

LIGNE FIXE POUR LE LOCAL CSE

LIGNE MOBILE POUR LES ELUS

TELEPHONE PORTABLE POUR LES ELUS

TELEPHONE PORTABLE POUR LES DELEGUES SYNDICAUX

PORTABLE POUR LES REPRESENTANTS SYNDICAUX OU REPRESENTANTS DE LA SECTION  
SYNDICALE

ORDINATEUR PORTABLE

CARTE BLEUE OU TOUT MOYEN DE PAIEMENT

CARBURANT DANS LE VEHICULE PERSONNEL

TRAVAUX DES LOCAUX

DES BONS D'ACHAT OU DES CARTES CADEAUX POUR LES SALARIES

PRIME DE 13<sup>e</sup> MOIS

VOYAGE POUR LES SALARIES

BONBONS ET BOISSONS POUR LA CONVIVIALITE DU LOCAL CSE

CHEQUES-VACANCES

TICKETS RESTAURANT

CRECHE ET RESTAURANT D'ENTREPRISE

SUBVENTION DES PRATIQUES SPORTIVES OU CREATION D'UNE ASSOCIATION SPORTIVE A  
DESTINATION DES SALARIES

CHEQUES-CULTURE

SERVICE JURIDIQUE POUR LE CSE

SERVICE JURIDIQUE POUR LES SALARIES

DISTRIBUTEUR AUTOMATIQUE DE SNACKS ET BOISSONS A DESTINATION DES SALARIES

MASQUES CHIRURGICAUX POUR LA PROTECTION POUR LES SALARIES

EXPERTISES

FINANCEMENT DES FRAIS DE PROCEDURE D'UN SALARIE

## Correction

- **LIGNE FIXE POUR LE LOCAL CSE**

Piège : En principe, l'employeur doit fournir un ligne fixe déconnectée du commutateur de l'entreprise au local CSE (Obligation de fournir un local meublé pour les entreprises de plus de 50 salariés)

- **LIGNE MOBILE POUR LES ELUS**

Budget de fonctionnement : Le CSE peut prendre en charge les lignes fixes des élus. Mais attention, l'utilisation de cette ligne ne doit pas devenir privative. En pratique les CSE peuvent procéder des façons suivantes :

- Financement d'une ligne à part : L' élu disposera de deux cartes SIM (Pro. Et perso.), voire d'un téléphone portable utilisable uniquement pour les fonctions de l' élu. Certains smartphones disposent d'une fonction double SIM (2 cartes SIM pour un téléphone)
- Remboursement forfaitaire : Règle de 3 (prorata) par rapport au temps de délégation de l' élu (Temps de délégation / temps de travail X 100)

- **TELEPHONE PORTABLE POUR LES ELUS**

Budget de fonctionnement : Le CSE peut prendre en charge l'acquisition de téléphones portables pour les élus. Mais attention, l'utilisation du téléphone ne doit pas devenir privative. En pratique les CSE peuvent fournir un téléphone que les élus pourront uniquement utiliser lorsqu'ils seront en entreprise ou contre l'engagement de ces derniers de posséder un téléphone/une ligne privative.

Selon nous, la taille de l'entreprise et le fonctionnement du CSE doivent rendre nécessaire l'achat de téléphones portables. En effet, les élus restent joignables par mail à tout moment ou sur la ligne fixe de leur local lors des permanences ou de leur présence en son sein. A défaut, toute personne intéressée (Notamment un salarié) peut intenter une action en nullité de la dépense.

- **TELEPHONE PORTABLE POUR LES DELEGUES SYNDICAUX**

Piège : sauf à cumuler avec un mandat d' élu (notamment dans les entreprises de plus de 300 salariés) le DS ne fait pas partie du CSE et ne peut pas bénéficier de financement de la part de ce dernier sauf exception (Une partie du budget de fonctionnement du CSE peut financer la formation des DS). De plus, cela favoriserait une action ou une organisation syndicale ce qui est interdit par la jurisprudence.

- **PORTABLE POUR LES REPRESENTANTS SYNDICAUX OU REPRESENTANTS DE LA SECTION SYNDICALE**

Piège : Cf. précisions sur le DS ci-dessus. Etant précisé qu'un RS ne peut cumuler ses fonctions avec celles de membre du CSE (Interdiction de cumul concernant les titulaires et suppléants).

- **ORDINATEUR PORTABLE**

Budget de fonctionnement : Cf. précisions sur le téléphone portable.

- **CARTE BLEUE OU TOUT MOYEN DE PAIEMENT**

Piège : Seul un nombre très limité d'élus doivent, selon nous, avoir accès aux moyens de paiement du CSE pour les raisons suivantes :

- Eviter les abus, les dépenses personnelles et les détournements de fonds ;
- Toutes les dépenses du CSE doivent être votées en réunion CSE à la majorité des membres présents. En effet, le CSE est un organe collégial. Un élu seul ne peut décider d'une dépense. Il est admis de donner, par le règlement intérieur ou dans un document à part, mandat à un ou plusieurs membres du CSE (Trésorier seul / Secrétaire seul / Double signature du secrétaire et du trésorier) pour effectuer des dépenses courantes (Ramettes de papiers, cartouches d'encre, fournitures de bureau...etc.) sans vote. Souvent, le mandat donne pouvoir pour les dépenses courantes en dessous d'un montant déterminé (Exemple : Le Secrétaire ou le trésorier peuvent acheter toutes les fournitures nécessaires au fonctionnement du CSE en dessous de 1.000 €).

- **CARBURANT DANS LE VEHICULE PERSONNEL**

Piège : Il est déconseillé de permettre à un élu de faire l'appoint en carburant dans son véhicule personnel directement avec un moyen de paiement par exemple. En effet, le véhicule personnel possède une utilisation mixte. Ce type de dépense favoriserait à la fois des trajets effectués pour les besoins du mandat et les trajets personnels. Il est recommandé d'opter pour l'une des modalités de remboursement utilisées par les entreprises (Remboursement en fonction du barème kilométrique URSSAF par exemple).

- **TRAVAUX DES LOCAUX**

Piège : Le local du CSE est, en principe, mis à disposition gratuitement par l'employeur. Ledit local reste propriété de l'entreprise. A ce titre, l'employeur doit financer les travaux du local CSE en dehors éventuellement des travaux dits « locatifs ».

En effet, cette mise à disposition gratuite constitue selon nous, un prêt à usage ou commandât. Selon l'article 1880, l'occupant (CSE) est « tenu de veiller raisonnablement à la garde et à la conservation de la chose prêtée ». S'agissant de la conservation du bien, l'article 1890 précise que « si, pendant la durée du prêt, l'emprunteur a été obligé [...] à quelque dépense extraordinaire, nécessaire, et tellement urgente qu'il n'ait pas pu en prévenir le prêteur, celui-ci sera tenu de la lui rembourser ». On peut en déduire que les dépenses importantes touchant à la conservation du bien restent à la charge du propriétaire. C'est le cas d'importants travaux de rénovation d'un mur par exemple.

- **DES BONS D'ACHAT OU DES CARTES CADEAUX POUR LES SALARIES**

Budget social : Sans commentaire. L'attribution doit réunir les 4 conditions de l'ASC.

- **PRIME DE 13e MOIS**

Piège : Si l'employeur est obligé, d'une quelconque manière, à verser cette prime, le CSE ne peut pas instituer de prime de 13<sup>e</sup> mois.

Budget social : Si l'employeur n'y est pas obligé, le CSE peut instituer une prime de 13<sup>e</sup> dans le respect des conditions de constitution de l'ASC.

- **VOYAGE POUR LES SALARIES**

Budget social : Sans commentaire. L'attribution doit réunir les 4 conditions de l'ASC.

- **BONBONS ET BOISSONS POUR LA CONVIVIALITE DU LOCAL CSE**

Débat : Des auteurs de doctrine pensent que cette dépense ne peut pas être imputée sur les budgets du CSE. Selon eux, la convivialité du local ne participe pas directement au fonctionnement général du CSE/ aux prérogatives économiques (Budget de fonctionnement). De plus, cela ne constitue pas une ASC (Budget social).

D'autres auteurs tempèrent cette position et indiquent que la convivialité du local sert au fonctionnement du CSE mais surtout à ses prérogatives économiques, notamment lorsqu'ils doivent recevoir les salariés pour des entretiens.

Selon nous, sauf décision contraire de l'URSSAF et de la jurisprudence, il est possible d'acheter des bonbons et gâteaux pour la convivialité du local sur le budget de fonctionnement. En effet, sauf abus, les risques sont minimes.

- **CHEQUES-VACANCES / TICKETS RESTAURANT / CRECHE ET RESTAURANT D'ENTREPRISE / CHEQUES-CULTURE**

Budget social : Sans commentaire. L'attribution doit réunir les 4 conditions de l'ASC.

- **SUBVENTION DES PRATIQUES SPORTIVES OU CREATION D'UNE ASSOCIATION SPORTIVE A DESTINATION DES SALARIES**

Budget social : L'attribution doit réunir les 4 conditions de l'ASC. Etant précisé que le CSE peut également subventionner des associations sportives extérieures (Une association non créée par le CSE). Cependant, la majorité des adhérents doivent être des salariés du CSE. En effet, un tiers (un non ayant-droit) peut bénéficier des ASC du CSE de façon très marginale.

- **SERVICE JURIDIQUE POUR LE CSE**

Budget de fonctionnement : Sans commentaire.

- **SERVICE JURIDIQUE POUR LES SALARIES**

Budget social : L'attribution doit réunir les 4 conditions de l'ASC. Etant précisé que le service juridique doit bénéficier à l'ensemble des salariés ou selon des conditions d'éligibilité non discriminatoires. L'entreprise d'un CSE a déjà été redressée dès lors que le nombre de questions qu'il était possible de poser au service juridique ne couvrait pas l'ensemble des salariés.

- **DISTRIBUTEUR AUTOMATIQUE DE SNACKS ET BOISSONS A DESTINATION DES SALARIES**

Budget social : L'attribution doit réunir les 4 conditions de l'ASC. Il est possible d'acquérir directement les machines ou de laisser les fournisseurs gérer la prestation. Attention, les frais d'entretien et de réparation sont également à la charge du budget social lorsqu'ils sont à la charge du CSE. Les recettes intègrent également le budget de social. Il peut être inséré dans les contrats de prestation de services des clauses pénales (Par exemple, 10 euros par clef non restituée). Il faut être vigilant par rapport à ses clauses puisque la rupture du contrat peut s'avérer salée pour le CSE.

- **MASQUES CHIRURGICAUX POUR LA PROTECTION POUR LES SALARIES**

**Piège :** En principe, le budget de fonctionnement ne peut servir à ce type de dépense car il n'entre pas dans le cadre du fonctionnement général ou administratif du CSE. Le budget social ne peut pas servir à fournir des masques aux salariés afin que ces derniers les utilisent sur le temps de travail puisqu'il s'agit là d'une obligation de l'employeur. Il y aurait violation du critère de facultativité des ASC.

**Eventuellement, budget social :** Si les masques sont offerts afin que les salariés puissent les utiliser pendant leur vie privée.

- **EXPERTISES**

**Budget de fonctionnement, dans deux situations :** Lorsque l'expertise doit être financée par le CSE à 100 % ou co-financée (20 % CSE / 80 % par l'employeur). Le CSE peut également choisir de prendre en charge une expertise à 100 % sur son budget de fonctionnement lorsque l'employeur obtient l'annulation judiciaire d'une expertise devant être financée à 100 % ou à 80 % par l'entreprise. Pour le financement des expertises : Cf. page n° 38 du support « La formation économique en 100 pages ».

- **FINANCEMENT DES FRAIS DE PROCEDURE D'UN SALARIE**

Outre les subventions habituelles, le CSE est habilité, dans le cadre de sa mission sociale, à accorder tout type d'aide qu'il juge pertinente, **à condition que chaque salarié dans la même situation y ait droit.**

Il peut, par exemple, prêter de l'argent aux salariés pour financer des frais de procédure.

Il peut également allouer une somme d'argent, sous forme de don, à un salarié qui rencontrerait des difficultés financières particulières.

Pour être qualifiée de secours, l'aide accordée par le CSE doit :

- Répondre à une « situation individuelle particulièrement digne d'intérêt » ;
- Être exceptionnelle ;
- Être indépendante du statut professionnel du bénéficiaire ;
- Être d'un montant justifié par la situation exceptionnelle du bénéficiaire et individualisé.

Si le secours est conforme, il n'est pas assujéti à cotisations sociales. Il est également conseillé de verser le montant du secours directement aux organismes vis-à-vis desquels le salarié est endetté. Enfin, un prêt non remboursé peut être transformé en secours si cela est justifié par une dégradation de la situation du salarié.

Dans les ASC, le CSE ne doit pas définir un montant garanti pour un secours (sinon, l'URSSAF redresserait ces secours). Chaque secours résulte d'une enquête et débouche sur un montant approprié à la situation personnelle du salarié bénéficiaire.

### **Bon à savoir**

Il faut penser « destination de la dépense » et non « nature de la dépense » pour imputer les dépenses. Si cette dernière paraît entrer dans le champ du fonctionnement du CSE, mais qu'elle profite finalement aux salariés, alors elle sera imputée au budget des activités sociales et culturelles.

Certaines dépenses seront dites hybrides ou mixtes, ce qui occasionnera alors une ventilation des sommes au prorata de leur utilisation.

Par exemple un CSE emploie un salarié effectuant des tâches qui relèvent tant de du fonctionnement que des ASC, comme un comptable notamment. Sa rémunération constitue donc une « dépense mixte ». Il appartient audit CSE d'évaluer le temps qu'il passe à chaque type de tâche puis de répartir proportionnellement sa rémunération sur chaque budget.

Ainsi, s'il estime que le salarié travaille 30 % de son temps pour les ASC et les 70 % restant, pour le fonctionnement, son salaire doit être imputé à hauteur de 30 % sur le budget des ASC et de 70 % sur celui de fonctionnement.

Le budget de fonctionnement va aussi servir à financer des moyens matériels, et notamment les frais de communications téléphoniques, de fax, les frais postaux, les frais de papeterie, le coût d'un abonnement internet, l'achat d'un ou plusieurs ordinateurs portables, l'achat d'un ou plusieurs téléphones mobiles, la participation au fonctionnement du comité central d'entreprise pour les comités d'établissement. Ces dépenses doivent être réparties entre les deux budgets dès lors qu'elles sont aussi consacrées à des ASC.