

Circulaire du ministère des Affaires Sociales et de la Solidarité Nationale (DRT) du 6 mai 1983 application de l'article L. 434-8 de la loi n° 82-815 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel (BO TR 83/23-24)

2 - Calcul et versement de la subvention de fonctionnement

2.1 -

La subvention de fonctionnement doit être calculée en retenant comme assiette la masse salariale brute versée au niveau de l'entreprise. La masse salariale à retenir pour le calcul de la subvention de fonctionnement est celle de l'année en cours. Mais, faute de pouvoir connaître avec exactitude cette masse avant la fin de l'année, la subvention peut être calculée sur la masse de l'année précédente et réajustée en fin d'année.

Si le chef d'entreprise fait déjà bénéficier soit le comité d'entreprise, soit le comité central d'entreprise et les comités d'établissement de sommes ou de moyens en personnel qui ne sont pas affectés aux activités sociales et culturelles, c'est également au niveau de l'entreprise que sera calculé l'équivalent financier des moyens mis à la disposition des comités.

Si ces moyens atteignent le montant de la subvention légale, l'employeur est dispensé de tout versement. Si les moyens en question n'atteignent pas un montant total de 0,2 p. 100, l'employeur doit verser la différence.

Il y a lieu de noter, pour ce qui concerne plus précisément la somme dont bénéficiait déjà le comité pour son fonctionnement, que celle-ci peut être distincte de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles. Dans ce cas, le montant de cette somme est à déduire de la subvention de fonctionnement prévue par la loi selon les règles définies au paragraphe précédent.

Le comité a également pu bénéficier, antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi, d'une somme globale destinée à la fois aux activités sociales et culturelles et à son fonctionnement administratif. Dans cette hypothèse, l'employeur peut déduire de la subvention de fonctionnement prévue par la loi la part de la contribution qu'il verse et qui est utilisée pour le fonctionnement administratif du comité. Il va de soi que cette déduction ne doit en aucun cas diminuer le montant de la contribution qui est consacré aux activités sociales et culturelles.

2.2 -

La subvention de 0,2 p. 100 ayant pour objet de permettre le fonctionnement administratif du comité d'entreprise, il faut considérer que, dans le cas d'entreprises à établissements multiples, cette subvention doit permettre le fonctionnement à la fois du comité central d'entreprise et des comités d'établissement (il ne saurait être question, dans ce cas, d'un double versement de 0,2 p. 100, l'un destiné au comité central d'entreprise, l'autre aux comités d'établissement). En ce sens, cette subvention diffère de la contribution patronale destinée aux activités sociales et culturelles dont les comités d'établissement sont bénéficiaires avec possibilité pour ceux-ci de confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités sociales et culturelles communes.

Pour déterminer la répartition de la subvention, une négociation doit s'engager entre le comité central d'entreprise et les comités d'établissement afin d'apprécier leurs besoins respectifs, seule manière de fixer des règles adaptées à l'entreprise considérée. L'accord conclu prévoira, d'une part, la partie de la subvention attribuée au comité central d'entreprise et, d'autre part, le montant de la subvention qui revient à chaque comité d'établissement en tenant éventuellement compte des moyens en fonctionnement dont ces différents comités peuvent bénéficier à ce titre de la part de l'employeur.

Cet accord pourra être ultérieurement modifié, en fonction notamment de l'évolution des structures de la société, se traduisant par une réduction ou une augmentation du nombre de comités d'établissement.

2.3 -

Si la loi a prévu que l'employeur pouvait déduire du 0,2 p. 100 les sommes ou moyens en personnel déjà mis à la disposition du comité d'entreprise, cette précision n'a pas eu pour objet de limiter la liberté dont dispose le comité d'entreprise à l'égard du droit nouveau qui lui est ouvert. Il faut donc considérer que, par délibération, il peut décider de renoncer partiellement ou totalement aux avantages antérieurs et obtenir, en contrepartie, le versement de la subvention de façon à conserver la maîtrise de sa gestion.

2.4 -

Pour ce qui concerne les modalités de versement de la subvention dans le temps, il y a lieu de noter que l'employeur peut verser au début de l'année le montant total de la subvention mais qu'il n'y est pas tenu. Il peut effectuer plusieurs versements étalés dans le temps, sous réserve toutefois qu'ils permettent d'assurer un fonctionnement normal du comité (étant observé que si certaines dépenses, comme les frais de personnel, sont permanentes, d'autres seront beaucoup plus espacées : les frais de formation économique, par exemple).

Pour ce qui concerne le montant de la subvention de fonctionnement dû au titre de l'année 1982, celui-ci doit correspondre aux 2/12 de la subvention prévue par la loi qui est entrée en vigueur deux mois avant la fin de ladite année.

3 - Utilisation de la subvention de fonctionnement

3.1 -

(modifié par note rectificative du 22 septembre 1983, BO TR 83/47-48)

La loi a expressément prévu que certaines dépenses sont prises en compte sur la subvention de fonctionnement. Ainsi les frais occasionnés par le recours aux experts prévu au 7^e alinéa de l'article L. 434-6 sont à imputer sur le montant de la subvention de fonctionnement.

En ce qui concerne la formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise, il convient de distinguer le financement de la formation elle-même du maintien du salaire des représentants du personnel concernés.

- Le financement de la formation économique est à la charge du comité d'entreprise

Il faut entendre par frais de formation économique les frais d'inscription et de formation et éventuellement ceux liés aux déplacements des représentants du personnel à cette occasion.

Il convient, par ailleurs, de noter qu'au cours de la deuxième lecture du projet de loi devant l'Assemblée nationale, la disposition prévoyant que la formation économique serait prise en charge par l'employeur dans les entreprises d'au moins cent salariés a été supprimée. C'est pour cette raison que le dernier alinéa de

l'article L. 434-10 a été abrogé par la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail (art. 35).

- Le salaire des membres du comité d'entreprise en formation économique est à la charge de l'employeur

En application de l'article L. 434-10 précité, le temps consacré à la formation économique est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Le législateur a également précisé qu'il n'est pas déduit du crédit d'heures alloué aux membres du comité d'entreprise pour exercer leurs fonctions. En conséquence, le salaire des membres du comité d'entreprise en formation économique doit être payé par l'employeur comme temps de travail.

Compte tenu de la spécificité du stage de formation économique prévu à l'article L. 434-10, le salaire n'a pas à être imputé sur la participation des employeurs à la formation continue instituée par l'article L. 950-1 du code du travail.

Enfin, il y a lieu de noter que la formation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements d'au moins 300 salariés est prise en charge, en application de l'article L. 236-10, par l'employeur.

3.2-

Doivent être en outre pris en charge sur cette subvention les moyens de fonctionnement administratif du comité :

- ainsi du personnel pourra être recruté pour faciliter l'exercice des attributions économiques et professionnelles du comité, par exemple pour assurer le secrétariat des réunions du comité ou pour effectuer des études (recrutement d'un économiste) ;
- de la même manière, les frais de déplacement des membres du comité, pour l'exercice de leur mandat, y compris pour participer aux réunions légales du comité d'établissement ou du comité central d'entreprise, sont imputables sur cette subvention (arrêt de la Cour de cassation, chambre criminelle, du 7 mai 1975, affaires Danos et Minnesota, 3 M France, qui prévoit qu'il n'existe pas d'indemnisation légale obligatoire à la charge de l'employeur, des frais de transport occasionnés par les réunions légales des institutions représentatives du personnel) ;
- enfin, les frais courants de fonctionnement (documentation, papeterie, frais d'abonnement et de communications téléphoniques) seront pris en charge par le comité d'entreprise.

Ces différentes dépenses, si elles sont prises en charge par l'employeur, peuvent être déduites du montant de la subvention de fonctionnement à verser au comité d'entreprise. Dans ce cas, l'évaluation de ces déductions sera opérée annuellement.

Copyright 2016 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.