

## Il ne vous reste plus qu'un mois pour approuver les comptes de votre CE !

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale oblige les comités d'entreprise à appliquer de nouvelles normes, de présentation de leurs comptes. Les obligations sont plus ou moins contraignantes, suivant la taille du comité d'entreprise. Le législateur a distingué 3 catégories de CE : les petits, les moyens et les grands. Cette classification dépend du montant total des ressources annuelles.

Quelle que soit la taille du comité, les élus doivent arrêter les comptes et les approuver.

Les comptes annuels du CE sont arrêtés, selon les modalités prévues par le règlement intérieur.

### Approbation au plus tard le 30 juin

Les comptes annuels sont ensuite approuvés par les membres élus du comité d'entreprise, en séance plénière, **dans les six mois de la clôture de l'exercice, c'est-à-dire, au plus tard le 30 juin 2016**. Si ce délai ne peut pas être tenu, le CE

doit saisir le Président du tribunal de grande instance, pour obtenir un délai supplémentaire.

### Une réunion spécifique sur ce seul sujet

La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés, ne peut porter que sur ce seul sujet. Un procès-verbal spécifique doit être rédigé. Les comptes doivent être transmis aux élus, au plus tard, 3 jours avant la réunion d'approbation.

Les comptes doivent ensuite, être portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

Le trésorier doit également établir un rapport d'activité et de gestion, un rapport sur les conventions et un rapport sur les transactions significatives.

Il ne vous reste plus beaucoup de temps, pour vous conformer aux nouvelles obligations.



Didier FORNO

Président-Directeur Général  
Groupe CEOLIS

## Editorial

### Membres du CE, soyez présents aux assemblées des actionnaires !

La plupart des sociétés qui clôturent leurs comptes au 31 décembre 2015, vont tenir leur assemblée annuelle, d'ici le 30 juin 2016.

Cette assemblée est l'occasion pour le comité d'entreprise d'échanger avec les actionnaires et de poser toute question utile sur la marche de l'entreprise.

La convocation des représentants du CE à cette assemblée est obligatoire.

# Chèques vacances, un outil d'action sociale au service du comité d'entreprise

Le chèque vacances est devenu l'un des outils d'actions sociales, les plus utilisés. Les comités d'entreprise consacrent souvent une partie importante de leur budget social et culturel, au financement de cette aide.

## Définition du chèque vacances :

C'est un titre de paiement nominatif qui sert à régler les dépenses de vacances (hébergement, transport, nourriture, activités). Ces titres sont gérés par l'Agence Nationale pour les Chèques Vacances (**ANCV**).

Le chèque vacances peut bénéficier au salarié de l'entreprise, à son conjoint et à ses enfants, ainsi qu'aux personnes liées par un pacte civil de solidarité.

Le comité d'entreprise est libre de définir les conditions d'attribution et de participation. Mais attention aux conditions discriminatoires !

## Régime social applicable :

### Pas de cotisation sociale

Lorsque le comité d'entreprise a acheté seul (sans participation de l'employeur) les chèques, ceux-ci ne sont soumis à aucune cotisation sociale, ni CSG, ni RDS. En effet, cette participation ne constitue pas une rémunération, telle que définie par la Sécurité Sociale.



Attention, en cas de financement conjoint par l'employeur et le comité d'entreprise, et dans le cas où l'employeur est l'acquéreur, la participation du comité d'entreprise, constitue une

rémunération soumise à cotisations. Il s'agit donc d'une option à ne pas retenir !

## Sur quel budget imputer l'achat des chèques vacances ?

L'achat des chèques s'impute sur le **budget des œuvres sociales et culturelles**. De même, les frais de dossier s'imputent sur ce même budget.

Pour terminer, il est utile de rappeler que les chèques vacances sont nominatifs et qu'ils sont valables jusqu'au 31 décembre de l'année suivant l'année d'émission.

Un régime social favorable, une souplesse d'utilisation, le chèque vacances a encore de beaux jours devant lui !

## Heures de délégation de la DUP : sortez la calculatrice !

La loi Rebsamen a réformé en profondeur le fonctionnement de la délégation unique du personnel (DUP). Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut imposer la mise en place d'une délégation unique du personnel, englobant le comité

d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT. Ce basculement se fait lors de la constitution du comité d'entreprise, des délégués du personnel ou du CHSCT, mais également lors du renouvellement de l'une de ces instances.

Un décret publié le 23 mars 2016 définit le nombre d'heures de délégation, suivant la taille de l'entreprise :

Effectif	Crédit d'heures
De 50 à 74 salariés	18 heures

De 75 à 99 salariés	19 heures
De 100 à 299 salariés	21 heures



Les élus peuvent maintenant cumuler les heures de délégation sur 12 mois, sans pouvoir dépasser une fois et demi le crédit d'heures dont il dispose. L' élu qui souhaite utiliser cette possibilité devra informer l'employeur, au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

De même, les élus peuvent répartir les heures de délégation entre eux (titulaire et suppléant), sans que cette répartition conduise un élu à disposer d'un

crédit d'heures, dans le mois, supérieur à une fois et demi, le crédit d'heures du membre titulaire. Dans cette situation, le membre élu concerné doit informer l'employeur, 8 jours avant la date prévue d'utilisation.

Le suivi des heures va nécessiter la mise en place de procédures spécifiques. Mesdames et Messieurs les élus, sortez vos calculettes !

## La syndicalisation en France

**Au-delà de la représentativité qui est mesurée lors des élections professionnelles, la légitimité des organisations syndicales est confortée par leur nombre d'adhérents.**

**Combien sont-ils ? Existe-t-il des disparités selon le secteur d'activité, la catégorie professionnelle, l'âge... ?**

**La dernière publication de la DARES y répond.**

Un taux de syndicalisation plus important dans la fonction publique que dans le secteur marchand ou associatif

En 2013, le taux de syndicalisation était de 11,2% en général avec une grande différence entre la fonction publique, 19,8%, et le secteur marchand et associatif (privé), 8,7%.

Quelques soient les autres facteurs étudiés (âge, ancienneté, catégorie professionnelle,...), la sécurité de

l'emploi apportée par le statut d'agent de la fonction public permet aux salariés de s'investir sans craindre pour leur carrière professionnelle. D'après l'enquête sur les relations professionnelles et la négociation en entreprise de la Dares (REPONSE 2011 les « délégués syndicaux et représentants de la section syndicale » sont deux fois plus nombreux que la moyenne des représentants du personnel à déclarer que leur mandat constitue une menace pour la stabilité de leur emploi (13 % contre 7 %), que « l'expérience de représentant du personnel » a été un frein à leur carrière professionnelle (34 % contre 16 %) ou un facteur de dégradation de leurs conditions de travail (13 % contre 7 %).

La stabilité de l'emploi favorise la syndicalisation

La stabilité de l'emploi, l'insertion dans un collectif de travail, la connaissance de son environnement professionnel sont des facteurs propices à l'adhésion syndicale. Travailler à temps partiel, être employé en contrat à durée limitée ou en intérim, constituent des freins à la syndicalisation.

Tous secteurs confondus, les salariés à temps complet sont sensiblement plus syndiqués que ceux à temps partiel.

De même, les modalités d'emploi et, en particulier, les types de contrats de travail (à durée déterminée ou saisonniers) constituent des freins objectifs à l'adhésion syndicale. Ainsi, 10 % des salariés en CDI contre 2 % des salariés en CDD ou des travailleurs saisonniers, et 1 % des intérimaires sont syndiqués dans le secteur

marchand et associatif. Un travailleur intérimaire a quatre fois moins de chances de se syndiquer qu'un salarié en CDD. La probabilité qu'un salarié en CDI soit syndiqué est presque deux fois et demie plus élevée que pour un salarié en CDD.

L'ancienneté dans l'établissement joue également positivement sur la propension des salariés à se syndiquer, surtout dans le secteur marchand et associatif. Les syndiqués sont d'ailleurs un peu plus âgés que la moyenne : seuls 4 % des salariés de moins de 30 ans sont syndiqués.

### Un taux de syndicalisation différent suivant la catégorie socioprofessionnelle

Que ce soit dans la fonction publique ou dans le secteur marchand et associatif, le taux de syndicalisation est différent selon la catégorie socioprofessionnelle.

Alors que dans la fonction publique, ce sont les cadres qui ont le plus fort taux de syndicalisation, au sein du secteur marchand et associatif, il s'agit des professions intermédiaires. Dans l'une comme dans l'autre, les ouvriers arrivent en 2<sup>ème</sup> position.

### Un syndicalisme homogène selon la catégorie socioprofessionnelle mais dominé par le secteur de l'enseignement, de la santé et du social Un taux de syndicalisation qui se stabilise à un niveau largement inférieur à nos voisins européens

Proche de 30% au lendemain de la 2<sup>ème</sup> guerre mondiale, le taux de syndicalisation s'était stabilisé aux alentours de 20% jusqu'en 1980.

## Taux de syndicalisation selon les caractéristiques des salariés et le secteur

En %

	Fonction publique	Secteur marchand et associatif	Ensemble
<b>Sexe</b>			
Hommes.....	23,5	9,8	12,2
Femmes.....	17,5	7,4	10,3
<b>Âge</b>			
Moins de 30 ans.....	6,7	3,0	3,6
De 30 à 39 ans.....	18,9	6,4	9,0
De 40 à 49 ans.....	21,9	11,3	14,0
De 50 à 59 ans.....	24,6	13,6	16,6
60 ans et plus.....	19,2	7,4	10,4
<b>Date de l'arrivée dans l'établissement</b>			
Avant 1981.....	24,3	9,7	11,8
Entre 1981 et 1990.....	23,8	19,7	20,8
Entre 1991 et 2000.....	25,5	14,3	17,3
Entre 2001 et 2010.....	18,8	7,0	9,9
Depuis 2011 au plus.....	11,7	3,3	4,8
<b>Type de contrat</b>			
CDI ou titulaires.....	22,7	9,9	12,8
Contrat à durée limitée.....	4,7	2,1	2,9
Intérim.....		1,2	1,2
Aidé.....	5,3	1,7	2,3
<b>Temps de travail</b>			
Plein temps.....	21,6	9,3	12,0
Temps partiel.....	12,9	6,7	8,2
<b>Ensemble.....</b>	<b>19,8</b>	<b>8,7</b>	<b>11,2</b>

Lecture : dans la fonction publique, 23,5 % des hommes sont syndiqués contre 9,8 % dans le secteur marchand et associatif.  
Champ : salariés ; France entière.  
Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

### l'enseignement, de la santé et du social

représentent environ chacun ¼ des effectifs.

Parmi l'ensemble des syndiqués, les catégories socioprofessionnelles sont relativement équilibrées : cadres, employés, ouvriers et professions intermédiaires

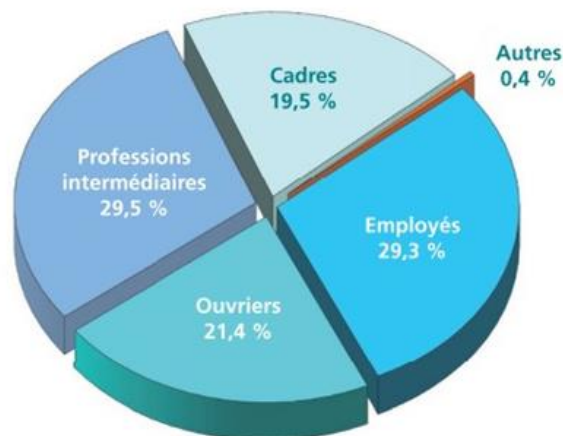
Ensuite il a connu une chute régulière jusqu'en 1993 mais s'est stabilisé depuis entre 10% et 11%.



Comparativement aux autres pays d'Europe, le taux de syndicalisation en France est faible. Le taux moyen de syndicalisation des salariés dans les pays membres de l'Union européenne est de 23 % ; il varie de 10 % à plus de 70 % des salariés selon les pays. Ces écarts sont tout d'abord le reflet de formes de syndicalisme et de régulation des relations du travail historiquement différentes. Aux pays nordiques, où la syndicalisation concerne la grande majorité des salariés, s'opposent les pays de l'Europe centrale et de l'Est, où les relations professionnelles sont moins favorables à la syndicalisation. De grands pays comme l'Allemagne, l'Espagne, la Pologne ou la France ont des taux de syndicalisation parmi les plus faibles.

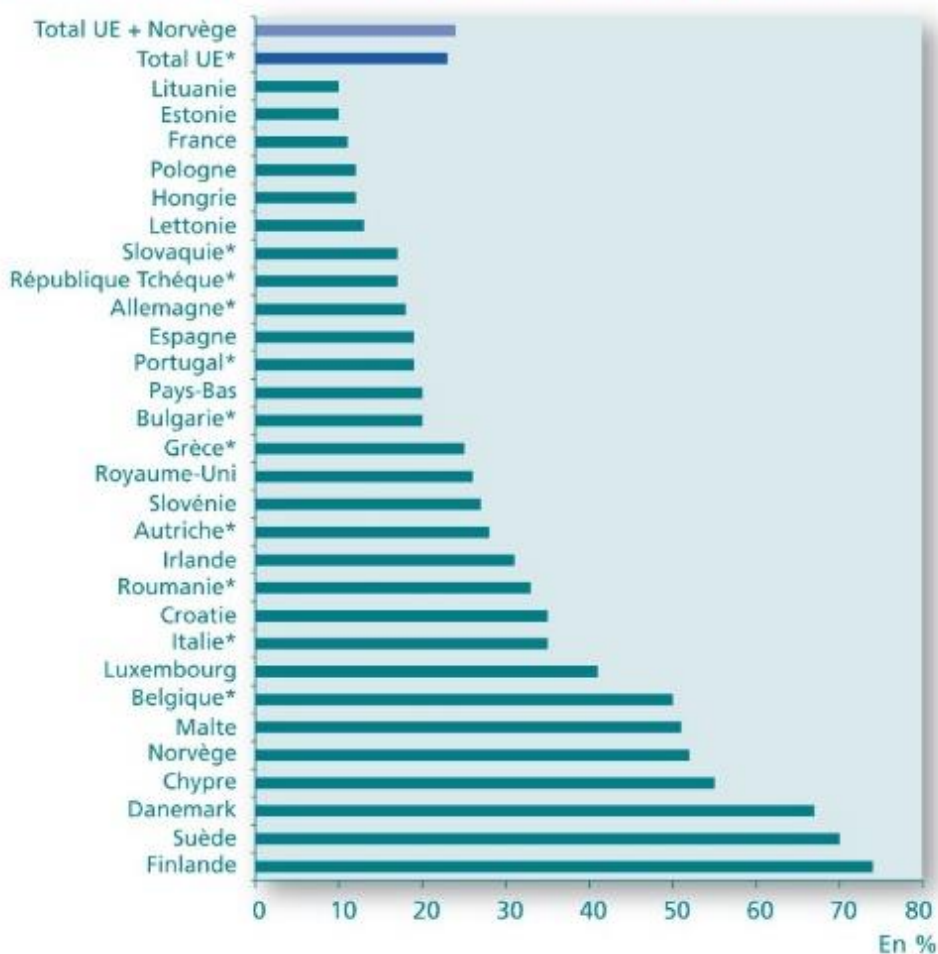
(Source DARES Analyses n°2016-025)

### Salariés syndiqués par catégorie socioprofessionnelle



Lecture : parmi les salariés syndiqués, 19,5 % sont des cadres et 21,4 % sont des ouvriers.  
 Champ : salariés ; France entière.  
 Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

### Estimations du taux de syndicalisation des salariés dans les pays européens



## La prise en compte de l'ancienneté comme condition d'accès aux activités sociales et culturelles est-elle discriminatoire ?

Pour pouvoir être exonérée de cotisations sociales par l'URSSAF, une [activité sociale et culturelle](#) doit nécessairement, entre autres conditions, être non discriminatoire.

En cas de contrôle, si l'URSSAF considère qu'un critère discriminatoire a été mis en place pour exclure ou limiter le montant de la prestation accordée au salarié, le CE peut faire l'objet d'un redressement et être amené à payer les cotisations dues ainsi que des pénalités.

La condition d'ancienneté, souvent mise en place par les comités d'entreprise est-elle un critère discriminatoire ?

Pendant longtemps, la position de l'URSSAF était claire à ce sujet : l'ancienneté n'était pas considéré comme un critère discriminatoire sous réserve que la condition mise en place n'exclue pas automatiquement une partie importante des salariés, en particulier ceux titulaires d'un CDD ou en stage.

Depuis 2 ans, la situation n'est pas aussi claire !



En effet, le 6 mai 2014, a été publiée au Journal Officiel la réponse du ministre du travail à la question d'un député concernant l'ancienneté et la présence effective comme critères discriminatoires (<http://questions.assemblee-nationale.fr/q14/14-43931OE.htm>).

Celle-ci indique que l'employeur et le comité d'entreprise « ne peuvent se référer à des éléments dont l'utilisation constitue une discrimination au sens de l'article L. 225-1 du code pénal. De même, la différence de traitement entre les salariés au regard d'un même avantage doit être fondée sur des raisons objectives et pertinentes, **ce qui n'apparaît pas [...] compatible avec des critères [...] tels que l'ancienneté ou la présence effective des salariés dans l'entreprise** ».

Le ministre précise également qu'« une circulaire relative au régime social des prestations servies par les comités d'entreprise et les institutions analogues est en préparation. Elle permettra de préciser, au vu notamment de la jurisprudence existante, le régime social de ces avantages et d'apporter une clarification concernant les principes à retenir pour la modulation de leur attribution ».

Malheureusement, 2 ans après, la circulaire n'est toujours pas publiée et, sur le site de l'URSSAF (<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/le-comite-dentreprise/les-prestations-du-comite-dentre.html>), il est écrit que « **la condition d'ancienneté n'est cependant pas considérée comme discriminatoire** ».

En attendant la parution de la circulaire, il est toujours possible d'interroger l'URSSAF dont dépend votre entreprise pour connaître sa position sur ce point.

# Infos express

## La taille du local mis à disposition du CE par l'employeur est importante

### **L'employeur doit mettre un local à disposition du comité d'entreprise**

(art. L2325-12). Il doit permettre aux élus d'y organiser des réunions d'information interne au personnel, d'y inviter des personnalités extérieures et de s'y réunir (art. L2325-13).

Quelle doit donc être la taille de ce local ?

Le code du travail ne répond pas à cette question mais la Cour de cassation a rendu un arrêt apportant des précisions.



Dans cette affaire, les juges de la Cour de cassation ont rejeté le pourvoi qu'avait formé un employeur suite à sa condamnation en appel pour délit d'entrave. En effet, malgré les remarques faites par l'inspecteur du travail suite à une visite, le local du CE n'avait pas été modifié. Celui-ci, d'une dimension de 2m x 5m, avait été jugé trop petit pour permettre au CE de remplir correctement ses missions.

Fait important, le fait qu'il n'existait pas au sein de l'établissement un local plus grand que celui mis à disposition du CE n'a pas empêché

les juges de caractériser le délit d'entrave. Les dispositions du Code du travail étant d'ordre public, rien ne peut justifier d'y déroger !

Cass. Soc. 26 janvier 2016, n°13-85.770

## Déménagement du local de l'entreprise : la consultation préalable du CE avant la décision définitive et le début de la mise en œuvre est obligatoire

**Le Code du travail oblige l'employeur à informer et consulter le CE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (art. L2323-1) ; il précise également que « les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise » (art. L2323-2).**

Cette obligation est valable lorsqu'un déménagement des locaux de l'entreprise (ou de l'établissement) est prévu.

Deux arrêts récents de la Cour de cassation viennent de le rappeler en insistant sur le fait que la consultation du CE doit nécessairement précéder la décision irréversible de l'employeur et la mise en œuvre du projet.

Dans la première affaire (n°14-85.078), le CE a été consulté après que l'employeur est dénoncé le bail des locaux que l'entreprise occupait

et conclu un nouveau bail pour un autre local. La décision de transfert des locaux ayant déjà été prise de manière définitive, le président du comité d'établissement est condamné par la cour d'appel de Paris pour délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise ; condamnation confirmée par la cour de cassation.

Dans la seconde affaire (n°15-80.117), la consultation du comité d'entreprise sur un projet de fermeture de site est bien engagée par l'employeur (association) avant sa décision définitive mais le conseil d'administration de l'association approuve le projet de plan de fermeture et autorise la direction générale à effectuer toutes démarches nécessaires à la réalisation de cette opération durant la procédure d'information/consultation alors que le CE n'a pas encore rendu son avis. L'association ayant pris une décision définitive avant la fin de la consultation du comité d'entreprise, la Cour de cassation approuve la cour d'appel de Paris de l'avoir condamnée au paiement de dommages-intérêts.

Cass. crim. 15 mars 2016 n°14-85.078

Cass. crim. 30 mars 2016 n°15-80.117

## Absentéisme au travail : le CHSCT doit être vigilant !

Le CHSCT doit impérativement suivre le [taux d'absentéisme de l'entreprise](#). C'est un indicateur clé des mauvaises conditions de travail. Car, en effet, de mauvaises conditions de travail impactent directement le taux d'absences.

Le taux moyen d'absentéisme dans les entreprises en France est de 4 %. Un taux supérieur ou égal à 8 % doit vous alerter et vous pousser à agir. En effet, les causes de l'absentéisme sont liées en général aux conditions de travail (contraintes physiques) et aux exigences du travail (accélération du rythme de travail).

Le CHSCT doit agir en matière de prévention de l'absentéisme. Pour cela, il peut mener des enquêtes, des inspections, mener des actions de prévention, etc.

Le CHSCT doit comprendre les causes de l'absentéisme. La maladie est la cause principale des absences (42 %) devant l'accident du travail (30 %).

Le CHSCT doit également être attentif au présentéisme des salariés, qui peut être tout aussi inquiétant et préjudiciable : burn-out, accident du travail.

## Remboursement des frais de transport

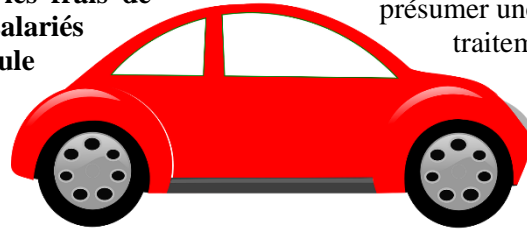
### domicile/travail : il doit y avoir égalité de traitement !

**La Cour de cassation vient de rendre un arrêt concernant le remboursement par l'employeur des frais de transport domicile/travail. Alors que celui-ci n'est pas dans l'obligation de prendre en charge les frais de carburant des salariés utilisant leur véhicule personnel, s'il décide le faire il ne peut pas faire de discrimination entre les salariés.**

Dans cette affaire, un salarié réclamait à son employeur le remboursement de ses frais de transport domicile/travail sous le motif que « à travail égal, salaire égal ». Pour soutenir sa demande, il produisait la fiche de paye d'un collègue qui mentionnait la prise en charge d'indemnités kilométriques sans que cela ne soit expressément prévu par l'employeur.

L'employeur se défend en expliquant que le salarié ne démontrait pas qu'il était dans une situation identique aux salariés auxquels il se comparait. La cour d'appel ayant donné raison au salarié, il se pourvoit en cassation.

Dans son jugement, la cour de cassation souligne que le salarié a fourni des éléments de fait laissant présumer une inégalité de traitement (fiche de paye de son collègue) mais que



l'employeur ne donnant pas de raison objective pouvant justifier une telle inégalité celui-ci est donc dans l'obligation de verser les indemnités kilométriques réclamées par le salarié.

La cour de cassation rappelle par-là qu'une inégalité de traitement doit reposer sur des faits objectifs.

Cass. soc. 13 avril 2016 n°15-10.272



## EXPERTISE-COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

FORMATION CE\* - DP - CHSCT, ASSISTANCE  
JURIDIQUE



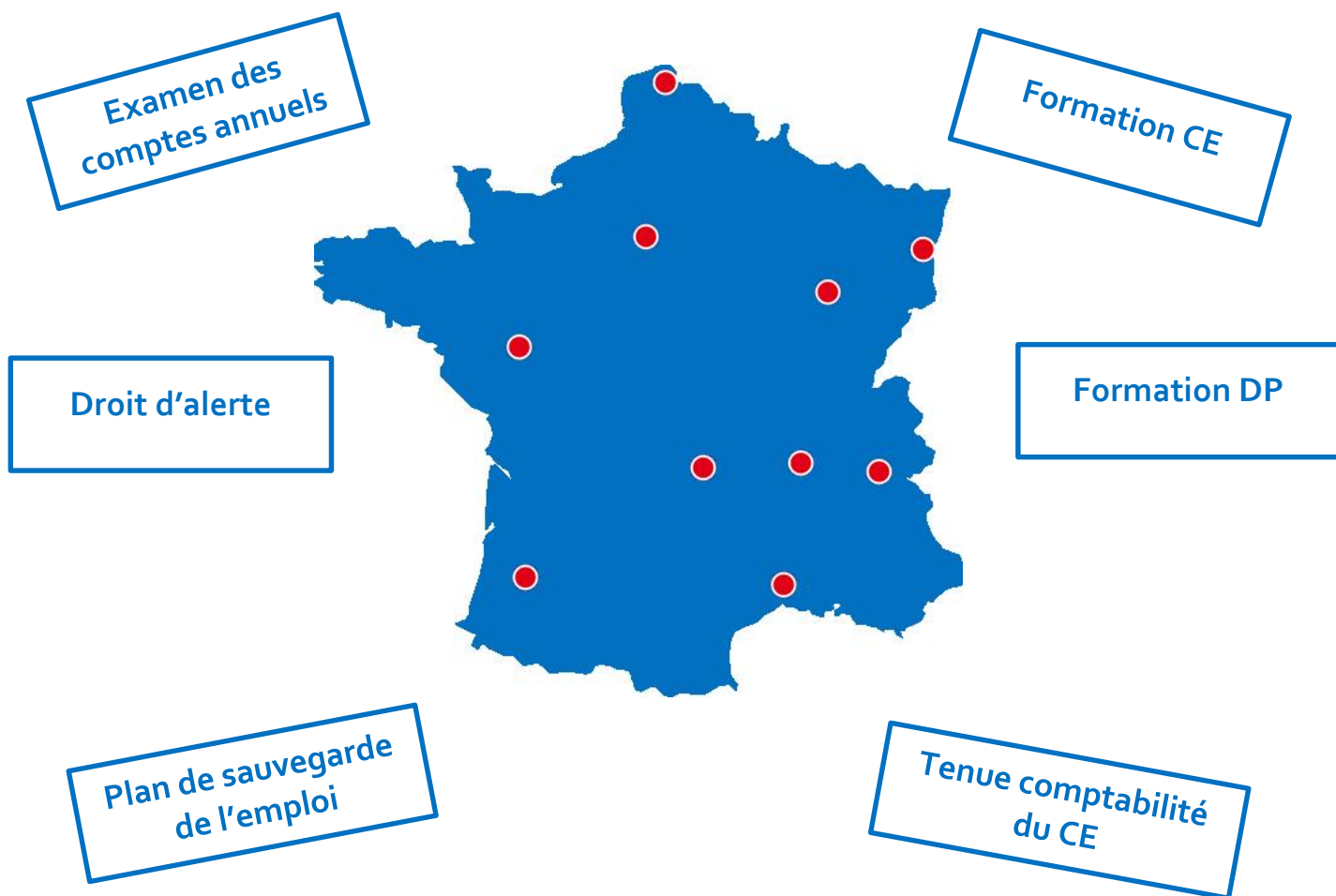
\*CEOLIS est organisme de formation agréé pour les élus du personnel

Groupe CEOLIS :

Site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr)

N° de téléphone : 09 67 22 32 35

# Groupe CEOLIS : implantations géographiques



## **Groupe CEOLIS**

Expertise-comptable des comités d'entreprises

Commissariat aux comptes

Formation des Instances Représentatives du Personnel

Assistance juridique

Tél : 09 67 22 32 35

Mail : [contact@groupe-ceolis.fr](mailto:contact@groupe-ceolis.fr)

Site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr)

Abonnement  
newsletter  
gratuit sur notre  
site internet

**Céolis**