



Les ressources du comité d'entreprise

publié le **23/02/2013**, vu **2017 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Le comité d'entreprise dispose de deux types de ressources distinctes. D'une part, une subvention de fonctionnement et, d'autre part, une contribution destinée aux activités sociales et culturelles.

1. La subvention de fonctionnement

1.1. Montant et nature

Selon l'article L. 2325-43, alinéa 1^{er} du Code du travail : « *L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.* »

Comme l'a précisé l'administration, le montant de cette subvention ne peut être diminué par voie d'accord (Circulaire DRT du 6 mai 1983), sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés qui ont mis en place un comité d'entreprise « facultatif » (Rép. Lavedrine, AN 3 février 1986).

Par ailleurs, il résulte de l'article L. 2325-43, alinéa 2 du Code du travail que l'employeur est exonéré du versement de la subvention lorsqu'il fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute.

La Cour de cassation a néanmoins tempéré l'application de cette disposition, précisant qu'elle ne joue qu'en cas d'accord du comité d'entreprise (Cass. crim. 10 mars 1992, n° 91-81.177).

En cas d'accord, l'employeur doit être particulièrement vigilant sur la nature des sommes ainsi déduites de la subvention de fonctionnement, sous peine de nullité de l'accord.

En effet, la Cour de cassation considère que « *seuls les sommes ou moyens en personnel attribués par l'employeur pour les besoins du fonctionnement du comité d'entreprise, à l'exclusion de ceux occasionnés par ses activités sociales et culturelles, peuvent être déduits de la subvention de fonctionnement* » (Cass. soc. 10 juillet 2001, n° 99-19.588).

1.2.Calcul et versement

Le Code du travail n'apporte aucune précision sur les modalités de calcul de la subvention de fonctionnement, indiquant seulement que celle-ci est de « *0,2 % de la masse salariale brute.* »

L'administration a précisé que la masse salariale à retenir est celle de l'année en cours et qu'à défaut de la connaître précisément au moment de son versement, l'employeur peut calculer la subvention sur la masse de l'année précédente, à condition de la réajuster en fin d'année (Circulaire DRT du 6 mai 1983).

La masse salariale servant au calcul de la subvention s'entend de la masse salariale brute comptable correspondant au compte 641 « rémunérations du personnel » du plan comptable général (Cass. soc. 9 novembre 2005, n° 04-15.464).

Il s'agit classiquement des salaires, indemnités de congés payés, primes et gratifications, et des indemnités et avantages divers soumis à cotisation. Sont exclues de la masse salariale brute toutes les charges sociales patronales mais la part salariale des cotisations de sécurité sociale y est incluse.

Enfin, s'agissant du versement de la subvention, l'administration a précisé que l'employeur peut la verser en une fois, au début de l'année, ou effectuer plusieurs versements étalés dans le temps, sous réserve qu'ils permettent d'assurer un fonctionnement normal du comité (Circulaire DGT du 6 mai 1983).

2. La contribution aux activités sociales et culturelles

2.1. Montant et nature

Le comité d'entreprise a pour but d'assurer, de contrôler ou de participer à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise, prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires (article L. 2323-83 du Code du travail).

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer ces activités ne peut être inférieure au 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 d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu (article L. 2323-83, alinéa 1^{er} du Code du travail).

Par ailleurs, le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut, non plus, être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence visée ci-dessus (article L. 2323-83, alinéa 2 du Code du travail).

Il résulte de ce texte que la contribution de l'employeur peut être nulle si ce dernier n'a jamais effectué de dépenses destinées aux activités sociales et culturelles, ce qui est notamment le cas des entreprises nouvellement créées.

La Cour de cassation considère, en effet, que le comité d'entreprise ne peut pas se prévaloir de cette contribution s'il n'établit pas que des sommes étaient affectées aux dépenses sociales de l'entreprise avant sa création (Cass. soc. 9 juillet 1997, n° 95-21.462).

2.2.Calcul et versement

A la différence de la subvention de fonctionnement, la contribution aux activités sociales et culturelles varie selon les comités d'entreprise, puisqu'elle correspond, au minimum, aux 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 d'entreprise.

Une fois retenue l'année au titre de laquelle les dépenses sociales ont été les plus élevées, l'employeur doit calculer le rapport entre ces dépenses et le montant total des salaires versés pendant cette année.

En effet, il est rappelé que le rapport de la contribution au montant global des salaires payés ne

peut pas être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence (article L. 2323-83, alinéa 2 du Code du travail).

Précisons que la notion de dépense sociale et culturelle est définie par l'article R. 2323-20 du Code du travail (cantines, logements, jardins familiaux, crèches, activités sportives, colonies de vacances, institutions sociales de prévoyance et d'entraide, etc.).

Concernant la date de versement de la contribution, l'article L. 2323-86 du Code du travail prévoit seulement que l'employeur doit la verser « *chaque année.* »

Pour la Cour de cassation, le versement peut être effectué selon le budget du comité, son programme de dépenses et ses besoins de trésorerie, sauf si d'autres modalités plus favorables de paiement avaient été suivies antérieurement (Cass. soc. 18 mars 1971, n° 69-11.020).

En conclusion, rappelons que le comité d'entreprise dispose d'autres ressources plus anecdotiques, comme les subventions de collectivités publiques ou les recettes issues des manifestations organisées ponctuellement par le comité.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com