligibles au Livret A. Toutefois, ceux ayant déjà un Livret A avant cette date peuvent le conserver.

FAQ

Les membres du CSE bénéficient-ils d'une formation ?

Selon les articles L.2315-63 et L.2315-18 du code du travail, les membres du CSE bénéficient de deux formations obligatoires : santé/sécurité et économique, financées par l'employeur ou le CSE. Ils peuvent également bénéficier de formations complémentaires facultatives afin d'être mieux outillés pour l'accomplissement de leurs différentes missions.

Est-il nécessaire de mettre à disposition du CSE un panneau d'affichage ?

L'article L.2315-15 du Code du travail prévoit que le CSE doit disposer

d'emplacements obligatoires pour l'affichage au sein de l'entreprise. Il s'agit généralement de panneaux d'affichage. Le manquement à l'obligation de prévoir des emplacements pour l'affichage du CSE est considéré comme un délit d'entrave passible d'une amende.

Quel est le montant minimum de la subvention œuvres sociales du CSE ?

Contrairement à la subvention de fonctionnement, le budget des activités sociales et culturelles du CSE n'a pas de montant minimum légal défini. Son montant dépend des négociations dans l'entreprise ou, à défaut, du niveau atteint l'année précédente.

A voir aussi :

- [Ce qui change avec le CSE](#)
- [Le budget du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés](#)