

JUIN
2017

PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE DU CRÉDIT MUTUEL

COMMENT CALCULER LES SUBVENTIONS « FONCTIONNEMENT » ET « ŒUVRES SOCIALES » DE VOTRE COMITÉ D'ENTREPRISE ?

Ces derniers temps, la jurisprudence a été prolifique sur la détermination de l'assiette de calcul des subventions de l'employeur aux comités d'entreprise. Il nous a donc semblé que c'était le bon moment de rappeler les méthodes de calcul des deux budgets d'un CE.

Chaque comité d'entreprise reçoit une ou deux subventions de l'employeur :

- **une subvention obligatoire** relative aux « Attributions Economiques et Professionnelles » (AEP) ou plus communément appelée subvention « Fonctionnement », correspondant à 0,2 % de la masse salariale ;
- **éventuellement**, une subvention relative aux « Activités Sociales et Culturelles » (ASC) ou « Œuvres sociales ».

Versement des subventions par l'employeur

En règle générale, l'employeur verse les deux subventions au comité d'entreprise lorsque l'élection des représentants du personnel se fait dans le cadre unique de l'entreprise.

Lorsque l'élection se fait dans le cadre de l'établissement, l'employeur doit verser les sommes au comité d'établissement. L'employeur ne peut les verser au comité central d'entreprise (CCE), cela peut être considéré comme un délit d'entrave. Ce sont les comités d'établissements qui reversent une quote-part de leurs budgets Fonctionnement et Œuvres Sociales au CCE.

Les modalités de versement ne sont pas définies par la loi. Elles sont prévues par accord avec l'employeur et sont présentées dans le règlement intérieur du CE. Les versements peuvent être mensuels, trimestriels ou annuels.



Base de calcul des subventions : la masse salariale brute

Après bien des péripéties (montant des rémunérations figurant dans la DADS ou compte 641), la définition de la masse salariale brute semble être définitive.

Les nombreuses décisions jurisprudentielles de la Cour de Cassation ne font qu'apporter des précisions.

Le principe de base est le suivant : **tout ce qui est salarial doit être inclus dans la masse salariale brute.**

Ainsi, sauf engagement plus favorable, les subventions « Fonctionnement » et « Œuvres sociales » sont calculées sur la masse salariale brute figurant dans le compte 641 « Rémunération du personnel » de l'entreprise, à l'exception des sommes qui correspondent à la rémunération des mandataires sociaux, aux remboursements de frais, aux indemnités journalières de sécurité sociale, ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues au titre de la rupture du contrat de travail.

Ainsi, les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle, dans la limite du montant des indemnités légales et conventionnelles et les autres sommes versées lors d'une rupture du contrat de travail, dès lors qu'elles ont un caractère salarial, entrent bien dans le calcul de la rémunération brute.

- PAGE 1** Le calcul des subventions
- PAGE 2** Les composantes de la masse salariale
- PAGE 2** Le calcul du budget « Fonctionnement »
- PAGE 3** Le calcul du budget « Œuvres sociales »
- PAGE 4** Actualité juridique et sociale

COMPOSANTES DE LA MASSE SALARIALE BRUTE

A partir de ce principe général, nous vous présentons les composantes de la masse salariale brute servant de base au calcul des subventions de l'employeur au comité d'entreprise, dans le tableau ci-dessous.

| Éléments à inclure dans la base de calcul | Éléments à exclure |
|---|---|
| Salaire de base Rémunération des heures supplémentaires Commissions Primes, gratifications Rémunérations variables des commerciaux Part salariale des cotisations sociales | Part patronale des cotisations sociales Remboursement des frais professionnels |
| Les compléments de salaires versés en cas de maladie | Les indemnités journalières de sécurité sociale |
| Salaires versés aux dirigeants sociaux titulaires d'un contrat de travail | Rémunération du mandat social des dirigeants |
| Indemnités de congés payés, y compris celles versées à une caisse de congés payés | |
| Gratifications versées aux stagiaires, même si ces derniers ne sont pas titulaires d'un contrat de travail | |
| Indemnités de préavis, et indemnités légales et conventionnelles de licenciement y compris celles comptabilisées dans le résultat exceptionnel | Indemnités contractuelles et additionnelles |
| Indemnités transactionnelles et indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle, pour leur montant correspondant à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement | Les sommes au-delà de l'indemnité légale ou conventionnelle |
| Indemnités de retraite | |
| Autres indemnités versées à la rupture du contrat de travail (conversion monétaire de compte épargne temps, indemnités compensatrices de RTT, indemnité de précarité, indemnité compensatrice de non-concurrence) | |
| Rémunérations des salariés extérieurs, dès lors qu'ils sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail de l'entreprise d'accueil | Rémunérations d'intérimaires, de salariés de sous-traitants ou de fournisseurs de prestations |
| Autres charges (y compris charges à payer) dès lors qu'elles ont un caractère salarial | |

DÉTERMINATION DE LA SUBVENTION DESTINÉE AU « FONCTIONNEMENT » DU COMITÉ D'ENTREPRISE

L'article L.2325-43 du Code du Travail prévoit que l'employeur doit verser au comité d'entreprise une somme équivalente à **0,2 % de la masse salariale brute de l'entreprise pour son fonctionnement**, telle que définie ci-dessus. Il s'agit de la subvention relative aux « Attributions Economiques et Professionnelles » nouvelle dénomination de la contribution « Fonctionnement ».

Cette subvention a pour objectif de permettre au comité d'entreprise d'exercer ses missions légales. En effet, celui-ci a besoin d'argent pour financer des dépenses liées à son propre fonctionnement (formation des élus, achat de documentation ou de matériel, recours à des prestataires (par exemple, honoraires de l'expert-comptable obligatoire pour les comités d'entreprise recevant plus de 153 000 euros de ressources)...

Si les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise sont supérieures au montant versé, l'employeur n'est pas tenu d'augmenter ou de compléter la subvention octroyée, sauf dans certains cas (voir encadré).

Par contre, l'employeur peut déduire de la subvention le coût des moyens de l'entreprise mis à disposition au comité d'entreprise (hors coût du local du CE). Par exemple, la mise à disposition de matériels (photocopieurs, imprimantes...) mais également la mise à disposition de personnel (assistante administrative).

Rappelons que l'employeur est tenu de fournir un local aménagé et que les frais concernant ce dernier ne peuvent être déduits de sa contribution au

titre du « Fonctionnement » du comité d'entreprise.

Attention également, l'employeur ne peut déduire de la somme attribuée au comité d'entreprise pour les « AEP », les moyens et salaires et charges de personnel mis à disposition du CE destinés aux activités sociales et culturelles. Les budgets « AEP » et « ASC » doivent être distincts.

Les 0,2 % sont un minimum légal mais l'employeur peut-il ou doit-il, dans certains cas, aller au-delà ?

L'employeur devra effectivement verser une subvention de fonctionnement supérieure à 0,2 % lorsque cela est prévu par une convention collective, un accord d'entreprise, un accord conclu avec le comité d'entreprise ou un usage d'entreprise. Toutefois cette hypothèse est rare dans les faits.

La majoration, lorsqu'elle est issue d'un usage, d'un accord avec le CE ou d'un accord d'entreprise pourra être dénoncée par l'employeur dans les conditions fixées pour la dénonciation d'un usage, en respectant un préavis suffisant ou d'un accord d'entreprise (délai d'un an et 3 mois de préavis).

DÉTERMINATION DE LA SUBVENTION DESTINÉE AUX « ŒUVRES SOCIALES » DU CE

S'il est assez facile de déterminer le montant de la subvention « AEP », il est parfois plus compliqué de savoir comment est calculée **la contribution de l'employeur aux « Activités Sociales et Culturelles » (ASC)** appelée couramment **budget des « Œuvres sociales »**.

Et il est parfois difficile de comprendre que certains comités d'entreprise ne perçoivent aucun euro pour leurs ASC, bien qu'ils reçoivent une subvention pour leur fonctionnement.

Le budget des ASC est défini par les articles L.2323-86 et L.2323-35 du Code du travail.

La contribution de l'employeur aux ASC du comité d'entreprise est définie sur la base de minimas en valeur et en pourcentage.

La subvention ASC ne peut être inférieure :

- au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint **au cours des 3 dernières années** précédant la prise en charge des activités sociales par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires ;
- au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours de **l'une des 3 dernières années**. Il s'agit de l'année de référence.

Enfin, le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut pas être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence. Il s'agit là d'un minimum en pourcentage.

Il est donc nécessaire de calculer ces trois minimas pour déterminer le montant de la subvention ASC versée chaque année au comité d'entreprise en retenant le plus avantageux des trois.

A la lecture de ce calcul, on comprend aisément que si aucune dépense relative aux œuvres sociales n'a été réalisée avant la création du comité d'entreprise, ou si l'entreprise vient de se créer, l'employeur n'est pas obligé de contribuer aux ASC du CE.

Il convient néanmoins de vérifier si des dispositions plus favorables que la loi existent. En effet, certaines conventions collectives fixent une participation de l'employeur aux « Œuvres sociales » du comité d'entreprise. Par ailleurs, comme pour le budget de fonctionnement, l'attribution d'un budget « ASC » peut résulter d'un usage d'entreprise ou d'un accord conclu avec le comité d'entreprise. Toutefois, cet usage ou accord peut être dénoncé à tout moment par l'employeur.

Rappelons que **la subvention « ASC » doit obligatoirement financer des activités sociales et culturelles** ; les deux budgets « AEP » et « ASC » étant intangibles.

Le calcul de la contribution de l'employeur aux « ASC » doit se faire de la façon suivante :

- **déterminer la date de prise en charge** des ASC par le comité d'entreprise. Souvent, cette date est celle de la réunion du CE ayant pris la décision de gérer les ASC ;
- **répertorier les dépenses sociales engagées par l'entreprise** avant la création du CE ou avant la reprise des activités sociales par celui-ci. Ne sont à retenir que les dépenses destinées à financer des activités sociales et culturelles ;
- **définir le montant des dépenses d'œuvres sociales** sur les 3 années précédant la prise en charge des ASC par le CE et définir l'année de référence correspondant à l'année à laquelle les dépenses ont été les plus importantes ;
- **déterminer le minimum en pourcentage de l'année de référence**, en calculant le rapport montant des dépenses de cette année de référence/ masse salariale brute de la même année ;
- **prendre le minima le plus avantageux.**

PRÉCISION

Lorsque l'employeur décide de mettre fin à une activité sociale ou culturelle pris en charge par l'entreprise, le comité d'entreprise peut revendiquer la gestion de cette activité et l'employeur est tenu alors de lui verser les sommes engagées jusque-là. La Cour de cassation, dans un arrêt récent, considère que l'employeur doit « transférer » le montant des dépenses toutes taxes comprises (TTC) lorsque ces dernières étaient soumises à la TVA.

CONTRÔLE DES SOMMES SERVANT DE BASE AUX CALCULS DES SUBVENTIONS

Le comité d'entreprise a la possibilité de vérifier le calcul de ses subventions. Il peut consulter le compte 641 et a le droit d'exiger de l'employeur la communication du montant de la masse salariale brute de l'entreprise (Cass.crim, 11 février 2003, n°01-88.650). **Le refus de l'employeur constitue un délit d'entrave.**

DÉLAI DE PRESCRIPTION DE RÉCLAMATION PAR LE CE

Le délai de prescription d'une réclamation de complément de subvention de l'employeur par le CE est fixé par l'article 2224 du Code civil. Il est de 5 ans à compter de la date à laquelle le CE a eu connaissance des éléments chiffrés servant à calculer les budgets (Cass.soc., 31 mai 2016, n°14-25.042).

Attention toutefois, la communication du compte de résultat de l'entreprise vaut communication du compte 641.



POUR VOUS AIDER À SUIVRE CHAQUE TRIMESTRE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE, NOUS AVONS RELEVÉ POUR VOUS LES INFORMATIONS SUIVANTES

Bons d'achat et cadeaux

L'arrêt de la Cour de Cassation du 30 mars 2017 rappelle que l'exonération des cotisations sociales sur les bons d'achat et cadeaux, attribués à un salarié au cours de l'année civile, n'est qu'une tolérance administrative. Il y a présomption de non assujettissement des bons d'achat et cadeaux dès lors que son montant n'excède pas 5% du plafond de la sécurité sociale (cf. lettre ministérielle du 17 avril 1985, reprise par la lettre circulaire ACOSS n°2011-5024). La Cour de Cassation rappelle aux juridictions qu'elles ne peuvent statuer sur le fondement d'une circulaire qui ne peut lier les juges et l'URSSAF. L'Urssaf a dû réintégrer dans l'assiette des cotisations et contributions sociales les bons d'achat et cadeaux en nature attribués aux salariés à l'occasion des fêtes de Noël.

Cour Cass. Ch.civ.2, n°15-25.453

Documents utiles à la mission de l'expert-comptable

Un comité d'établissement avait mandaté un expert-comptable pour l'assister lors de l'examen des comptes annuels et prévisionnel de l'entreprise. L'expert-comptable a demandé un certain nombre de documents pour réaliser sa mission, dont certains ne lui ont pas été fournis. Le comité d'établissement a donc saisi le TGI en référé. La Cour de cassation rappelle que la mission de l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise n'est pas exclusivement comptable. Elle doit permettre au CE de connaître la situation économique, sociale et financière de l'établissement dans l'ensemble de l'entreprise et de ses autres établissements avec lesquels il doit pouvoir se comparer. Elle précise aussi que seul l'expert-comptable peut déterminer les documents utiles à sa mission.

Cass.soc., 1^{er} février 2017, n°15-20.354

Obligation de consulter le comité d'entreprise

L'employeur souhaitant installer une partie des salariés sur un demi étage supplémentaire n'a pas l'obligation de consulter le CE si ce déménagement n'entraîne pas de modification ni de l'organisation du travail, ni des conditions d'emplois, ni de la durée du travail ou de volume et de structure des effectifs.

La Cour de cassation relève qu'il n'a pas été démontré que la location de ces bureaux était de nature à obérer la situation économique et financière de l'entreprise.

Cass.soc., 1^{er} février 2017, n°15-22.362

Désignation des membres du CHSCT

La désignation des membres du CHSCT peut se faire par plusieurs scrutins en fonction des catégories professionnelles et lorsque l'un est destiné à l'élection du ou des salariés appartenant au personnel de maîtrise et d'encadrement. Toutefois, les deux votes doivent être organisés concomitamment et leur dépouillement doit se faire à la fin de l'ensemble des votes.

Cass.soc., 18 janvier 2017, n°15-27.730

Prolongation des mandats des représentants du personnel

Il arrive qu'il soit nécessaire de prolonger le mandat des représentants du personnel au-delà de la durée légale de 4 ans. Cette prolongation ne peut se faire qu'avec un accord unanime conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, seul accord à pouvoir déroger aux dispositions d'ordre public.

Cass.soc., 9 novembre 2016, n°15-29.067

Parité dans les élections professionnelles

La loi Rebsamen oblige les institutions représentatives du personnel de l'entreprise à respecter l'égalité Hommes-Femmes dans les listes de candidats. La sanction en cas de non-respect est l'annulation de l'élection des candidats élus en surnombre ou de l'annulation de l'élection du ou des élus positionnés sur la liste de candidats ne respectent pas les règles de composition alternée des listes.

La loi ne fait pas de distinction entre obligation de moyens et obligations de résultats.

Ces nouvelles règles sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Article L.2324-22-1

Actualités fournies par In Extenso

INDICES 2017

Bons d'achat

limite d'exonération
de cotisations sociales 163 €

Titres restaurant

limite d'exonération
de cotisations sociales 5,38 €

Primes de crèche, nourrice, garde d'enfants

limite d'exonération
de cotisations sociales 1 830 €

Plafond mensuel de la sécurité sociale

3 269 €

SMIC horaire

9,76 €

Minimum garanti

3,54 €

Valeur du point ARRCO

1,2513 €

Valeur du point AGIRC

0,4352 €

Prix à la consommation

avec tabac Avril 2017 101,26
(base 100 : 2015)

BON À SAVOIR

Consultez le guide « Gérer son CE » !

Ce guide a été mis à jour,
avec notamment les nouvelles
obligations des CE en matière
comptable.

Votre guide Partenaire CE
est disponible dans votre
Caisse du Crédit Mutuel.



CONSULTEZ NOTRE SERVICE D'INFORMATIONS JURIDIQUES

Rendez-vous dans votre Caisse locale.
Un service exclusif pour les CE clients du Crédit Mutuel.

La lettre du Service Partenaire Comités d'entreprise est éditée par la Confédération Nationale du Crédit Mutuel
88, rue Cardinet - 75017 Paris - Tél. 01 53 48 88 03

- **Directeur de la publication** : Martine Gendre (martine.gendre@creditmutuel.fr)
- **Rédactrice en chef** : Laurence Arnaud (laurence.arnaud@creditmutuel.fr)
- **Comité de rédaction** : Eric Anglade, Jean-Bernard Auder, Chantal Béato, Ugo Bouclier, Christelle Caillette, Christel Clargé, Hervé Frioud Chatrioux, Soazig Gallais, Stéphanie Guimard, Marie-Anne Lafaye, Stéphanie Lelièvre, Ronan Marrec, Mathieu Westerloppe, Delphine Spanhove, Jean-Philippe Tatu.
- **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 01 60 45 94 07
- **Imprimeur** : Typoform - ZAC du Vaulorin - 4, rue du Vaulorin 91320 Wissous - Tél. 01 60 11 03 33
- **ISSN** : 1637 - 6110
- **Dépôt légal** : Juin 2017



EXPERTS

In Extenso, acteur majeur de l'expertise comptable en
France et spécialiste de l'accompagnement des CE.
www.inextenso-ce.com

In Extenso
experts-comptables