

**Budget de fonctionnement du Comité d’Entreprise**

**Montant de la subvention de fonctionnement :**

****L’employeur verse à votre comité d’entreprise une subvention de fonctionnement d’un montant annuel équivalent au minimum à 0,2% de la masse salariale brute. C’est une obligation légale.

Le budget de fonctionnement permet au comité d’entreprise de gérer de façon autonome ses dépenses de fonctionnement et celles liées à ses attributions économiques. Il n’existe pas de liste précise établie par le Code du travail au sujet de ces dépenses.

Code du travail – Article L2325-43 :

L’employeur verse au comité d’entreprise une subvention de fonctionnement d’un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

Ce montant s’ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l’employeur fait déjà bénéficier le comité d’une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute.

**Voici les dépenses admises avec le budget de fonctionnement :**

* Dépenses administratives :
	+ Fournitures de bureau ;
	+ Frais de communication téléphonique ;
	+ Abonnement Internet ;
	+ Frais postaux ;
* Prestataires :
	+ Rédaction des procès-verbaux de réunion ;
	+ Création d’un site internet ;
	+ La communication (information au sujet des activités proposées, etc…)
	+ Tenue de la comptabilité ;
	+ Le financement d’une enquête effectuée auprès des salariés
* La rémunération des experts libres : expert-comptable (sauf pour les missions légales), juriste, économiste, avocats… ;
* Les dépenses de formation ;
* Les frais de déplacement des membres du CE ;
* La documentation (abonnements à des revues juridiques, économiques ;
* Les frais de diffusion des PV auprès des salariés ;
* Les frais de location d’une salle pour réunir le personnel
* L’achat d’un logiciel pour gérer votre comptabilité (le 0.2%)
* Les frais de personnel :
	+ Salaires et charges liées

**Modalités de calcul du budget de fonctionnement :**

L’article L. 2325-43 du Code du travail prévoit que la société doit verser annuellement au CE au titre du budget de fonctionnement 0,2 % de la masse salariale brute de l’année du versement.

La masse salariale brute est la masse salariale comptable correspondant au compte 641, (voir Cour de cassation, civile, **[Chambre sociale, 30 mars 2011, 09-71.438 10-30.080, Inédit](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023806909&fastReqId=590155925&fastPos=1" \t "_blank" \o "http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023806909&fastReqId=590155925&fastPos=1)**), il faut donc intégrer dans l’assiette de calcul des 0,2 % notamment les éléments suivants :

* les salaires des salariés de la société ;
* les congés payés ;
* les primes, gratifications, commissionnement ;
* les indemnités et avantages divers comme par exemple les indemnités de rupture ;
* la part salariale des cotisations de sécurité sociale (…).

En revanche sont exclus de l’assiette de calcul :

* le remboursement des frais professionnels ;
* les indemnités journalières de sécurité sociale ;
* la rémunération des salariés intérimaires pour les sociétés utilisatrices (…) ;
* des sommes qui correspondent à la rémunération des dirigeants sociaux ;
* ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues à la rupture du contrat de travail. Ce qui signifie que les indemnités transactionnelles, dans leur partie supérieure à celles correspondant aux indemnités légales et conventionnelles, n’entrent pas dans le calcul de la masse salariale brute pour calculer le budget de fonctionnement. A contrario, celles qui sont inférieures ou égales aux indemnités légales ou conventionnelles doivent être prises en compte pour autant qu’elles figurent au compte 641. **[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 juillet 2014, 13-17.470, Publié au bulletin.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029242135&fastReqId=927954113&fastPos=1" \t "_blank" \o "Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 juillet 2014, 13-17.470, Publié au bulletin )**

C’est logiquement l’employeur qui calcule le montant de votre budget de fonctionnement. Mais vous avez intérêt à vérifier vous-mêmes que ce montant est correctement calculé. (L’employeur est tenu de communiquer annuellement au comité le décompte précis des subventions allouées).

Où trouver la masse salariale ? Elle est inscrite au compte 641 dans le plan comptable général, intitulé « Rémunérations du personnel », **[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 30 mars 2011, 09-71.438 10-30.080.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023806909&fastReqId=686909457&fastPos=1" \t "_blank" \o "Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 30 mars 2011, 09-71.438 10-30.080.)**
Vous avez généralement accès au montant du compte 641 quand l’employeur vous transmet les comptes de l’entreprise.

Les élus peuvent vérifier ou faire vérifier l’exactitude du calcul de la subvention qui leur est versée par un simple contrôle à partir de la comptabilité de l’entreprise :

* En demandant l’intervention d’un expert-comptable dont la mission porte sur les comptes de l’entreprise dans le cadre de l’examen annuel des comptes (visé à l’article L. 2325-35 du Code du travail), afin qu’il explicite le montant du compte 641 dans son rapport ;
* Vous pouvez aussi le faire vérifier par un expert-comptable que vous rémunérez avec votre budget de fonctionnement.

Si l’employeur refuse de vous en communiquer le montant, il commet un délit d’entrave, **[Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 11 février 2003, 01-88.650.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007071412&fastReqId=1633176824&fastPos=1" \t "_blank" \o "Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 11 février 2003, 01-88.650.)** Tant que l’employeur n’aura pas fourni ces éléments au comité d’entreprise, le délai de prescription de 5 ans dont dispose le comité pour obtenir le paiement du budget de fonctionnement ou un complément de ce budget si l’employeur n’a pas versé l’intégralité du montant dû, ne commence pas à courir. La Cour de cassation a encore rappelé que le délai de prescription ne court qu’à compter du moment où le comité d’entreprise est en possession de tous les éléments lui permettant de calculer le montant du budget, comme le montant de la masse salariale (**[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 1 février 2011, 10-30.160](http://www.legifrance.com/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023550380&fastReqId=1792714623&fastPos=1" \t "_blank)**.)

**Quand doit être versé le budget de fonctionnement ?**

En principe, le versement doit être effectué une fois par an. La loi oblige votre employeur à vous verser le budget de fonctionnement chaque année. Mais elle ne prévoit pas quand il doit le faire. Toutefois, l’employeur n’est pas tenu d’effectuer ce versement au début de l’année.

En pratique, l’employeur devrait verser une grosse partie de de votre budget en début d’année en se fondant sur la masse salariale de l’année précédente. Puis il effectue une régularisation au début de l’année suivante, une fois qu’il aura une connaissance précise du montant de la masse salariale brute de l’année écoulée. Ce procédé est logique car la masse salariale ne peut être connue exactement qu’une fois l’année terminée.

L’employeur, peut aussi décider d’effectuer plusieurs versements dans l’année (mensuellement par exemple)  à condition toutefois que ces versements permettent au comité d’entreprise d’assurer un fonctionnement normal. Vous devez pouvoir utiliser votre budget sans avoir à rendre de comptes ou à demander des sommes au préalable à l’employeur.
Il est vivement conseillé de conclure un accord fixant les modalités du versement et sa périodicité.