

GUIDE EMPLOYEUR

Kit budget CSE

Calculer le budget de fonctionnement et le budget ASC, transférer les excédents dans les règles, et gérer l'exercice sans redressement.

Ce kit s'adresse aux élus de CSE et aux employeurs qui versent la subvention. Il reprend les règles de calcul des deux budgets, les cas de transfert autorisés, une méthode de suivi annuel et les erreurs qui se paient en redressement. Tous les montants cités portent leur référence légale : vérifiez-les à la date de votre exercice, les seuils évoluent.

1. Les deux budgets, et pourquoi on ne les mélange jamais

Le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés dispose de deux budgets distincts, aux règles strictement séparées : le budget de fonctionnement, versé obligatoirement par l'employeur, et le budget des activités sociales et culturelles (ASC), facultatif dans son principe mais quasi systématique en pratique.

Les confondre est l'erreur la plus fréquente des élus, et la plus risquée en cas de contrôle. Chaque budget doit être suivi sur un compte ou une comptabilité analytique distincts.

Budget | Taux | Obligatoire ? | À quoi il sert

Fonctionnement | 0,20 % de la masse salariale brute (50 à 1 999 salariés) 0,22 % à partir de 2 000 salariés |

Oui, dès 50 salariés | Moyens du comité : formation des élus, expertises, communication, déplacements

Activités sociales et culturelles | Pas de pourcentage légal — usage courant de 0,5 % à 1 % | Non, mais le niveau atteint devient un usage difficile à réduire | Avantages salariés : chèques cadeaux, chèques-vacances, billetterie, voyages, sport

Référence : article L.2315-61 du Code du travail pour le budget de fonctionnement.

2. Calculer le budget de fonctionnement

L'assiette est la masse salariale brute, c'est-à-dire les gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, tels qu'ils figurent dans les déclarations sociales.

Méthode en trois temps :

1. Récupérer la masse salariale brute de l'exercice de référence auprès du service paie.
2. Appliquer le taux correspondant à l'effectif : 0,20 % ou 0,22 %.
3. Fixer le rythme de versement — annuel, trimestriel ou mensuel — dans l'accord ou par usage, puis le tenir.

Exemple chiffré — entreprise de 120 salariés, masse salariale brute de 5 000 000 € :

- Budget de fonctionnement : $5\,000\,000 \times 0,20\% = 10\,000$ € par an
- Budget ASC, si l'usage de l'entreprise est de 0,8 % : 40 000 € par an, soit environ 333 € par salarié à répartir sur l'année

3. Le budget ASC : facultatif en droit, engageant en fait

Aucun pourcentage n'est imposé par la loi. Mais dès qu'un niveau de dotation est pratiqué, il devient un usage que l'employeur ne peut pas réduire unilatéralement sans procédure de dénonciation. C'est le point que les directions sous-estiment le plus au moment de fixer la première dotation.

Deux principes structurent l'usage du budget ASC :

- Non-discrimination : les avantages ne peuvent pas être réservés à une catégorie de salariés. Des critères de modulation objectifs — quotient familial, ancienneté selon les cas — sont admis, un critère

lié au statut ou à la performance ne l'est pas.

- Exonération sous plafond : les bons d'achat sont exonérés de cotisations dans la limite d'un plafond par salarié et par événement (5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par événement URSSAF : naissance, mariage, rentrée scolaire, Noël...). Au-delà, l'intégralité du bon est réintégrée dans l'assiette — pas seulement le dépassement.

4. Les transferts entre budgets : ce qui est permis

Depuis les ordonnances de 2017, le CSE peut décider par délibération de transférer une partie de l'excédent annuel d'un budget vers l'autre, dans la limite de 10 % de cet excédent :

- de l'excédent du budget de fonctionnement vers les ASC ;
- de l'excédent des ASC vers le budget de fonctionnement, ou vers des associations.

& p Trois points qui font la différence en contrôle :

1. Le transfert porte sur l'excédent constaté en fin d'exercice, jamais sur le budget entier.
2. Il doit faire l'objet d'une délibération inscrite au procès-verbal, et apparaître dans les comptes.
3. Le transfert du budget lui-même reste interdit : seul l'excédent est transférable.

Modèle de délibération de transfert

« Le comité social et économique, réuni le [date], après avoir constaté un excédent de [montant] € sur le budget [de fonctionnement / des activités sociales et culturelles] au titre de l'exercice [année], décide de transférer la somme de [montant, "d 10 % de l'excédent] € vers le budget [autre] adopté par [X] voix pour, [X] contre, [X] abstentions, et sera retracée dans les comptes annuels du comité. »

5. Moins de 50 salariés : ce qui s'applique

En dessous de 50 salariés, le CSE existe mais ne dispose pas de la subvention de fonctionnement légale. L'employeur peut néanmoins doter le comité d'un budget ASC par accord ou par usage. Les règles d'exonération URSSAF s'appliquent alors de la même manière.

6. Checklist annuelle de gestion

- & Masse salariale brute de référence obtenue auprès de la paie, éc
 - & Budget de fonctionnement calculé au bon taux selon l'effectif
 - & Rythme de versement respecté sur l'exercice
 - & Deux budgets suivis séparément (comptes ou comptabilité analyti
 - & Plafonds d'exonération URSSAF vérifiés pour chaque événement c
 - & Aucun avantage réservé à une catégorie de salariés
 - & Excédents constatés et, le cas échéant, délibération de transfert
 - & Comptes annuels arrêtés et approuvés
 - & Rapport annuel d'activité et de gestion établi
 - & Obligations comptables vérifiées selon le niveau de ressources (e
- commissaire aux comptes au-delà des seuils)

7. Les sept erreurs qui coûtent cher

1. Payer une dépense de fonctionnement avec le budget ASC, ou l'inverse — l'erreur la plus fréquente et la plus simple à éviter.
2. Transférer plus de 10 % de l'excédent, ou transférer du budget et non de l'excédent.
3. Dépasser les plafonds URSSAF des bons d'achat sans provisionner le redressement : c'est l'intégralité du bon qui est réintégrée.
4. Réserver un avantage à une catégorie de salariés : risque de discrimination.
5. Omettre l'arrêté et l'approbation des comptes annuels.
6. Oublier le rapport annuel d'activité et de gestion.
7. Sous-estimer l'effet cliquet du budget ASC : le niveau pratiqué devient un usage.

8. Modèle de tableau de suivi budgétaire

Poste | Budget voté | Engagé | Payé | Reste | Budget concerné

Formation des élus | Fonctionnement

Expertise comptable | Fonctionnement

Communication et affichage | Fonctionnement

Chèques cadeaux (par événement) | ASC

Chèques-vacances | ASC

Billetterie et sport | ASC

Excédent de fin d'exercice | à ventiler

9. Questions fréquentes

Le budget de fonctionnement est-il obligatoire ?

Oui, dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il s'agit d'une subvention légale, pas d'une décision de gestion.

Peut-on transférer le budget de fonctionnement vers les activités sociales ?

Uniquement l'excédent de fin d'exercice, dans la limite de 10 %, par délibération, et en le retraçant dans les comptes. Le transfert du budget lui-même est interdit.

Les bons d'achat du CSE sont-ils exonérés de cotisations ?

Oui, dans la limite d'un plafond par salarié et par événement (5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par événement URSSAF). Au-delà, l'intégralité du bon d'achat est réintégrée dans l'assiette de cotisations.

Quel est le montant du budget ASC ?

Aucun pourcentage légal. L'usage courant se situe entre 0,5 % et 1 % de la masse salariale brute, mais c'est l'accord ou la pratique de l'entreprise qui fait foi.

Ce document est une information générale, à jour des références citées. Il ne remplace pas l'avis d'un expert-comptable ou d'un conseil sur votre situation. Vérifiez les plafonds URSSAF à la date de votre exercice.