



Budget de fonctionnement du CSE : obligation de l'employeur, droit des élu.es

👉 Quoi ?

Une **subvention annuelle versée par l'employeur au bénéfice du Comité Social et Économique (CSE)**.

Il ne s'agit pas d'une faculté mais d'une obligation.

👉 Pour qui ?

En cas d'établissements multiples avec des CSE d'établissement, les subventions sont **versées aux CSE d'établissement, à charge pour eux d'en reverser une partie au CSE Central**.

Rien n'est prévu dans la loi, et, à défaut d'accord, d'entreprise ou de branche, c'est au tribunal qu'il reviendra de trancher le montant à reverser.

👉 Combien ?

Le montant minimum de la subvention est égal à 0,2% du total des salaires versés au cours de l'année dans l'entreprise (ou de l'établissement en cas de CSE d'établissement). Dans les entreprises d'au moins 2000 salarié.es, le montant est de 0,22%.

Il s'agit d'un minimum, qui peut donc être augmenté par accord ou par décision de l'employeur.

Sont pris en compte : « l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations sociales » (ce sont les : salaires, indemnités, primes, avantages en argent et en nature, pourboires), sauf les indemnités versées à l'occasion de la rupture d'un CDD.

Ne sont pas prises en compte les rémunérations des travailleurs intérimaires et celles versées aux salariés mis à disposition par une entreprise extérieure.

Le CSE a le droit de demander que lui soit communiqué le montant de cette « masse salariale ».

👉 C'est quand ?

Rien n'est précisé dans la loi. Le versement peut être **mensuel, trimestriel, semestriel ou annuel**.

Il peut être pratique de le prévoir par accord ou dans le règlement intérieur du CSE.

👉 Pourquoi ?

Comme son nom l'indique, le budget doit être utilisé pour les dépenses liées au fonctionnement du CSE.

Sont concernés notamment :

- Les **frais courants** (fournitures, papeterie...) ;
- Les **salaires du personnel** éventuellement embauché par le CSE ;
- Les **déplacements des membres du CSE** (hors ceux pour des réunions obligatoires) ;
- Les **expertises autres que celles prises en charge par l'employeur** (ne pas hésiter à utiliser le droit à expertise souvent très utile) ;
- L'achat de diverses **documentations en lien avec le mandat et les prérogatives du CSE** ;
- Les dépenses liées à la **formation de représentants du personnel** (frais de formation, de déplacement...).

Dès lors qu'une dépense est **rattachée de près ou de loin au fonctionnement du CSE, l'utilisation du budget se justifie, même pour une dépense a priori strictement syndicale** (exemple : formation CGT).

Les élu.es décident seul.es de l'utilisation du budget, **le président du CSE ne prend pas part à la décision**.

Pour éviter d'en débattre à chaque dépense, le règlement intérieur du CSE peut encadrer l'utilisation du budget (en prévoyant par exemple : les dépenses que le trésorier peut toujours faire, le montant au-delà duquel il faut recourir à un vote du CSE, le type de dépenses possibles etc.).

Quel lien avec le budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC) ? En fin d'année, le CSE peut choisir de

transférer une partie (10% maximum) de l'excédent du budget de fonctionnement vers le budget des ASC.

Attention, ce transfert prive le CSE, pendant trois ans, d'un droit important en cas de budget de fonctionnement insuffisant : celui de la prise en charge intégrale des frais d'expertise par l'employeur. Il est donc conseillé, autant que possible, de ne pas procéder à un tel transfert.

Le transfert d'une partie du budget des ASC vers le budget de fonctionnement est également possible.