

**ATLANTES**  
AVOCATS

Assistance

Quelles sont les nouvelles  
règles d'utilisation des budgets  
du CSE ?

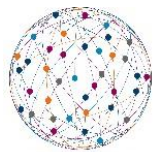
Contentieux

Conseil

Formation

- **Les CSE doivent fondamentalement assurer deux missions :**
  - contrôler le fonctionnement économique de leur entreprise ;
  - proposer aux salariés des activités culturelles et sociales.
- **Ces deux missions sont alimentées par deux budgets distincts, gérés séparément :** le budget des Attributions Economiques Professionnelles (AEP - anciennement budget de fonctionnement) et le budget des activités culturelles et sociales (ASC).
- **Le principe fondamental de séparation stricte entre deux budgets non fongibles, relève d'une obligation légale ne souffrant d'aucune exception.**
  - Le manquement à cette règle est punissable par la loi ;
  - Un salarié, un élu, un nouveau comité, suite à de nouvelles élections par exemple, peuvent agir auprès du président du Tribunal de Grande Instance (TGI) pour obtenir l'annulation de la dépense, la bonne affectation budgétaire mais aussi, le cas échéant, le remboursement des sommes indument dépensées (Cass.soc., n° 12 fév. 2003, n° 00.19341). Si le caractère volontaire de la mauvaise imputation budgétaire est démontré, les élus encourent un risque pénal.



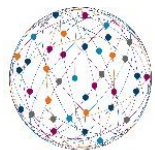


## L'assiette de calcul des budgets

- **Sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement s'entend de la masse salariale brute 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 ;
  - à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du CDI (indemnités de licenciement et indemnités de départ à la retraite...).
  - à l'exception des sommes relatives à la participation et à l'intéressement qui n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (Cass. soc., 7 nov. 2018, no 16-28.142).
- L'assiette de calcul est identique concernant le budget des ASC (article L.2312-83 du Code du travail).

## Le versement de ces budgets

- **Budgets annuels mais sans qu'une périodicité soit imposée par les textes:** à prévoir dans le règlement intérieur de CSE mais ne doit en aucun cas bloquer le comité dans ses projets.
- Comme pour le CE, la masse salariale à retenir est celle de l'année en cours, mais faute de pouvoir connaître avec exactitude cette masse avant la fin de l'année, **la subvention peut être calculée sur la masse de l'année précédente et réajustée en fin d'année** (Circ. min., 6 mai 1983, BO Trav. no 83/23-24).



ATLANTES

AVANCE

**Art L.2315-61 et L. 2312-81 du Code du travail**

Le CSE bénéficie, en principe, de 2 budgets qu'il importe de distinguer

Vérifier ce que prévoit la CCN

## Budget dit « de fonctionnement » :

- Minimum de montant fixé par la loi.
- Son montant est désormais différencié en fonction de l'effectif de l'entreprise. Il est de :
  - 0,20 % dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés ;
  - 0,22 % dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.
- Permet au comité de fonctionner.

## Budget dit « social » :

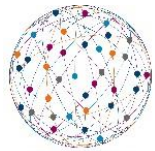
- Pas obligatoire légalement donc pas de montant minimum prévu par la loi.
- La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise.
- A défaut d'accord, le rapport de la contribution à la masse salariale ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.
- Permet au CSE de financer les ASC destinées aux salariés et les frais annexes.

C'est la **loi de ratification du 29 mars 2018** qui est venue encore modifier les règles de calcul du budget ASC car, auparavant, l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 avait retenu, pour le CSE, la même règle de calcul que pour le CE à savoir l'obligation de respecter le total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité. Cette référence a été définitivement abandonnée pour le CSE.

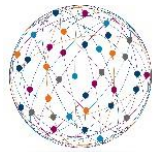
### Conseil :

**Voter un budget prévisionnel simplifie le fonctionnement budgétaire du CSE.**

**En effet, cela permet de ne voter qu'une fois en début d'exercice et non plus à chaque dépenses (sachant qu'il est tout à fait possible par un vote de revenir sur le budget prévisionnel).**



- Le principe de la séparation des deux budgets est **d'ordre public** et aucun accord ne peut y déroger. Risque de sanctions en cas de non respect.
- Cela signifie que les deux budgets dont dispose le CSE sont strictement autonomes et doivent faire l'objet :
  - de calculs distincts** : il ne saurait y avoir de compensation entre l'obligation de verser la subvention de fonctionnement et le versement d'une contribution aux activités sociales (Cass. crim., 11 févr. 1992, no 90-87.500, Bull. crim., no 68) ;
  - de comptabilités distinctes** ;
  - d'utilisations distinctes** : les sommes dont dispose le CSE au titre de la subvention de la fonctionnement ne peuvent être transférées sur le budget des activités sociales et culturelles et utilisées au profit de celles-ci. Les dépenses « mixtes », liées à la fois au fonctionnement et aux activités sociales, doivent être ventilées proportionnellement entre les deux budgets.



# Transfert du reliquat budgétaire d'un budget à l'autre

articles L. 2312-84, L. 2315-61, R. 2312-51 et R2315-31-1 du Code du travail

- Possibilité de transférer l'éventuel reliquat budgétaire dont le CSE disposerait au titre de ses ASC au bénéfice du budget de fonctionnement et inversement.
  - Il ne s'agit que du reliquat annuel à compter de la mise en place du CSE.
- La décision de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement sur le budget ASC doit se faire « *dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'Etat* ».
- Les décrets limitent ce transfert à hauteur de **10 % de cet excédent** dans un sens comme dans l'autre.

## **Attention:**

- ❑ le transfert peut être interdit quand l'employeur a dû prendre en charge les frais d'expertise qui incombent normalement au CSE mais que son budget de fonctionnement était insuffisant pour couvrir ces frais. Cette impossibilité de transfert vise les trois années suivantes.
- ❑ A la pression des salariés pour basculer une partie du budget de fonctionnement sur les activités sociales et culturelles.
- ❑ Au risque d'assèchement du budget de fonctionnement.



## Risque d'assèchement du budget de fonctionnement :

- **Un budget qui peut être diminué du fait de la nouvelle définition de l'assiette de calcul.**  
L'employeur doit fournir au CSE l'information nécessaire au contrôle de la masse salariale servant au calcul de la contribution.
- **Le développement du co-financement des expertises:** dans 6 cas d'expertises légales, si le CSE décide d'avoir recours à un expert, il devra financer l'expertise à hauteur de 20% sur son budget de fonctionnement.

Exemple: déménagement – réorganisation => projet important modifiant les conditions de travail => principe de co-financement.

- **Un seul budget pour le fonctionnement du CSE qui récupère les attributions des trois précédentes instances:** les frais de déplacements des membres CHSCT et DP étaient pris en charge par l'employeur, désormais c'est le budget CSE qui assumera les frais relatifs au fonctionnement des trois instances fusionnées.
- **Les risques d'un potentiel transfert:** si un CSE effectue un transfert du budget de fonctionnement vers le budget des ASC, en cas d'expertise co-financée, s'il ne dépose pas des fonds suffisants, il ne pourra pas exiger de la part de son employeur une prise en charge à 100%. Pour prétendre à une prise en charge intégrale, il faut que le CSE n'ait pas opéré de transfert durant les trois années précédentes et qu'il s'engage à ne pas en faire pendant les trois années suivantes.



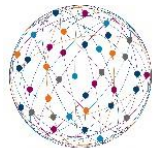
Le CSE peut décider de recourir à un « expert-comptable » ou à un « expert habilité/agrégé », dans le cadre de ses attributions

● **Les frais d'expertise sont pris en charge par l'employeur (à 100%) concernant :**

- la consultation sur la situation économique et financière ;
- la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ;
- la consultation sur un projet de licenciement collectif pour motif économique (licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours) ;
- lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

● **Les frais d'expertise sont pris en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20% et par l'employeur, à hauteur de 80%, dans les autres cas et consultations ponctuelles, notamment :**

- la consultation sur les orientations stratégiques.
- en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé, sécurité/de travail
- le droit d'alerte économique,
- les opérations de concentration ou OPA,
- l'accompagnement des OS à la négociation d'un accord PSE ou d'un accord de performance collective.
- la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle (dans les entreprises d'au moins 300 salariés)



- Indépendamment de la subvention de fonctionnement et de celle destinée aux activités sociales et culturelles, le comité peut disposer d'autres ressources (C. trav., art. R. 2323-34) :
  - **Primes d'assurances:** l'employeur doit obligatoirement rembourser les primes d'assurances dues par le comité pour couvrir sa responsabilité civile. Aucun plafond n'est fixé par la loi.
  - **Caisses de compensation et autres:** sont visées des sommes précédemment versées par l'employeur aux caisses de compensation d'allocations familiales et organismes analogues, pour les institutions financées par ces caisses et qui fonctionnent au sein de l'entreprise.
  - **Cotisations facultatives du personnel:** le comité peut demander aux salariés de compléter le financement des activités sociales et culturelles en versant des cotisations. De telles cotisations ne sont en aucun cas obligatoires. Elles doivent être volontairement versées.
    - Ex: lorsque le comité organise une activité (loisirs, séjour...) une participation peut être demandée aux usagers.
  - **Recettes des manifestations:** lorsque le comité social et économique organise des manifestations, il peut en tirer des recettes.
  - **Subventions publiques ou syndicales:** le ministère de la Culture, une municipalité, peuvent par exemple subventionner un spectacle ; une caisse d'allocations familiales peut verser des fonds à une crèche...
  - **Dons et legs**
  - **Revenus des biens meubles et immeubles:** le comité peut librement disposer des revenus qu'il tire de ses biens.
  - **Dépenses engagées pour les intérimaires:** le remboursement par l'employeur des dépenses supplémentaires engagées par le comité du fait de la présence de salariés intérimaires dans l'entreprise (C. trav., art. L. 1251-24). Ce remboursement est justifié par le fait que les salariés intérimaires bénéficient également des avantages éventuellement procurés par le comité en matière de transports collectifs et d'installations collectives.

### Conseil :

**Ne pas oublier de demander à l'employeur le remboursement des frais d'assurance responsabilité civile du comité. Cette somme pourra par ailleurs être rebasculée sur le budget des activités sociales et culturelle.**

- Dépenses liées au **fonctionnement administratif du comité**:
  - les salaires et charges sociales afférents au personnel salarié du comité affecté au fonctionnement administratif;
  - les frais de déplacement des membres du comité pour l'exercice de leur mission ;
  - les frais courants de fonctionnement (la documentation juridique par exemple, les fournitures de bureau, frais postaux, communications téléphoniques, abonnements internet...);
  - la participation au fonctionnement du CSEC pour les comités d'établissement (quote-part prévue par l'accord).
- Frais occasionnés par **le recours aux experts et à l'élaboration d'études**:
  - les expertises « libres » sollicitées par le comité (ergonomes, économistes...);
  - les contrats d'abonnement auprès de services extérieurs;
  - le remboursement des salaires d'un élu affecté temporairement par le comité à une étude.

Les frais de déplacements engagés par un représentant du personnel pour se rendre aux réunions de l'institution représentative à laquelle il appartient sont à la charge de l'employeur (Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-43.990).

Par contre, rien n'est prévu pour les autres frais que peut engager un élu pour l'exercice de sa mission.

Il est donc nécessaire que les membres du CSE se mettent d'accord pour :



• **Prendre en charge (ou non) sur le budget de fonctionnement les frais de déplacement des élus.**



• **Si la prise en charge est décidée, quelles modalités appliquer ?**

- Forfait annuel/mensuel pour tous les élus ? Quid des suppléants ?
- Pour quelles missions ?
- Une demande doit-elle être faite en amont à la majorité des titulaires ?
- Dans quels délais ?
- Selon quel barème ?
- Quels justificatifs ?

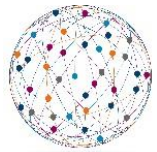
# Quelles sont les dépenses pouvant être imputées sur le budget de fonctionnement ? (2/2)

## Initiatives du comité dans le cadre des attributions professionnelles et économiques:

- Exemples: des campagnes d'information du personnel, des formations supplémentaires des élus... À ce titre le comité peut acquérir du matériel de reprographie, engager des frais d'édition et de diffusion de plaquettes d'information, de journaux, de questionnaires destinés aux salariés... Il peut encore financer des enquêtes auprès des salariés si besoin en faisant appel à une entreprise de sondage... (Cass. soc., 19 déc. 1990, no 89-16.072).
- frais occasionnés par le fonctionnement des commissions facultatives (ex: remboursement du temps passé en réunion non financé par l'employeur...).

## Formation économique des membres du comité et formation des représentants de proximité et des DS:

- Formation économique des membres titulaires: cette formation est à la charge du comité et doit être imputée sur le budget de fonctionnement pour la partie relative aux frais d'inscription, éventuellement aux frais de déplacement, ainsi qu'aux frais d'hébergement. L'employeur doit, pour sa part, assurer le maintien du salaire des représentants pendant toute la durée de la formation.
- Les formations supplémentaires des membres du comité doivent être intégralement financées sur le budget de fonctionnement. Tel est le cas des formations dispensées aux membres suppléants, aux membres titulaires au-delà des cinq jours légaux, aux membres des commissions...
- Le comité peut décider par une délibération de dédier une fraction de son budget de fonctionnement au financement de la formation des représentants de proximité (RP) et des délégués syndicaux (DS) de l'entreprise.



ATLANTES  
AVOCATS

## Quelles sont les dépenses **interdites** au titre de la subvention de fonctionnement ?

- Si le comité d'entreprise décide librement de l'utilisation des fonds reçus au titre de son budget de fonctionnement, ses dépenses doivent s'inscrire dans le cadre du fonctionnement du CSE et de ses missions économiques (Cass. soc., 27 mars 2012, no 11-10.825).
- Ainsi, le comité ne peut utiliser son budget de fonctionnement pour financer par exemple :
  - des activités sociales et culturelles ;
  - des cadeaux ou des secours (aux salariés, aux représentants du personnel...) ;
  - des aides au profit d'autres comités d'établissement appartenant à la même entreprise ou à des comités d'autres entreprises ;
  - une subvention à une organisation syndicale ;
  - des formations syndicales dispensées par des organisations syndicales et le coût d'abonnements à la presse syndicale (sans lien avec ses attributions économiques) ;
  - des dons (à une association ou autre) ;
  - des heures de délégation des représentants syndicaux ;
  - certains avantages versés aux salariés (par exemple conjointement avec l'employeur) ;
  - des dépenses personnelles des membres du comité non liées à l'exercice de leur mission (Cass. crim., 16 oct. 1997, no 96-86.231). En l'occurrence, des élus avaient imputé sur le budget de fonctionnement du comité des frais de voyage et de restaurant réalisant ainsi un détournement de la subvention.

## Quelles sont les dépenses pouvant être imputées sur le budget ASC ?

- Le budget des ASC doit être utilisé pour financer les activités sociales et culturelles du CSE prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille et qui ne sont pas à la charge de l'employeur en vertu de la loi.
- Ainsi doit-il utiliser ce budget pour la billetterie, l'organisation de voyages, de colonies de vacances, de sorties collectives avec les salariés, etc. Il n'a vocation qu'à servir aux ASC du CSE.

- Pour les dépenses ayant un caractère mixte, c'est-à-dire ayant à la fois une finalité de fonctionnement du CSE et une finalité associée aux activités sociales et culturelles, il convient de répartir sur les deux budgets leur montant.
- Dans cette hypothèse, le CSE doit:
  - effectuer une répartition objective ;
  - opérer une ventilation de cette somme au prorata.
- Par exemple, un salarié du CE travaille pour 40 % de son temps pour les ASC et les 60 % restant pour le fonctionnement de l'instance, son salaire doit être imputé à hauteur de 40 % sur le budget des ASC et de 60 % sur celui de fonctionnement.

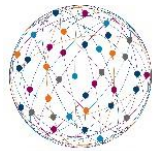


## Pour déterminer à quel budget se référer: deux principes directeurs

- Principe n°1: Valider si l'affectation n'a pas été explicitement prévue par le Code du travail, la jurisprudence ou le règlement de l'Autorité des Normes Comptables ;
- Principe n°2: Pour chaque dépense, s'interroger sur la finalité poursuivie.
- A titre d'exemples :
  - La mission de présentation des comptes par un expert-comptable ou de certification des comptes est explicitement affectée au budget de fonctionnement en vertu des articles L2325-54 et L2325-57 du Code du Travail.
  - Les pratiques consistant à n'imputer que le coût de l'ASC au budget ASC, et non la totalité des frais accessoires liés à l'ASC, ne résistent pas à l'interrogation sur la finalité poursuivie par la dépense. A titre d'exemple, les CE peuvent opter à l'occasion de leurs commandes de Chèques-Vacances pour des services sur mesure payants, soit l'envoi direct aux bénéficiaires, la livraison sur site, ou l'apposition d'un logo (du CSE ou de l'entreprise) sur la couverture des chéquiers. Ces services ne concernent de notre point de vue pas les attributions économiques et professionnelles du CE et doivent donc être imputées sur les ASC.

## Vote de l'employeur sur le budget de fonctionnement ?

- Dans une lettre no 53 du 15 janvier 1986 (BO Trav. 1986, no 86/9-10), le ministre du Travail a précisé, s'agissant du vote de l'employeur sur l'utilisation du budget de fonctionnement du comité d'entreprise, que « *le président du comité ne participant pas au vote, lorsqu'il consulte les membres du comité en tant que délégation du personnel* », il y a lieu de considérer que c'est « *la délégation du personnel qui décide de l'utilisation de la subvention de fonctionnement qui est allouée au comité pour la réalisation de ses attributions économiques et professionnelles. Le chef d'entreprise ne prend donc pas part au vote* ».
- Cette solution rendue il y a longtemps à propos du CE s'applique également au CSE : le président du CSE ne vote pas quand le CSE décide de l'utilisation de son budget de fonctionnement.



### Vote de l'employeur sur le budget ASC ?

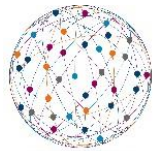
L'opinion communément admise est que l'employeur ne prend pas part au vote lorsqu'il s'agit de décider de l'utilisation du budget des activités sociales et culturelles. Toutefois, il a toujours existé des débats entre la Chambre sociale et la Chambre criminelle de la Cour de cassation, à propos du budget ASC du CE transposables au CSE puisque cette question n'a pas été tranchée par l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017.

- D'un côté, on peut se dire que le législateur a voulu retirer à l'employeur tout pouvoir sur les activités sociales et culturelles afin d'éviter le paternalisme et la tentation de substituer ces avantages au salaire. C'est la thèse de la Chambre sociale de la Cour de cassation qui estime que l'employeur ne peut pas participer au vote d'une résolution portant sur la gestion des activités sociales et culturelles, car il constitue une consultation des membres élus du comité, en tant que délégation du personnel (Cass. soc., 25 janv. 1995, no 92-16.778).
- Mais la Chambre criminelle de la Cour de cassation a décidé le contraire en accordant le droit de vote au président du CE, lorsque celui-ci délibère sur une proposition concernant la gestion de ses ASC : pour elle, le comité ne se prononce pas, dans ce cas, en tant que délégation du personnel, ce qui permet le vote du président (Cass. crim., 4 nov. 1988, no 87-91.705).

• L'Administration estime quant à elle que l'employeur peut voter lors des délibérations du comité sur les ASC (BO 4 août 1987, no 2-87, 9 avr. 1987, NOARSET 87-10.126 C).

• Remarque: il n'est selon nous pas souhaitable que le président du comité vote dans le domaine des activités sociales et culturelles. Il peut s'exprimer en réunion sur ces activités mais c'est la délégation du personnel et elle seule qui doit pouvoir décider de ce qu'elle veut faire dans ce domaine, dans la mesure où le Code du travail reconnaît au CE un monopole dans la gestion des œuvres sociales (C. trav., art. L. 2312-78). En pratique les présidents de CE ne votaient que très rarement.

- Le contrôle de l'utilisation des fonds du comité social et économique est possible dans la mesure où :
  - le CSE doit tenir **une comptabilité pour ses activités sociales, distincte de celle qui prend en compte son budget de fonctionnement** (C. trav., art. L. 2315-64 et s.) ;
  - le CSE **rend compte chaque fin d'année de sa gestion financière**, généralement le Trésorier se charge de cette mission. À l'expiration de son mandat, le comité sortant rend compte de sa gestion au nouveau comité : ils doivent remettre aux nouveaux membres du comité tous documents concernant l'administration et l'activité du comité (C. trav., art. L. 2315-68 et C. trav., art. R. 2315-39) ;
  - tous les membres du CSE**, quelle que soit leur étiquette syndicale **doivent bénéficier d'un accès égal aux archives et aux documents administratifs et comptables dudit comité** (Cass. soc., 7 nov. 2018, no 17-23.157 ; solution rendue pour le CE mais transposable au CSE).
- L'employeur ne peut se faire juge de l'utilisation par le comité de la subvention et opérer de retenue sur ladite subvention.

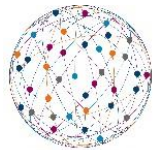


# Qui peut agir en justice en cas de mauvais usage des budgets du CSE ?

- Action devant les juridictions civiles
  - L'action en justice à l'encontre du comité social et économique en annulation de la décision litigieuse c'est-à-dire de la décision de mauvaise gestion des budgets du CSE est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime (CPC, art. 31).
  - **Tout membre du comité** peut en tant que tel intenter une action contre le CSE.
  - **L'employeur** le peut lui aussi en tant que membre du comité social et économique. Ainsi, la Cour de cassation a-t-elle reconnu le droit à un employeur, en tant que membre du comité, d'agir contre le comité pour se faire rembourser des sommes indûment versées à des grévistes, ce qu'il a obtenu (Cass. soc., 18 mai 1983, no 82-11.564).
  - **Un salarié** ou **un syndicat** peut aussi agir en annulation d'une délibération, mais ils devront démontrer un intérêt légitime.
- Action devant les juridictions pénales
  - Pour agir devant les juridictions pénales (en délit d'entrave, pour détournement de fonds ou abus de confiance), il faut démontrer un préjudice direct.
  - C'est donc **le CSE en tant que personne morale**, qui peut directement agir, c'est-à-dire porter plainte et se constituer partie civile (Cass. crim., 16 oct. 1997, no 96-86.231).
  - Un membre isolé du comité social et économique ne peut porter plainte seul car il n'est pas directement victime du détournement de fonds. Il en va de même pour un salarié ou un syndicat. De même, un syndicat ou l'employeur est irrecevable mais il leur est toujours possible de dénoncer les faits commis auprès du Procureur de la République, le Parquet pouvant alors décider de poursuivre ou non les responsables de l'infraction (C. pr. pén., art. 40 ; C. pr. pén., art. 40-1).

# Contre qui est engagée l'action en cas de mauvais usage des budgets du CSE ?

- Action contre le comité social et économique
  - Le CSE est un organisme délibérant. Les délibérations acquises à la majorité deviennent des décisions du comité. C'est donc le CSE qui doit être assigné ; il devra désigner un de ses membres pour le représenter, faute de quoi il sera jugé par défaut.
- En cas de mauvais agissements de certains membres du CSE
  - Le détournement de fonds peut être également le fait, non du CSE, mais de certains de ses membres, qui sont évidemment individuellement responsables, conformément au droit commun. Le délit d'abus de confiance pourrait ainsi être relevé contre le secrétaire ou le trésorier, qui utilise les fonds à des fins non conformes à leur affectation.

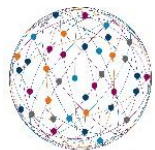


- Sanctions en cas de mélange des deux budgets du CSE:
  - Une « mauvaise » utilisation du budget des œuvres sociales ou du budget de fonctionnement peut engendrer plusieurs sanctions.
    - **Annulation de la délibération du CSE:** cela permet donc, pour ceux qui intentent l'action, d'obtenir le blocage des fonds. Le contrôle juridictionnel ne peut porter que sur la légalité de la délibération, et non sur son opportunité.
    - **Action en réparation du préjudice subi:** cela doit permettre la réintégration des sommes mal affectées dans le bon budget et/ou le remboursement de celles déjà indûment dépensées ou détournées. Parallèlement, il vaut mieux intenter une action en référé permettant d'interdire le versement des fonds en l'attente de la décision du tribunal de grande instance sur la validité de la délibération.
    - **Actions pénales:** le fait d'user des fonds du comité à des fins étrangères aux activités sociales et culturelles pourrait être sanctionné sur le plan pénal par une action en délit d'entrave au fonctionnement du comité social et économique et/ou par une action pour abus de confiance.
  
- Sanctions en cas de détournement des budgets du CSE:
  - **Le détournement de la subvention de fonctionnement à des fins personnelles** constitue un **délit d'abus de confiance** qui lèse les intérêts du comité (Cass. crim., 16 oct. 1997, no 96-86.231).
    - Dans cette affaire, des élus se sont vus condamnés pour abus de confiance pour avoir fait prendre en charge par le budget de fonctionnement du comité les frais d'un voyage au Canada ainsi que des frais de restaurant. L'agrément donné ultérieurement par la délibération du comité ne pouvait retirer aux faits leur caractère délictueux.
    - Autre exemple de délit d'abus de confiance :
      - un ordre de virement de fonds donné par le secrétaire et le trésorier pour une opération immobilière sans validation du CE et entente illicite avec un intermédiaire (Cass. crim., 10 mai 2005, no 04-84.118) ;
      - l'octroi par le président de la commission « voyages » de tarifs préférentiels sur des voyages à des personnes appartenant à l'entourage familial ou amical et non à l'entreprise (Cass. crim., 7 mars 2012, no 11-82.070).

- Le comité social et économique d'entreprise ou d'établissement (C. trav., art. L. 2315-64 et s.) tout comme les CSE centraux (C. trav., art. L. 2316-19) sont soumis à des règles comptables.
- Les CSE peuvent être classés en trois catégories avec des obligations comptables plus ou moins lourdes :
  - les CSE qui ont des ressources annuelles inférieures ou égales à 153 000 euros peuvent tenir une comptabilité très simplifiée ;
  - les CSE qui ont des ressources annuelles supérieures à 153 000 euros mais qui n'excèdent pas au moins deux des trois seuils suivants : 50 salariés à la clôture d'un exercice ; 3 100 000 euros de ressources annuelles ; 1 550 000 euros de bilan ; peuvent tenir une comptabilité simplifiée ;
  - enfin les très grands CSE dépassant au moins deux de ces trois critères sont soumis à une comptabilité bien plus complexe puisqu'ils doivent respecter les obligations comptables de l'article L. 123-12 du Code de commerce (enregistrement comptable des mouvements affectant le patrimoine d'un commerçant).

=> Pour les deux premiers CSE, leur comptabilité doit répondre à des modalités qui sont définies par **le règlement ANC no 2015-01 du 2 avril 2015**. Pour le dernier CSE, la comptabilité doit répondre à des modalités qui sont définies par **le règlement ANC no 2015-02 du 2 avril 2015** (JO 11 juin 2015).





# Synthèse des obligations comptables selon la taille du CSE

Articles L.2315-64 et suivants; D.2315-33 et suivants du Code du travail et D.612-5 du Code de commerce

## « Petits CSE »

Ressources du CSE  
inférieures à  
153 000 € (1)



Application d'une  
**comptabilité ultra simplifiée**

## « Moyens CSE »

Ressources du CSE supérieures à 153 000 € (1) et si le CSE ne remplit pas au moins 2 des 3 critères suivants :

- 50 salariés du CSE en ETP
- 1,55 M€ de bilan
- 3,1 M€ de ressources (2)



Obligation de recourir à un expert-comptable. Application possible d'une  
**comptabilité simplifiée**

## « Gros CSE »

Au moins 2 des 3 critères suivants sont remplis:

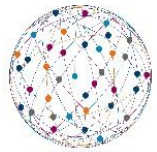
- 50 salariés du CSE en ETP
- 1,55 M€ de bilan
- 3,1 M€ de ressources (2)



Obligation de faire certifier leurs comptes par un commissaire aux comptes. Application d'une  
**comptabilité de droit commun**


1 – Pour l'appréciation du seuil de 153 000 €, par « ressources annuelles » du CSE, on entend le cumul : de la subvention de fonctionnement telle que prévue à l'article L. 2312-61 du Code du travail et du budget des activités sociales et culturelles tel que prévu à l'article R. 2312-49 du Code du travail à l'exception des produits de cession d'immeubles ; après déduction, le cas échéant, du montant versé au CSE central ou au comité interentreprises en vertu de la convention lui confiant la gestion d'activités sociales et culturelles communes tel que cela est prévu aux articles D. 2316-7 du Code du travail et R. 2312-43 du Code du travail (C. trav., art. D. 2315-36).

2 – Pour l'appréciation du seuil de 3,1 M€, les ressources annuelles sont égales au total du montant de la subvention de fonctionnement, des ressources activités sociales après déduction éventuelle des montants versés au CSE Central ou au CSE interentreprises .



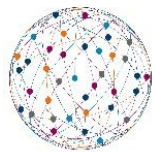
## Articles L2315-64 et suivants du Code du travail et L. 123-12 du Code de commerce

- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'ensemble des CE et aujourd'hui des CSE sont soumis aux règles suivantes :
  - Elaboration de **comptes annuels** (ou documents simplifiés pour les « petits » CSE) ;
  - Elaboration d'un **rapport d'activité et de gestion** comportant des informations qualitatives sur les activités et la gestion financière du CSE ;
  - Elaboration d'un **rapport sur les conventions** passées « directement ou indirectement ou par personne interposée entre le comité social et économique et l'un de ses membres » ;
  - **Arrêté des comptes**, selon des modalités prévues par le règlement intérieur, par certains élus du comité désignés par lui ;
  - **Approbation des comptes par les membres élus du comité réunis en séance plénière** dédiée à cela et donnant lieu à un procès-verbal spécifique.
    - Approbation dans les 6 mois de la clôture de l'exercice.
    - Au plus tard 3 jours avant la réunion, les comptes annuels et le rapport d'activité et de gestion devront être transmis aux membres du CSE.
  - **Information « par tout moyen » des salariés sur les comptes annuels et le rapport de gestion du CSE**
  - Elaboration d'un **compte-rendu de fin de mandat**
  - Conservation des **documents comptables justificatives pendant 10 ans.**

- 
- A l'exception du rapport sur les conventions la loi ne prévoit pas expressément que le trésorier soit en charge de tous ces points.
  - Aussi, il conviendra que les élus décident des modalités pratiques de la tenue des comptes.

- L'article 9 de l'ordonnance no 2017-1386 dispose que : « *L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des comités d'entreprise [...] existant à la date de publication de la présente ordonnance sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux comités sociaux et économiques mis en place au terme des mandats en cours et au plus tard au 31 décembre 2019.* »
  
- Ainsi, n'oubliez pas de:
  - **D'inscrire le point « Affectation des biens du comité » à l'ordre du jour de votre dernière réunion du CE.** Au cours de cette réunion, le CE adoptera une résolution actant l'affectation de ses biens.
  - **De demander à votre employeur** (seul responsable du premier ODJ en l'absence d'un secrétaire pas encore désigné) **d'inscrire à nouveau ce point à l'ordre du jour de la première réunion du CSE.** Le CSE décidera, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues lors de leur dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes. Mais en aucun cas, le CSE peut refuser le transfert.





ATLANTES  
AVOCATS



ATLANTES  
FORMATION

2019-1

PLUS QUE JAMAIS, ANTICIPER POUR NE PAS SUBIR !

# FORMATION

des représentants  
du personnel

**NOUVEAU**  
sur  
[www.atlantes.fr](http://www.atlantes.fr)  
**INSCRIPTION  
EN LIGNE**



En partenariat avec  
**SECAFI** **SEMAPHORES**

SUIVEZ-NOUS ! [@atlantesavocats](https://twitter.com/atlantesavocats)  
RETROUVEZ-NOUS SUR [www.atlantes.fr](http://www.atlantes.fr)  
et notre appli mobile

## 4 services pour vous accompagner

### Formation

En nos locaux ou sur votre site,  
dans toute la France  
**Catalogue spécial CSE**

### Juridique

Assistance téléphonique au quotidien  
**Testez notre service juridique**

### Conseil - Négociation

Accompagnement mise en place du CSE  
Rédaction règlement intérieur CSE

### Contentieux

**Guide CSE à votre disposition**  
Edition 09/2018

**Leslie GOSSART**  
01 56 53 65 11



ACCOMPAGNEMENT - SPÉCIAL CSE

## ANTICIPER la mise en place du CSE

Pour que vous puissiez peser dans les débats lors de la mise en place du Comité Social et Economique (CSE), il est nécessaire de vous organiser dès à présent. Pour que cette instance unique de représentation des salariés soit adaptée et plus efficace, il faudra pouvoir en négocier les contours, les prérogatives et les moyens.

Le cabinet ATLANTES S, n°1 des cabinets spécialisés en conseil\* auprès des salariés, des organisations syndicales et des représentants du personnel, propose de vous accompagner dans cette phase qui engagera durablement la prochaine représentation du personnel.

Vous disposerez d'un éclairage technique sur les ordonnances et de conseils précieux pour vous permettre d'appréhender les enjeux liés à la mise en place de votre CSE.



### NOTRE PRESTATION

- Proposer une méthodologie de négociation
- Procéder à un état des lieux des règles de fonctionnement, des attributions, des moyens et de
- Réali
- Anali
- Struc
- taxior
- sécur
- Form
- Vous



**Le CSE et les  
nouvelles formes  
de représentation  
du personnel**  
Entre dispositions  
obligatoires et enjeux  
de négociation

**GUIDE  
PRATIQUE  
ET JURIDIQUE**  
ÉDITION 2018  
À JOUR DES  
DERNIÈRES LOIS

