



Normes comptables applicables aux CE : les règlements de l'ANC sont publiés !

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a introduit de nouvelles obligations comptables à la charge des comités d'entreprises (CE). Fin mars 2015, deux décrets d'applications ont été publiés précisant certains aspects de cette loi et notamment les différents seuils permettant à chaque comité d'entreprise de connaître précisément ses obligations.

Le 5 mai, l'Autorité des Normes Comptables a publié deux règlements, en cours d'homologation, relatifs aux modalités d'établissement des comptes annuels des CE (comités d'entreprise, comités d'établissement, comités centraux d'entreprise et comités interentreprises). Ces règlements doivent être utilisés pour les exercices ouverts à partir du 1^{er} janvier 2015.

Le premier règlement (n°2015-01) est relatif aux CE ayant plus de 153000 € de ressources annuelles (moyens et grands CE), le second (n°2015-02), aux petits CE ayant des ressources inférieures à

153000 € et pouvant adopter une comptabilité ultra-simplifiée.

Méthode de calcul des ressources

L'article D 2325-12 du Code du Travail définit les ressources à prendre en compte pour le calcul du seuil :

- Subvention de fonctionnement reçue de l'employeur (à laquelle on retranche les sommes reversées au CCE ou au comité interentreprises)
- Contribution reçue de l'employeur au titre des œuvres sociales (à laquelle on retranche les sommes reversées au CCE ou au comité interentreprises)
- Sommes précédemment versées par l'employeur aux caisses d'allocations familiales et organismes analogues

(suite de l'article page suivante)



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Bonnes vacances à tous !

Le 14 juin 2015, la base de données unique (BDU) devait être mise en place dans toutes les entreprises. A ce jour, les entreprises qui n'ont pas avancées sur ce sujet sont très nombreuses. Il appartient aux élus du personnel, d'attirer l'attention des dirigeants sur cette obligation.

Le projet de loi sur le dialogue social est actuellement en discussion au parlement. Nous aurons l'occasion d'y revenir au mois de septembre.

Le groupe CEOLIS vous souhaite de bonnes vacances.

(suite de la première page)

- Remboursement par l'employeur des primes d'assurances (responsabilité civile)
- Subventions reçues des collectivités publiques ou des organisations syndicales
- Dons et legs
- Revenus des biens meubles et immeubles (sauf ceux issus de cessions immobilières)

Pour les CCE et les comités interentreprises, les ressources à prendre

en compte sont les ressources propres de ces comités auxquelles on ajoute les reversements effectués par les comités d'établissement.

1. Le régime ultra-simplifié

Livre de comptes

Ce régime, adoptable par les CE ayant moins de 153000 € de ressources annuelles (mais sans obligation, ceux-ci pouvant adopter le régime simplifié obligatoire pour les CE de taille moyenne), nécessite uniquement la tenue d'un livre de compte ou toutes les dépenses et les recettes sont enregistrées de façon chronologique. La seule obligation est de gérer séparément

les activités sociales et culturelles de celles liées au fonctionnement propre du CE.

Etats annuels

Une fois par an, à la clôture de son exercice le CE doit publier deux états.

Le premier état récapitule les dépenses et les recettes (en séparant les Activités Sociales et Culturelles - ASC du Fonctionnement) et en faisant apparaître les éléments de l'année précédente. Il peut être construit sur le modèle suivant.



	DEPENSES	N	N-1	RECETTES	N	N-1
SECTION "ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES"	Tâches administratives			Subvention de fonctionnement brute de l'exercice		
	Expertises et missions économiques			- Quote-part de la subvention reversée		
	Formation			Subvention de fonctionnement nette de l'exercice		
	Communication avec le personnel					
	Autres dépenses			Autres produits		
	Sous total I			Sous total I		
	EXCEDENT			DEFICIT		
SECTION "ATTRIBUTIONS SOCIALES ET CULTURELLES"	Événementiel			Contribution brute de l'employeur		
	Sports			- Quote-part de la contribution reversée		
	Cultures et Voyages			Contribution nette de l'employeur		
	Loisirs et fêtes			Sommes précédemment versées par l'employeur aux caisses d'allocations familiales et organismes analogues		
				Remboursement par l'employeur des primes d'assurance		
				Participation des salariés		
				Subventions obtenues		
				Dons et legs		
				Manifestations		
				Revenus de biens		
	Autres dépenses			Autres produits		
	Sous total II			Sous total II		
	EXCEDENT			DEFICIT		
Total I + II			Total I + II			
EXCEDENT			DEFICIT			

Le deuxième état, l'état de situation patrimoniale, doit faire la synthèse du patrimoine du CE et mentionner tous ses engagements en cours.

Doivent être indiqués :

- Les différents biens dont le comité est propriétaire (biens immobiliers, biens mobiliers et immobilisations financières)

Détail	Date d'acquisition	Valeur à la clôture N	Valeur à la clôture N-1
Terrain			
Immeubles			
Matériel de bureau acquis			
Immobilisations financières			

- Les billets de spectacles et chèques cadeaux invendus et non périmés en fin d'exercice (comptabilisés au prix d'achat)

Stocks de billets	Nombre à la clôture	Prix d'achat
Billetterie		
Bons cadeaux		
Chèques vacances		

- Les créances (sommes dues au comité) (avec une ventilation par créancier)

Détail	Valeur à la clôture N	Valeur à la clôture N-1
Créances participants		
Autres créances		
Avances et acomptes versés (si significatif)		

- Les disponibilités (soldes des comptes bancaires et des comptes caisses) en distinguant bien les deux sections

Disponibilités	Fonctionnement		ASC	
	Solde à la clôture N	Solde à la clôture N-1	Solde à la clôture N	Solde à la clôture N-1
Comptes bancaires				
Livrets				
Caisses				
SICAV ou autres				

- Les dettes (sommes dues par le comité, en indiquant la durée restante des emprunts en cours)

Détail	Durée	Engagement initial	Reste dû à la clôture
Emprunts auprès des établissements de crédits			
Avances octroyées par l'entreprise			
Fournisseurs			
Autres dettes			

- Suivi des subventions reçues de l'employeur (montants encaissés/reçus et montants utilisés/dépensés)

Suivi de la subvention de fonctionnement et de la contribution reçues de l'employeur	
<i>Subvention de fonctionnement</i>	
Solde N-1	
Montant reçu en N	
Montant utilisé en N	
Solde N	
<i>Contribution pour les ASC</i>	
Solde N-1	
Montant reçu en N	
Montant utilisé en N	
Solde N	

Que dit le code du travail lorsque survient un épisode de fortes chaleurs ?

Lorsque survient un épisode de fortes chaleurs ou tous autres aléas climatiques importants, le code du travail stipule que les employeurs doivent prendre les dispositions nécessaires pour assurer la bonne santé de leurs collaborateurs.

Au-delà de 33 °C : danger !

Le code du travail ne mentionne pas de seuil de température maximal (ou minimal) au-delà duquel il serait dangereux ou interdit de travailler. Selon l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité), « la chaleur peut constituer un risque pour les salariés (...) au-delà de 30°C pour une activité sédentaire, et de 28°C pour un travail nécessitant une activité physique ». Il ajoute que « le travail par fortes chaleurs et notamment au-dessus de 33°C présente des dangers ».

Face à ces risques, l'employeur doit prendre « les mesures nécessaires » pour

« protéger la santé physique » de ses salariés (Art. L4121-1 et suivants du code du travail). Cela peut passer par des aménagements horaires (faire débiter la journée de travail plus tôt), par l'augmentation de la fréquence des pauses, le report des tâches physiques éprouvantes et, bien entendu, par informer les salariés sur les risques encourus et les mesures de prévention à adopter.

3 litres d'eau par jour et par salarié dans le BTP

Le code du travail indique que l'employeur doit mettre à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche (art. R4225-2) et pour le BTP il précise la quantité : au moins trois litres par jour et par travailleur (art. R4534-143).



Un salarié peut-il arrêter de travailler ?

Oui, mais à certaines conditions. En effet, un salarié peut exercer son droit de retrait mais uniquement s'il pense être en situation de « danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé » ou s'il constate un défaut « dans les systèmes de protection » (art. L4131-1 du code du travail). Il doit être en mesure de prouver que ses inquiétudes se fondent sur « motif raisonnable » et doit alerter son employeur d'une telle situation. De même, un membre du CHSCT peut également alerter l'employeur.

Base de données économique et sociale :

fin du délai accordé aux PME pour leur mise en place

Les PME de moins de 300 salariés disposaient d'un délai supplémentaire pour mettre en place la BDES (Base de données économiques et sociales). Celui-ci a échu le 14 juin.

La BDES, dont la mise en place est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, rassemble un certain nombre d'informations obligatoires auparavant communiquées séparément. Elle est accessible aux membres du comité d'entreprise (et le cas échéant aux

membres du comité central d'entreprise et des comités d'établissements), aux membres de la DUP, aux membres du CHSCT et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la BDES recouvrent les thèmes suivants :

- Les investissements : social (effectifs, emplois, égalité professionnelle..), matériel et immatériel (dont recherche et développement) ; ainsi que les

informations sur l'environnement

- Les ressources de l'entreprise (fonds propres, emprunts et dettes financières) ainsi que les impôts et taxes
- La rémunération des salariés et des dirigeants (salaires, épargne salariale, rémunérations accessoires)

- Les activités sociales et culturelles (montant de la contribution du CE, dépenses supportées directement par l'entreprise, mécénat)
- La sous-traitance (utilisée par l'entreprise et réalisée par l'entreprise)
- Les transferts commerciaux et financiers réalisés entre les entités du groupe (en cas d'appartenance à un groupe)

- La rémunération des financeurs (actionnaires)
- Les flux financiers à destination de l'entreprise (aides publiques,

réductions d'impôts et/ou de cotisations sociales, crédits d'impôts, mécénat)

La BDES sert de support à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

En cas de retard dans la mise en place, quels sont les recours des élus ?

Les représentants des salariés peuvent saisir le juge des référés afin que celui-ci ordonne à l'employeur de remplir ses obligations. Par ailleurs, si la BDES n'est pas complète, il est également possible de saisir les juridictions compétentes pour délit d'entrave.

Retrait ou suspension du permis de conduire d'un salarié : quelles conséquences sur le contrat de travail ?

La détention du permis de conduire est indispensable pour l'exercice de certaines professions. Dans le cas où un salarié se voit retirer son permis (temporairement ou définitivement) l'empêchant, de fait, de remplir son contrat de travail, quelles solutions l'employeur peut-il mettre en œuvre ?

Avant de pouvoir envisager le licenciement d'un salarié du fait de l'invalidation de son permis, il faut que la détention du permis ait été rendue obligatoire par une clause dans le contrat de travail. Celle-ci doit mentionner le fait que la détention d'un permis de conduire valide est obligatoire dans l'exercice de ses attributions.

Elle doit également mentionner l'obligation pour le salarié de déclarer toute modification dans sa situation (retrait/suspension) et elle doit prévoir les conséquences contractuelles, pouvant aller jusqu'au licenciement, en cas de retrait ou suspension.

Lorsque le retrait du permis d'un salarié est constaté, deux cas se présentent suivant que l'infraction à l'origine de ce retrait a été commise pendant le temps de travail ou non.

Dans le cas d'une infraction commise pendant le temps de travail, celle-ci est une faute professionnelle dans la mesure où le salarié a manqué à ses obligations contractuelles spécifiées dans la clause mentionnée précédemment. Une procédure disciplinaire peut donc être engagée, celle-ci pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute, voir même faute grave si l'infraction est liée à une conduite dangereuse pouvant mettre en danger la vie d'autrui (alcool, vitesse).

Dans le cas d'une infraction commise hors du temps de travail, l'employeur ne peut pas engager de procédure disciplinaire à l'encontre du salarié. Toutefois, si le salarié est dans l'incapacité de remplir son contrat, un licenciement personnel est envisageable.



Le dessin du « moi »

LA RENTRÉE



BESOIN DE VACANCES ?



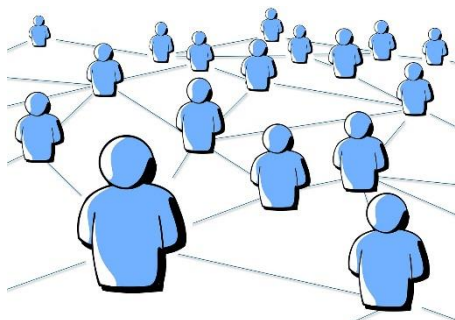
Infos express

Les œuvres sociales peuvent-elles bénéficier aux anciens salariés ?

Le code du travail indique que les œuvres sociales sont « établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires » (Art. L2323-83).

Toutefois, le CE peut décider que tout ou partie des œuvres sociales seront proposées aux anciens salariés.

Certaines activités organisées par les CE, repas de Noël, fête de fin d'année, sont traditionnellement ouvertes aux anciens salariés afin de maintenir le lien leurs collègues encore en activité.



Il est tout à fait possible d'élargir cette participation à d'autres activités telles que les voyages, les billetteries... Par définition, les anciens salariés ne touchent plus de salaire de la part de l'entreprise, ils ne contribuent donc pas à alimenter le budget versé par l'entreprise pour les œuvres sociales du CE. En cas de financement des activités par le CE, la solidarité jouera mais il est possible de prévoir une modulation de la participation du CE en fonction du statut (salarié ou retraité), tout comme celle-ci peut se faire en fonction des revenus.

Il faudra également vérifier que les anciens salariés, tout comme l'ensemble des participants, sont bien couverts par l'assurance responsabilité civile du CE dans le cas où un dommage surviendrait à l'occasion d'une activité.

Travail du dimanche : toujours plus de salariés concernés

Alors que la loi Macron revient en deuxième lecture au Parlement, la sixième édition de l'enquête Conditions de travail, réalisée en collaboration par la DARES et l'INSEE, détaille l'ampleur du travail du dimanche.

Le premier enseignement est que, de manière générale, le travail du dimanche progresse puisque de 26,2% en 2005, la proportion de salariés concernés passe à 28,4% en 2013 dont 13% travaillent habituellement le dimanche et 15,4% le faisant occasionnellement. Les différences hommes-femmes étant faible (26,8% pour les femmes et 30,0% pour les hommes)

Plus de 21% des salariés travaillant le dimanche l'ont fait plus de la moitié des dimanches de l'année !

Concernant les compensations, seuls 64% des salariés ayant travaillé le dimanche en ont bénéficié.

Les secteurs les plus concernés sont, sans surprise, la fonction publique hospitalière (64,2%) et l'hôtellerie-restauration (60,6%).

Les secteurs les moins concernés sont la Finance et les Assurances ainsi que l'Immobilier avec respectivement 7,1% et 10,2% de salariés concernés par le travail du dimanche.

Sur la période 2005-2013, la plus forte progression concerne le secteur du commerce : le nombre de salariés concernés ayant augmenté de 30% pour atteindre le taux de 46,9% en 2013. Les dispositions sur le point d'être adoptées ne devraient pas inverser cette tendance !

Un salarié protégé peut-il, dans l'exercice de son mandat, se faire rembourser ses trajets domicile-lieu de réunion ?

Un représentant syndical au comité d'entreprise demande à son employeur le remboursement des trajets entre son domicile et le lieu des réunions du CE effectués avec son véhicule personnel ; celui-ci refuse.

Pour justifier son refus, l'employeur argue du fait que le salarié était rattaché administrativement au site sur lequel les réunions avaient lieu et que donc les frais engagés étaient des dépenses personnelles.

Toutefois, la Cour d'appel n'a pas suivi son raisonnement et a condamné l'employeur au remboursement des frais.

Suite au pourvoi de l'employeur, la Cour de cassation confirme cette condamnation en rappelant qu'un représentant du personnel ne doit subir aucune perte de rémunération liée à l'exercice de son mandat.

Elle s'appuie sur le fait que, bien que le salarié, soit rattaché administrativement au site qui abritait les réunions du CE, celui-ci ne constituait pas son lieu de travail et que donc l'employeur devait supporter les frais engagés par le salarié pour s'y rendre.

Cassation sociale, 26 mai 2015, n°13-22866

Un représentant du personnel peut-il être licencié pour une faute commise hors du temps de travail ?

Un représentant du personnel, lors d'une suspension de séance de réunion de comité d'établissement, donne un violent coup de tête à un autre salarié. Son employeur décide alors de le licencier pour faute et saisit l'inspecteur du travail qui donne son accord.

Le représentant du personnel conteste son licenciement en justice au motif que la faute incriminée a eu lieu pendant qu'il exerçait son mandat et donc hors temps de travail.

Le Conseil d'Etat n'a pas retenu son argumentation et a validé le licenciement.

En effet, tout en rappelant qu' « un agissement du salarié intervenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail ne peut motiver un licenciement pour faute, sauf s'il traduit la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation découlant de ce travail », les juges ont considéré que l'acte de violence commis « doit être regardé comme une

méconnaissance par le salarié de son obligation, découlant de son contrat de travail, de ne pas porter atteinte à la sécurité d'autres membres du personnel ».

Conseil d'Etat, 4^{ème} / 5^{ème} SSR, 27 mars 2015, n°368855

Le « burn-out », bientôt reconnu comme maladie professionnelle ?

Alors que le stress excessif au travail induit de plus en plus d'arrêt maladie pour « burn-out » pour un coût estimé à plus de 2 milliards d'euros par an à la Sécurité Sociale, l'idée de reconnaître cette pathologie comme maladie professionnelle est avancée par plusieurs députés.

Partant du principe que cette maladie est liée à une mauvaise organisation du travail (manque de moyens, de personnels,...) , cette reconnaissance aurait pour conséquence d'obliger les entreprises à en assumer les coûts et donc, dans le but de réduire ceux-ci, à revoir leur fonctionnement.



Toutefois, cet amendement à peu de chances d'être adopté. Tout d'abord, il n'existe pas de définition médicale du « burn-out » qui recouvre de multiples formes ce qui ouvre la voie à de nombreuses batailles d'experts autour de chaque cas. D'autre part, contrairement à d'autres maladies professionnelles comme les Troubles musculo-squelettiques, le « burn-out » peut être lié à des causes externes propres au salarié ou à son environnement.

Aujourd'hui, en attendant une éventuelle inscription au tableau des maladies professionnelles, le seul moyen pour un salarié victime de « burn-out » de faire reconnaître la responsabilité de son employeur est de monter un dossier auprès du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles sachant que le taux de reconnaissance est très faible (moins de 5%).

Découvrez notre catalogue de formations destiné aux élus du personnel

CEOLIS propose un catalogue complet de formations pour les CE, les CHSCT et les délégués du personnel. Plus de 30 modules de formations.

- Rôle et fonctionnement du CE

- Rôle du trésorier / réforme de la comptabilité des CE

- Rôle des délégués du personnel

- Comprendre les comptes de l'entreprise

- Rôle et fonctionnement du CHSCT

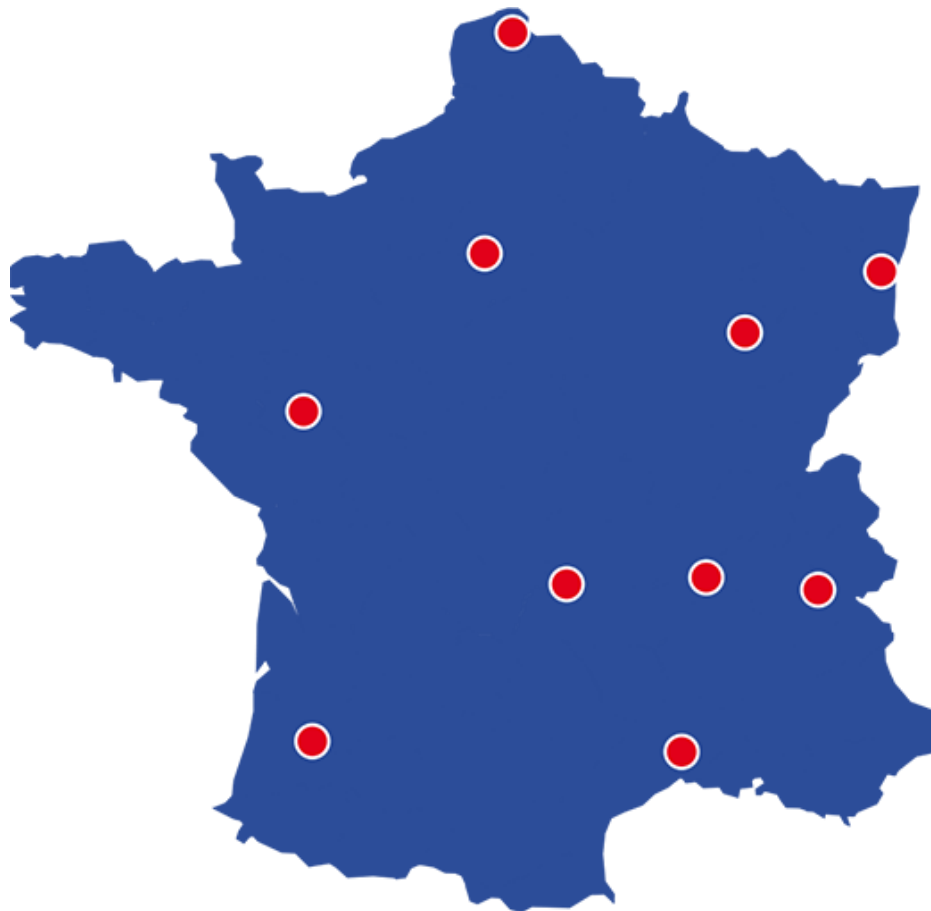
Téléchargement du catalogue sur

notre site internet,

Devis sur simple demande

**CEOLIS est
organisme agréé
de formation**

Groupe CEOLIS : implantations géographiques



Groupe CEOLIS

Expertise-comptable des comités d'entreprises

Expertise-comptable des Syndicats

Commissariat aux comptes

Expertises CHSCT

Formation des Instances Représentatives du Personnel

Assistance juridique

Tél : 09 67 22 32 35

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Site internet : groupe-ceolis.fr