



par

Pierre Bouaziz*Avocat associé, spécialiste en droit social, Cabinet Bouaziz-Benamara*

et

**Nicolas Collet-Thiry***Juriste en droit social, Cabinet Bouaziz-Benamara, membre du laboratoire de droit social de l'Université Paris II*

Quelle assiette prendre en compte pour le calcul des budgets du CE ?

Pour exercer ses prérogatives d'ordre économique et professionnel, le CE dispose d'un budget de fonctionnement et, pour la gestion de ses ASC, d'une autre contribution, les deux étant versées par l'employeur. Elles se calculent en référence à la « masse salariale ». Mais quelles sommes intégrer dans cette assiette ? Et plus particulièrement, faut-il inclure les sommes versées dans le cadre d'un PSE ?

DÉTERMINATION DE L'ASSIETTE DES BUDGETS

Calcul des subventions à partir de la masse salariale brute

S'agissant de la subvention de fonctionnement, « l'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute... » (C. trav., art. L. 2325-43). Quant à la contribution aux activités sociales et culturelles (ASC), le Code du travail se réfère à la notion de « montant global des salaires payés », lorsqu'il énonce que « 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 » (C. trav., art. L. 2323-86). Le terme « montant global des salaires payés » se traduit en termes comptables par la masse salariale brute comptable.

Les deux subventions ont exactement la même assiette :

pour l'une comme pour l'autre, « la contribution doit être calculée dans le cadre de l'entreprise, en tenant compte de l'ensemble de la masse salariale » (Cass. soc., 9 juill. 1996, n° 94-17.688).

Notion de masse salariale brute : appréciation comptable

Pour l'identification du contenu de la masse salariale brute, il y a lieu de se référer à la comptabilité de l'entreprise, et plus précisément au compte 641 du plan comptable général, relatif à la « rémunération du personnel ».

L'Administration s'est prononcée en ce sens dans une circulaire du 24 décembre 1949 (*Dr. ouvrier* 1950, p. 101) et dans une position de principe du 16 février 1987 (*Dr. ouvrier* 1987 p. 462), qui énonce que « la masse salariale brute qui sert de base pour le calcul de la subvention de fonctionnement doit s'entendre comme la masse salariale comptable (compte 641 : rémunération du personnel) ; elle comprend donc les salaires, appointements et

commissions de base, les congés payés, les primes et gratifications, les indemnités et avantages divers et le supplément familial. Sont exclus de la masse salariale brute toutes les charges sociales patronales (compte 645 : charges de Sécurité sociale et prévoyance et compte 647 : autres charges sociales). En revanche, la part salariale des cotisations de sécurité sociale est incluse dans la masse salariale brute ».

La jurisprudence adopte la même position : « *la masse salariale brute, qui sert de base pour le calcul de la subvention de fonctionnement [...] comprend les salaires, appointements et commissions, les congés payés, les primes et gratifications, les indemnités et avantages divers et le supplément familial, ainsi que la part salariale des cotisations de Sécurité sociale* » (Cass. soc., 23 sept. 1992, n° 89-16.039). Certes la Cour de cassation ne vise pas expressément le compte 641, mais tous les éléments le composant sont repris mot pour mot. Cette définition a le mérite de la simplicité et de la transparence car **les élus peuvent vérifier l'exactitude du calcul de la subvention qui leur est versée, par un simple contrôle de la comptabilité de l'entreprise**. L'employeur doit d'ailleurs spontanément ou s'il y est contraint par décision de justice, présenter au CE la comptabilité de l'entreprise, faute de quoi, il commet une entrave au fonctionnement du comité (Cass. crim., 11 févr. 2003, n° 01-88.650).

Applications pratiques

La Cour de cassation a précisé les contours de la masse salariale brute et notamment jugé que doivent entrer dans l'assiette du calcul des subventions les sommes versées aux :

- journalistes pigistes, déclarées à l'administration fiscale et à l'Urssaf (Cass. soc., 2 déc. 2008, n° 07-16.615) ;
- enseignants des établissements privés sous contrat d'association avec l'État, agents contractuels de droit public mis à disposition, fussent-elles payées par l'État (Cass. soc., 2 mars 1999, n° 97-20.095) ;
- salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail, par l'entreprise d'origine, peu important que celle-ci ne soit pas juridiquement l'employeur, ni l'auteur du versement des salaires (Cass. soc., 7 nov. 2007, n° 06-12.309).

IL FAUT INTÉGRER LES SOMMES VERSÉES EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT

Certaines entreprises ont contesté la règle générale qui vient d'être définie, en faisant une distinction entre les sommes ayant la nature juridique de salaire et étant à ce titre soumises à charges sociales, et les autres qui, bien qu'apparaissant aux comptes au poste 641, n'ont pas le caractère de salaire et ne sont pas soumises à cotisations sociales. Les premières sommes seraient intégrées dans l'assiette des subventions dues au CE, les secondes en seraient exclues. Les sommes prétendument exclues sont essentiellement constituées des indemnités versées à l'occasion de la rupture des contrats de travail. Mais ni la doctrine, ni la jurisprudence ni

l'administration n'a fait la moindre distinction entre les éléments de la masse salariale comptable en fonction de leur régime au regard des cotisations sociales.

Quant à la jurisprudence, **elle intègre les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail dans l'assiette des subventions dues au CE**. La Cour de cassation a ainsi approuvé une cour d'appel qui a intégré les indemnités de départ à la retraite en précisant que « *l'indemnité de départ à la retraite a le caractère d'un complément de salaire* » (Cass. soc., 7 juill. 1988, n° 87-11.102).

La Cour de cassation a **appliqué le même raisonnement aux indemnités de licenciement** qui ont le même objet que l'indemnité de mise à la retraite (indemniser une rupture du contrat de travail en fonction des salaires perçus et de l'ancienneté), en rejetant le pourvoi d'un employeur qui reprochait à une Cour d'appel d'avoir intégré dans l'assiette de la subvention de fonctionnement, à partir de « *la norme comptable dite "compte 641" [...], des indemnités conventionnelles de licenciement et de mise à la retraite, mais aussi des indemnités transactionnelles et des indemnités accordées par les tribunaux* », l'employeur invoquant comme argument que ces éléments « *n'ont pas de caractère salarial et comme tels, ne pouvaient en aucun cas servir de base de calcul pour déterminer le montant de la subvention de 0,2 %* » (Cass. soc., 9 nov. 2005, n° 04-15.464).

En résumé, les indemnités conventionnelles de licenciement, de mise à la retraite, les indemnités transactionnelles et les indemnités accordées par les tribunaux, doivent être intégrées dans l'assiette de calcul des subventions.

D'autres sommes ayant un caractère indemnitaire sont intégrées à la masse salariale brute, à savoir :

- l'indemnité de congés payés, même lorsqu'elle est versée au salarié par une caisse de congés payés autonome à laquelle l'entreprise est adhérente (Cass. soc., 10 oct. 1990, n° 89-11.377) ;
 - l'indemnité versée au salarié ayant accepté une convention de conversion (devenue convention de reclassement personnalisée), à concurrence de la part supportée par l'employeur, et à l'exclusion de la part supportée par l'État (Cass. soc., 6 avr. 1994, n° 92-10.677) ;
 - l'indemnité de fin de carrière versée à un salarié placé en congé dans l'attente de bénéficier d'un régime de préretraite, à titre de mesure alternative au licenciement pour motif économique en application d'un accord de branche (*TGI de Marseille, 1^{re} ch, 21 oct. 1987, Dr. Ouvrier 1988 p. 14*).
- En définitive, sont intégrées dans la masse salariale servant de base au calcul des deux subventions du CE toutes les sommes versées aux salariés soit en contrepartie de la cessation ou de la modification de la relation de travail (sauf bien évidemment les remboursements de frais). Ceci inclut les sommes versées dans le cadre d'un Plan de sauvegarde de l'emploi, d'un Plan de départs volontaires, etc.