

Transcription réalisée par



**Congrès et salon des comités d'entreprise et collectivités de Paris**

**Centre des Congrès de la Porte de Charenton – Mardi 22 janvier 2008**

# **Les activités sociales et culturelles**

**Conférence animée par Assistan CE et le Cabinet Alter**

**11h30 – 12h30**



[www.comitedentreprise.com](http://www.comitedentreprise.com)

[www.congres-ce.com](http://www.congres-ce.com)

## Thierry DAMET

Bonjour. Je suis Thierry DAMET, expert-comptable du cabinet ALTER. Nous travaillons en partenariat avec Assistan CE avec qui nous avons un stand en commun dans ce salon.

Je vais commencer par vous faire une présentation et, ensuite, nous passerons au débat.

Le document que je souhaitais projeter ne pourra l'être pour des raisons techniques, mais il est à votre disposition sous format électronique, pour ceux qui le souhaitent, sous simple communication de votre adresse électronique.

Il y a 32 000 CE en France, il y a donc un potentiel de 32 000 questions. Je m'attends à beaucoup de questions, d'autant plus que la pratique montre qu'effectivement, il y a toujours des cas de figure particuliers, mais j'essaierai de répondre, sachant qu'il y a des enjeux sur les activités sociales et cultures. Je vais vous donner quelques chiffres :

- les CE gèrent à peu près 11 milliards d'euros par an,
- le budget pour les activités sociales et culturelles représente à peu près 7 milliards,

d'où les salons, d'où un certain nombre d'activités qui tournent autour de cela.

Dans les petites entreprises, autour de 50 salariés, la moitié n'a pas de comité d'entreprise.

Depuis la loi de 1982, on ne parle plus d'« œuvres sociales » – il y avait là un côté un petit peu paternaliste et charité, mais il y a eu une volonté d'être un petit peu plus ouvert. Maintenant, l'on parle d'« activités sociales et culturelles ».

Vous êtes là "pour faire" du social et du culturel *a priori*, sachant qu'au départ, la vocation sociale était de compenser des inégalités, notamment face à la culture, face aux loisirs. Maintenant, les questions sont plus « *Nous voulons faire telle activité, mais les salariés viennent nous voir pour avoir un chèque-cadeau ou un panier gourmand, ils ne veulent pas de la réunion de Noël* ». Nous sommes effectivement dans une évolution de plus en plus individuelle, de plus en plus marchande. À vous de voir si c'est votre créneau ou pas, mais, au départ, cela n'a pas été fait pour ça.

Nous, nous insistons pour dire « *Les activités sociales et culturelles, c'est un droit, ce n'est pas un dû* ». Les gens ne peuvent pas arriver devant les responsables du CE en exigeant telle ou telle chose, non, vous ne leur devez rien, vous faites une politique sociale et culturelle, vous faites des choix et, lors les élections, vous êtes sanctionnés ou pas, mais il n'y a pas de position acquise en disant « l'année dernière, vous aviez fait ça donc, cette année, je veux mon chèque » ; ce n'est pas comme cela que le problème se pose.

Je vais donner deux grandes notions, ce qui est prévu par le Code du travail et ce qui est prévu par le

Code de la Sécurité sociale.

Le Code du Travail énonce ce que vous avez le droit de faire comme activité ; le Code de la Sécurité sociale indique si cela est exonéré de charges sociales ou pas. Je pense que ce sont les deux grands éléments qui sont intéressants et il ne faut pas confondre les deux. Nous pouvons faire des choses légales, mais que la Sécurité sociale considère comme étant soumis à charges sociales.

Il y a donc les choses soumises à charges sociales et illégales ; si c'est illégal, en plus, c'est soumis à l'impôt. Dans mon document, j'ai mis à la marge le Code des impôts, mais c'est quand nous sommes dans l'irrégularité puisque, si nous distribuons des sommes qui sont illégales, l'URSSAF n'est pas la seule qui puisse s'y intéresser, il y a aussi la DGI puisque ce sont des revenus, des distributions occultes.

Je voudrais vous rappeler l'article R432-14 du Code du travail, qui stipule : « Chacune des différentes institutions sociales doit faire l'objet d'un budget particulier ». Les institutions sociales, c'est le fonctionnement des activités sociales et culturelles. Il n'y a qu'une élection, il n'y a qu'un CE, vous avez une double casquette et il ne faut pas confondre les deux. Si nous utilisons des fonds du fonctionnement pour faire de l'activité sociale, cela peut être qualifié d'abus de confiance ; si vous utilisez des fonds de l'activité sociale et culturelle pour le fonctionnement, cela peut être interprété comme de l'abus de bien social.

Pour ceux qui ont pu regarder la jurisprudence, il y a, par exemple, un secrétaire de CE qui était allé à Montréal pour le « salon du livre » ; prendre l'avion pour aller à Montréal pour le « salon du livre », c'est du social et culturel, mais il avait imputé cette dépense en fonctionnement.

Les problèmes de ce type-là arrivent souvent en cas de conflits avec l'employeur. Fréquemment, dans de nombreux CE, la ligne blanche est franchie. Simplement, la plupart du temps, il ne se passe pas grand-chose parce que l'employeur ne connaît pas toujours la règle du jeu ; et tant que cela ne rentre pas dans un conflit, cela ne ressort pas.

Le conflit peut opposer les élus à l'employeur, les organisations syndicales entre elles, les élus entre eux, etc. Ce sont souvent les conflits qui font ressortir les problèmes, les dénonciations, etc.

Normalement, vous avez donc deux casquettes séparées, mais ce n'est souvent pas appliqué. C'est la destination de la dépense, et non sa nature, qui déterminera son caractère social et culturel ou de fonctionnement. Si vous vous déplacez pour aller faire des activités sociales et culturelles, par exemple, aller voir un tour opérateur, c'est du social et culturel, même si ce sont des frais de déplacement.

Le fonctionnement est plus facile à définir, c'est tout ce qui permet le rôle économique du comité d'entreprise, par exemple, de la formation, des experts, de l'assistance juridique, etc.

Les activités sociales et culturelles, c'est quoi ? Autant, pour le fonctionnement, c'est assez clair, autant, pour le social et le culturel, il n'y a pas de définition en tant que telle. Dans le Code du travail, vous ne trouverez pas de définition, car le législateur a voulu laisser leur libre arbitre aux CE pour faire ce qu'ils estiment être du social et du culturel. Il n'y aura donc jamais de définition exhaustive de ce qu'est une activité sociale et culturelle, mais nous ne pouvons pas faire n'importe quoi. Mais tout n'est pas du social et culturel, il y a donc la jurisprudence.

La jurisprudence a établi quatre conditions à remplir pour considérer qu'une activité est sociale et culturelle :

- Les activités doivent viser à améliorer les conditions de vie et de travail. Le Code du travail parle d'améliorer « les conditions de bien-être » ;
- Elles ne doivent pas être obligatoires pour l'employeur ; vous ne pouvez pas vous substituer, prendre en charge les cotisations retraite ARCCO ou AGIRC ou de Sécurité sociale ; cela ne pourra jamais être une activité du CE puisque c'est une obligation de l'employeur ;
- Elles doivent être destinées principalement au personnel de l'entreprise ;
- Ces activités doivent être ouvertes, sans discrimination.

Je vais donc reprendre dans le détail les quatre points.

#### □ **Amélioration des conditions de vie et de travail**

Ce point est très large. Quand nous voyons la pratique des CE – et c'est rassurant pour la nature humaine - il y a beaucoup d'imagination, des choses très différentes se font dans les CE, il n'est donc pas possible d'avoir une liste exhaustive. Cela renvoie à ce que j'ai dit au départ, cela ne peut pas être un dû, améliorer les conditions de vie et de travail, ne peut pas se résumer à un chèque. Si c'était simplement un chèque, il s'agirait d'un complément de rémunération. Or, l'activité du CE, ce n'est pas de donner de l'argent. Vous pouvez donc faire des activités parachute, des activités montgolfière, de la thalasso, tout ce qui est assimilable à de l'amélioration des conditions de vie.

#### □ **Non obligatoire pour l'employeur**

Vous ne pouvez pas vous substituer à une obligation de l'employeur. La contrepartie de cela, c'est que le CE a un monopole légal des activités sociales et culturelles. S'il reste des activités que l'employeur prend en charge et qui sont à caractère social, le CE peut revendiquer que cela bascule dans sa cotisation. Nous avons souvent le cas, par exemple, pour le restaurant d'entreprise. Le restaurant

d'entreprise est une activité sociale du CE ; il est souvent géré par les employeurs parce que c'est complexe, mais il y a un monopole légal des activités du CE.

Nous sommes déjà intervenus pour faire augmenter la cotisation versée par l'employeur parce que nous avons fait rentrer dans le périmètre des activités sociales et culturelles des activités qui avaient un caractère social non obligatoire pour l'employeur, et qui revenaient au CE.

#### □ **Destination principale au personnel de l'entreprise**

Nous faisons référence à l'article R432-2 qui parle des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et leur famille. Sont considérés comme salariés, les CDI, les CDD – et les anciens salariés. Je connais de nombreux CE où beaucoup de choses sont faites pour les retraités ; ils ont souvent une caisse qu'ils gèrent et qui leur permet d'assurer des voyages, etc. Ceci fait partie complètement des activités sociales et culturelles.

Par exemple, vous faites un déplacement au ski pour lequel un bus est organisé ; s'il n'est pas plein et que vous complétez avec des personnes extérieures, il faut simplement faire attention qu'il n'y ait pas plus de personnes extérieures que de salariés de l'entreprise, mais ce n'est pas interdit. Vous pouvez aussi subventionner des associations, mais vous devez vous assurer que, principalement, il y a des salariés de l'entreprise.

Nous avons un CE où des gens veulent faire du rugby, mais ils ne sont pas assez nombreux pour faire une équipe ; ils ont donc créé une association. Nous avons fait attention à ce que, principalement, les membres du conseil d'administration de l'association soient des membres du CE ou des salariés, mais, après, il n'y a pas que des gens de l'entreprise qui font du rugby avec eux.

Pour un certain nombre de CE, cela peut être une solution pour faire des activités notamment sportives où il n'y a pas assez de monde. Nous certifions leurs comptes depuis des années, nous faisons toujours attention à mettre dans nos dossiers les procès-verbaux d'assemblée pour voir les décisions prises, pour voir qui est nommé au conseil d'administration ; nous faisons toujours attention également au fait que l'activité ne démarre pas avec des gens du CE pour terminer sans les personnes du CE. C'est seulement quand nous avons vérifié tout cela que nous mettons notre tampon sur les comptes.

Les intérimaires ne sont pas exclus, simplement, ils ne sont pas dans le périmètre premier des activités ; il faut que ce soit principalement les salariés, les anciens salariés et leur famille.

Le problème des intérimaires, c'est que la subvention est calculée à partir de la masse salariale, ils ne rentrent donc pas dans la masse salariale.

#### □ **Sans discrimination**

Cela ne signifie pas que nous ne pouvons pas faire un certain nombre de choses parce que tout le monde n'en bénéficierait pas, c'est le contraire. Deux personnes qui remplissent les mêmes conditions doivent avoir la même chose. Si vous avez décidé, à un moment donné, de faire la fête des Pères en donnant un chèque-cadeau de tel montant en fonction des revenus, vous ne pourrez pas vous permettre de donner des choses différentes aux deux personnes qui seraient pères et qui auraient le même revenu..

Si vous mettez des critères en œuvre, ils doivent être homogènes, applicables et appliqués à toutes les personnes d'une même catégorie.

#### □ **Activité de secours**

Dans le social, il y a notamment l'activité de secours. Je vois beaucoup de CE qui font des activités de prêts. Des gens viennent voir le CE pour un prêt d'une certaine somme qu'ils remboursent selon un échéancier.

L'activité de prêts, est interdite au CE ; c'est une activité financière réservée aux établissements financiers. Je n'ai jamais vu aucune banque se plaindre qu'il y avait des activités de prêts dans les CE, mais ce n'est pas une activité autorisée pour les CE.

Selon la jurisprudence, vous avez le droit de faire un prêt quand il y a « une situation digne d'intérêt ». Si une personne est en difficulté, par exemple, elle a cassé le moteur de sa voiture, et vient vous voir car elle n'a pas l'argent pour réparer sa voiture, vous pouvez estimer que c'est une situation digne d'intérêt et vous pouvez lui prêter de l'argent. Vous pouvez faire un échéancier et, si vous voyez qu'elle ne rembourse pas, cela fait partie des aides, vous pouvez donc abandonner. Je connais des CE qui, au bout de trois ans, n'ont jamais revu « un sou ». Simplement, il faut une décision. En tout état de cause, les CE n'ont pas la possibilité d'octroyer des prêts, même si cela se fait sous une autre terminologie dans beaucoup de CE...

De plus, pour exercer des activités financières, il faut avoir des cautions, c'est-à-dire qu'il faut avoir des réserves de fonds. Par contre, cela n'empêche pas d'avancer.

Pour ma part, je fais bannir le mot « prêt » du langage des comités d'entreprise ; vous faites de l'aide, vous faites du secours, mais vous ne faites pas des prêts. Il se trouve que cela peut prendre la forme de prêts, mais ce n'est pas une activité des CE.

### □ **Le règlement intérieur**

Il y a toujours la possibilité, pour les activités, de faire un catalogue des activités, c'est l'équivalent d'un règlement intérieur, c'est-à-dire que vous définissez les règles du jeu. Je rappelle que le règlement intérieur est prévu par l'article L431-6, mais ce n'est pas obligatoire.

Dans les CE, je vois passer un certain nombre d'intervenants qui vendent, par exemple, un règlement intérieur pour 500 euros, mais c'est facultatif. Par contre, vous pouvez fixer les règles du jeu, fixer le montant de la participation pour telle ou telle chose, changer de politique sociale et culturelle chaque année, vous pouvez définir des objectifs.

Je connais beaucoup de CE qui ont de la peine à faire du culturel parce qu'ils font beaucoup de choses pour des musées ou des expositions et les gens viennent les voir en leur disant que ça ne les intéresse pas, ils préfèrent le chèque-cadeau. Je ne détiens pas de vérité par rapport à cela, je ne mettrai pas de moral par rapport à ça, chacun conçoit ce qu'il veut, mais, le principal, c'est que vous soyez dans le cadre de la loi, du Code du travail et du Code de Sécurité sociale.

### □ **La trésorerie**

Par rapport à l'engagement des dépenses, vous devez toujours vous assurer d'avoir la majorité du CE quand vous engagez une dépense.

Par exemple, vous ne pouvez pas vous positionner sur une envie individuelle d'aller contacter un tour opérateur, de lui verser un chèque de 3 000 euros d'acompte qui va engager le CE et seulement ensuite en parler aux membres du CE. Quand vous engagez une dépense, la responsabilité de celui qui fait le chèque ou le virement est engagée. Si jamais vous n'avez pas la majorité pour engager une dépense, votre responsabilité peut être engagée.

### □ **La subvention**

Le cadre de la subvention est mal défini, cela date de 1945. Des lois sont sorties, mais les décrets ne sont jamais sortis. Ce qui se pratique généralement, c'est 1 % de la masse salariale. La statistique la plus fiable que nous connaissons, c'est que 46 % des CE ont au moins 1 %. Mais après, certains ont beaucoup plus et d'autres beaucoup moins.

Pour le fonctionnement, le législateur a fixé 0,2 % - c'est clair, tous les CE de France ont, pour le fonctionnement, 0,2 % de leur masse salariale – mais, pour les activités sociales et culturelles, trois solutions sont possibles.

D'abord, il y a la négociation ; le pourcentage de la masse salariale affecté aux activités sociales et

culturelles peut faire l'objet d'un accord. Un accord peut se dénoncer et peut se renégocier. En général, une fois que le montant est décidé, il n'est plus modifié.

Par exemple, en ce moment, nous avons trois sociétés qui fusionnent, elles ont toutes les trois 0,2 % de fonctionnement, mais elles ont chacune un taux différent d'activités sociales et culturelles. Elles vont négocier des accords de substitution et un des thèmes sera de trouver un terrain d'entente pour qu'il n'y ait plus qu'un seul taux puisqu'il n'y aura qu'un seul CE à la fin. Cela peut faire l'objet d'un accord, mais cela peut également faire l'objet d'une décision unilatérale de l'employeur.

Ce que nous savons, c'est que, s'il n'y a pas d'accord, s'il n'y a pas de décision unilatérale de l'employeur, si les CE veulent faire du social et du culturel, il faut bien trouver une règle du jeu. La règle est qu'à minima, les CE ont la somme la plus élevée des sommes affectées aux dépenses sociales et culturelles des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le CE.

Nous sommes en 2008, vous êtes un nouveau CE, vous n'avez pas de pourcentage de la masse salariale affecté au social et culturel, l'employeur ne veut pas décider lui-même ni convenir d'un accord, a minima, il faut répertorier, sur les trois dernières années, les sommes qui ont été affectées aux social et culturel.

Pour ma part, cette situation m'est déjà arrivée. Une entreprise faisait un repas tous les ans, nous avons regardé la dépense pour le repas ; l'employeur organisait une journée karting tous les ans, nous avons regardé combien coûtait cette journée. Nous avons pris tous les à-côtés qui étaient non obligatoires pour l'employeur et que l'on pouvait qualifier d'« amélioration des conditions de vie », et à partir de là, nous avons regardé l'application de l'article L432-9 du Code du travail qui stipule : « 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 définie à l'alinéa précédent ». Une fois que nous avons trouvé le montant, la somme la plus élevée des trois dernières années est rapportée à la masse salariale de l'année considérée et cela donne le pourcentage.

Souvent, cela ne représente pas beaucoup, il vaut mieux un accord, sauf à être dans une entreprise où il y avait beaucoup d'activités sociales et culturelles assurées par l'employeur.

Si l'employeur ne veut pas aller sur un accord, s'il ne veut pas décider lui-même, à vous de répertorier tout ce qui a été fait et de trouver le minima.

Tout à l'heure, une personne est venue me voir et m'a dit « Nous avons une activité en début d'année 2008, l'employeur ne veut pas nous verser la subvention parce qu'il nous dit ne pas connaître la masse salariale définitive de 2007 ». Rien n'est écrit dans le Code du travail sur la manière dont l'employeur doit verser la subvention. Par contre, la jurisprudence dit que l'employeur ne peut empêcher le fonctionnement normal des activités sociales et culturelles.

Si vous avez des activités qui vous obligent à faire des dépenses en début d'année, vous devez présenter votre échéancier des activités à l'employeur en lui demandant de faire en sorte de verser la subvention. Il n'est pas écrit que le versement doit être mensuel, trimestriel, semestriel ou une fois par an. Le versement doit simplement permettre le fonctionnement.

D'après ce que nous constatons le plus, l'échéance est mensuelle ou trimestrielle. Le fait que l'employeur ne connaisse pas la masse salariale de 2007 n'a aucune incidence.

La plupart du temps, dans les CE que je côtoie, les gens ont peur d'être en dehors du cadre de la loi. Rassurez-vous, vos employeurs n'ont pas souvent peur et ils sont souvent en dehors. Ne vous dites surtout pas que ce qu'ils disent est forcément vrai. Ils disent souvent ce qui les arrange, quitte à ce que cela ne corresponde pas à la vérité.

D'abord, le cadre de la loi n'est pas une partie qui les intéresse. Savoir qu'il y a quatre critères pour les activités sociales et culturelles, je voudrais bien faire un sondage des employeurs pour savoir qui sait cela, ils ne doivent pas être nombreux.

#### □ **La Sécurité sociale**

Si vous avez des problèmes avec l'URSSAF, ce n'est pas la peine d'aller en contentieux juridique, vous perdrez systématiquement parce que nous fonctionnons sur de la tolérance administrative alors que la loi dit que seuls les aides, les secours, les dommages et intérêts sont exonérés de cotisations de Sécurité sociale. C'est la loi, mais, heureusement, ce n'est pas elle qui s'applique.

D'abord, les URSSAF ont appliqué, jusqu'en 1996, des positions très différentes. Il y a à peu près 100 URSSAF en France et, à une époque, elles n'avaient pas toutes des positions différentes, mais elles n'avaient pas exactement la même position, sachant qu'elles pouvaient aller jusqu'à la pire solution, c'est-à-dire taxer tout ce qui n'était pas des aides, des secours ou des dommages et intérêts.

Depuis 1996, la circulaire ACOSS (qui regroupe l'ensemble des URSSAF) a défini des principes communs aux URSSAF. Si vous faites du social et du culturel (musée, cinéma, tout ce qui peut avoir un caractère culturel), vous n'aurez pas de problèmes.

Ce qui pose problème, c'est beaucoup ce qui peut être assimilable à un avantage en nature, comme un chèque-cadeau. Donner un chèque-cadeau, nous pouvons considérer que c'est donner de l'argent aux salariés.

Il y a donc des conditions restrictives que je vais résumer en quatre points :

- Si vous faites un chèque-cadeau, par événement, il ne doit pas dépasser 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Le plafond change, en général, le 1<sup>er</sup> janvier, voire le 1<sup>er</sup> juillet. En ce moment, il est de 2 773 euros, cela fait donc un montant de 138,65 euros. Au 1<sup>er</sup> janvier ou au

1<sup>er</sup> juillet, regardez si le plafond de la Sécurité sociale change et recalculiez vos 5 %.

- Ensuite, il faut cumuler trois éléments. Il faut que le bon soit attribué en relation avec un événement concernant le salarié. Une liste a été établie : mariage, naissance, PACS, retraite, fête des Mères, fête de pères, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas. Un CE qui fait tout cela finit par toucher tout le monde. Je n'ai encore pas vu d'URSSAF taxer là-dessus parce que c'est quand même une manière de donner à tout le monde la même somme. J'ai toujours averti les CE en disant que c'est un peu limite, mais, *a priori*, ça passe. De toute façon, il faut un événement, cela peut être Noël, la rentrée des classes, etc. ; nous ne pouvons pas, sans créer un événement, donner un chèque-cadeau.
- Il faut que le bon ait une utilisation déterminée, il faut que soit la nature du bien, soit le rayon soit indiqué. Cela peut être le rayon « bricolage » du grand magasin, mais il faut éviter l'alimentaire.
- Le troisième élément, ce sont les 5 %, les 138,65 euros qui évoluent chaque fois.

Voilà pour ma présentation ; j'enverrai le fichier à tous ceux qui le souhaiteront. Nous passons donc aux questions.

### **Une participante**

En ce qui me concerne, nous avons un CE commun, après que les deux institutions se soient regroupées en mars 2007. Avant, il y avait beaucoup d'œuvres culturelles dans l'autre institution alors que nous n'avons rien du tout. La question s'est posée de savoir si nous pouvions avoir des œuvres culturelles distinctes et différentes selon les deux établissements, en sachant que nous avons un CE commun.

### **Thierry DAMET**

Il y a un seul budget avec un pourcentage de masse salariale ?

### **Une participante**

Non, le budget est différent puisque la masse salariale des deux institutions est différente, mais ensuite, sur le compte, le budget est commun.

### **Thierry DAMET**

D'accord, tout tombe sur le même compte, mais avec une origine différente, ce qui, il me semble, vous donne votre liberté. Vous me laisserez vos coordonnées, je vais retravailler le point après, mais il me semble que le fait de recevoir des subventions séparées vous donne la possibilité de votre liberté, mais je vous le confirmerai.

Nous travaillons avec des avocats et, quand nous avons des points précis, nous nous faisons confirmer les choses. Je vous invite à me laisser vos coordonnées pour vous confirmer ce point-là.

### **Une participante**

D'accord, merci.

### **Une participante**

Vous écoutant, j'ai l'impression que vous faites plus cas des entreprises qui ont déjà un CE ou une délégation unique. Dans l'entreprise dans laquelle je travaille, cela vient juste d'être mis en place.

J'ai écouté les conférences précédentes, il y a certains documents que nous n'avons toujours pas ; concernant le budget des activités sociales et culturelles, on nous a dit qu'il n'y aurait rien ; concernant l'expert-comptable, on nous a dit que nous pourrions faire appel à l'expert-comptable de l'entreprise quand nous le voudrions. Tout est fait pour que nous ne puissions pas aller de l'avant. Quels sont les moyens pour que nous puissions aller de l'avant ? Déjà, c'est d'être informé.

### **Thierry DAMET**

Il est vrai que, quand rien n'est possible, cela devient un délit d'entrave, une procédure juridique, mais c'est le dernier recours, quand vraiment on n'a pas pu aboutir.

En général, je trouve que les employeurs craignent davantage les écrits que les paroles. Tout à l'heure, une dame disait que l'employeur ne voulait pas verser la subvention tant qu'il ne connaissait pas la masse salariale 2007 ; c'est illégal, sauf que vous n'allez pas tout de suite devant le juge. Je lui ai suggéré de lui redire une dernière fois, noté dans un compte-rendu de CE, ensuite, de faire un courrier recommandé. Ce sont des étapes à suivre ; si vous êtes face à un employeur qui ne veut pas fonctionner normalement, vous ne commencez pas par le juge.

Par ailleurs, dire que l'expert, c'est l'expert de l'entreprise, c'est contraire à l'esprit du texte qui est justement de permettre d'avoir des experts extérieurs à l'entreprise.

Vous êtes tous dans le même bateau, mais un seul manie le gouvernail et il peut vous raconter que les choix qui sont faits sont les bons. Si vous interrogez l'expert-comptable de l'entreprise, il va forcément vous dire la même chose, il n'a pas envie de perdre sa mission. C'est bien pour cela que le législateur a dit qu'il fallait un expert indépendant, externe à l'entreprise, pour qu'il ait son propre point de vue.

### **Une participante**

Nous venons d'être réélus en novembre. À quel moment pouvons-nous faire appel à un expert-comptable ?

### **Thierry DAMET**

Il n'y a pas de moment pour faire appel à l'expert-comptable.

L'année dernière, j'avais un CE nouvellement élu qui voulait un examen des comptes 2005, persuadé qu'il y avait eu des fraudes dans les comptes de 2005 ; il ne voulait même pas d'examen sur les comptes 2006. Normalement, en 2008, on désigne les comptes 2007, du moins les derniers qui sont clos.

Pour vous démontrer qu'il n'y a pas de moment précis pour faire appel à un expert-comptable, nous avons affaire, de la part des employeurs, à deux arguments. Certains nous disent « Tant que l'assemblée générale des actionnaires ne s'est pas tenue, nous ne pouvons pas désigner l'expert ». D'autres nous disent « Maintenant que l'assemblée s'est tenue, de toute façon, c'est définitif, c'est trop tard, nous ne pouvons plus désigner d'expert ».

Nous comprenons bien que, ce qu'ils veulent, c'est ne pas l'avoir, en fait, mais il n'y a pas de date en tant que telle, et je peux vous dire que nous faisons des missions toute l'année.

### **Une participante**

La société est basée à Genève et nous sommes le bureau en France.

### **Thierry DAMET**

Vous êtes donc un établissement de droit français d'une société étrangère ?

### **Une participante**

Oui.

### **Thierry DAMET**

Pas de problèmes, nous travaillons, par exemple, pour la succursale française d'une société basée à Londres. Le seul problème que nous avons, c'est que, comme ils ont une activité transnationale prestation de services, il n'y a pas d'obligation de faire des comptes en France ; cela n'empêche pas la succursale de suivre ses comptes, mais nous ne les avons pas tels que nous les avons dans la plupart des entreprises.

Nous ne sommes plus sur l'aspect des activités sociales et culturelles, mais je peux répondre à ce genre de question si vous venez me voir.

### **Une participante**

Bonjour. Notre budget des affaires sociales est de 0,3 % ; nous avons demandé à la direction s'il pouvait évoluer et elle nous a répondu que cela faisait sept ans que c'était comme cela et que ce ne serait pas modifié. Pensez-vous qu'il soit judicieux de lui présenter l'argument selon lequel pour 46 % des CE en France, c'est 1 % ?

### **Thierry DAMET**

Je ne connais pas votre employeur. En général, ce n'est pas suffisant. Le principal argument, pour moi, pour justifier une augmentation du budget, ce sont les activités que vous voulez faire, c'est justifier en quoi c'est nécessaire, en quoi ça va rentrer dans le cadre de ce que définit la loi, améliorer les conditions de bien-être. Après, vous pouvez rajouter que c'est créateur de lien social dans l'entreprise, de culture d'entreprise. L'argument du 46 %, c'est un petit plus, mais ce n'est pas un argument suffisant. Il faut argumenter avec des choses concrètes : si des activités se font dans votre région, dire qu'il faut permettre un accès aux salariés à ces activités-là, dire qu'un certain nombre de salariés sont en difficulté, par exemple.

J'ai un CE, pour lequel nous avons fait les comptes récemment, il y a trois impayés de salariés sur des activités auxquelles ils ont participé. C'est l'illustration qu'ils sont en difficulté donc, à un moment donné, il faut dire « Nous avons deux ou trois cas où nous pourrions faire du social et nous avons à côté de nous des possibilités de faire du culturel ; nous avons été élus pour faire cela ». Je pense que

c'est comme cela que l'on motive un employeur.

### **Un participant**

Je voudrais poser une question sur les chèques-cadeaux. Vous avez dit qu'il y avait un pourcentage à ne pas dépasser. Par exemple, nous avons offert des chèques-cadeaux adultes pour Noël et des chèques-cadeaux pour les enfants. Est-ce que la limite, c'est un cumul des deux chèques pour un salarié ou c'est vraiment par destination ?

### **Thierry DAMET**

Puisque c'est la famille, cela va être calculé pour le salarié plus les enfants.

Par contre, les CE qui font des chèques-cadeaux doivent aussi s'assurer que ce n'est pas la principale source de dépense. Si vos chèques-cadeaux restent dans les limites que j'ai définies, mais que le CE ne fait quasiment que du chèque cadeau, il faut savoir que "l'URSSAF n'aime pas cela", parce que cela peut être considéré comme un complément de rémunération. Il y a bien un événement, le rayon est bien indiqué, le montant ne dépasse pas 5 % du plafond de la Sécurité sociale, mais cela finit à la fin par être considéré comme abusif. C'est une limite que je n'ai pas dite tout à l'heure et que je voulais préciser. Ne faites pas que du chèque cadeau, montrez que vous avez bien une activité sociale et culturelle, c'est fait pour cela au départ.

### **Une participante**

Si le CE organise un petit-déjeuner, un pot ou un repas, en considérant que c'est de la communication au sein de l'entreprise, cela fait-il partie des activités sociales et culturelles ou du budget de fonctionnement ?

### **Thierry DAMET**

Pour moi, c'est du social et culturel. En plus, cela crée du lien social, c'est donc une activité sociale. J'avais un CE qui faisait, depuis des années, ce qu'ils appelaient « l'activité Beaujolais ». Au moment du Beaujolais nouveau, ils en achetaient et ils distribuaient les bouteilles. Je leur ai dit d'en faire un événement social et, finalement, ils font une journée, les gens repartent avec leur bouteille, mais cela crée une journée autour de l'événement du beaujolais ; cela permet quand même d'entourer le fait de simplement donner des bouteilles à des salariés, avec un caractère un peu plus social.

Je suis originaire d'une région proche du Beaujolais, je ne vais donc pas contredire le fait que le

beaujolois améliore les conditions de vie, j'en suis sûr, mais nous ne sommes pas tous convaincus de la même chose. Je leur ai donc conseillé de créer du lien social.

Pour moi, faire une journée, un événement qui peut être la présentation des activités, c'est du social et culturel, même si cela reste dans l'entreprise. Le fonctionnement, c'est tout ce qui vous permet de jouer votre rôle économique, vos prérogatives professionnelles et économiques ; c'est quand vous parlez des comptes de l'entreprise, c'est quand vous parlez de la restructuration qui s'y passe, c'est quand vous êtes sur toutes ces thématiques-là.

Un point que nous n'avons pas évoqué, il y a toujours beaucoup plus d'argent sur le compte de fonctionnement que sur le compte du social et culturel, mais cela ne permet pas de dire que, parce qu'il y a beaucoup d'argent sur le fonctionnement, nous pouvons faire du social et culturel avec, ce n'est pas vrai.

Je suis expert-comptable, je fais de la formation et j'ai tendance à dire aux CE « Formez-vous, faites-vous assister », plutôt que de les inciter à utiliser de l'argent du fonctionnement pour le social et culturel ; ce sont deux casquettes différentes, mais il se trouve que, pour des raisons d'économie, il n'y a qu'une seule instance.

Par exemple, EDF, ce sont deux choses différentes. Ils ont des CAS et ils ont le comité d'information, mais ce sont des gens différents, ce sont des élections différentes. C'est pour vous montrer que vous êtes le même individu élu au CE et, pourtant, vous n'avez pas toujours la même casquette. La seule question qu'il faut vous poser, c'est « Quelle casquette j'ai en ce moment ? ».

### **Une participante**

Bonjour. J'ai une question. Est-ce qu'il y a d'autres moyens de financement du budget social, comme des dons ?

### **Thierry DAMET**

Oui, il n'est pas interdit de recevoir des dons. Nous pouvons également recevoir des subventions. Par exemple, à la fin d'un CE, parce qu'il arrive que des sociétés arrêtent et qu'il y ait des CE, il faut procéder à la dissolution des comptes du CE. Les premiers destinataires des comptes d'un CE, ce sont d'autres CE. Nous pouvons donc avoir des CE qui reçoivent, par exemple, les dévolutions de biens et des sommes d'argent d'un autre CE.

N'oubliez pas de garder les factures des investissements faits par le CE. Par exemple, j'ai eu un CE qui était persuadé d'avoir un terrain de tennis, mais l'employeur était persuadé aussi d'être propriétaire de ce même terrain de tennis. Tant que l'entreprise s'est bien portée, il n'y a jamais eu de problème et

puis, quand l'entreprise a commencé à moins bien se porter, elle a voulu réaliser des actifs pour se faire de la trésorerie et elle a revendiqué la vente du terrain de tennis, sauf que personne n'avait les pièces.

Un petit conseil, quand vous achetez des ordinateurs, des choses qui ont une valeur matérielle, vous le classez et vous gardez un historique puisque, lorsque vous passez la main au CE suivant, vous avez l'obligation de faire un compte-rendu à l'équipe. Par exemple, s'il y a des tickets de cinéma en cours, le nouveau CE doit connaître leur nombre. Si vous avez des stocks, il faut faire l'inventaire pour que la nouvelle équipe le sache. Il y a également l'inventaire des dettes ; s'il y a un nouveau CE, vous êtes censé lui dire que telle facture est en prévision.

Par ailleurs, concernant les activités, tout à l'heure, j'ai dit que le pouvoir économique des CE, est de 11 milliards, ce qui est énorme. C'est 1,5 milliard pour le budget de fonctionnement, 7 milliards pour les activités sociales et culturelles, 2,5 milliards pour les activités « commerciales » menées sous l'égide des CE, c'est-à-dire tout ce qui peut se vendre par un CE (des pantalons, du saucisson, des chocolats, des polaires, etc.).

De la même façon que l'activité financière n'est pas une activité du CE, l'activité commerciale n'en est pas une non plus. Faites attention que le petit cadeau qui est fait ne soit pas, un jour, qualifié de rémunération liée à l'activité commerciale. Pour éviter les problèmes, je conseille toujours au CE de permettre à des intervenants de venir vendre leurs produits et puis, de faire adresser les chèques directement à l'entreprise.

Je vais vous citer une affaire qui a mal tourné. Un secrétaire de CE avait décidé de vendre des polaires. Il prenait les chèques des gens et reversait au fournisseur. Nous avons été mandatés pour faire les comptes ; nous avons compté les polaires qui avaient été achetées au fournisseur et nous avons compté le nombre de polaires qu'avait pris le personnel et ce n'était pas le même, donc un petit peu de méfiance par rapport à cela.

Vous pouvez considérer que c'est une amélioration des conditions de vie, de bien-être que de permettre d'avoir des prix intéressants, par exemple, "sur du saucisson" ; vous mettez une salle à disposition, le fournisseur vient vendre "ses saucissons, ses chocolats," tout ce que vous voulez. Je vous conseille d'éviter que les chèques passent par le CE. Pour moi, l'activité commerciale ne fait pas partie du CE. Il suffirait qu'il y ait un marchand de saucissons pas très loin qui vienne dire « Vous faites une activité illégale, c'est de la concurrence illégale ». Vous pouvez mettre à disposition une salle pour la vente, c'est tout, c'est le conseil que je vous donne parce que je ne considère pas que l'activité commerciale fait partie des activités sociales et culturelles.

### **Un participant**

Bonjour. J'ai deux questions. Ma première question concerne les Chèques-Vacances. Pouvons-nous donner à tout le monde la même somme, collèges cadres ou collèges salariés ?

Ma deuxième question : par exemple, si des membres du CE se déplacent pour assister au salon, cela rentre-t-il dans le budget de fonctionnement ou dans le budget des activités sociales et culturelles ?

### **Thierry DAMET**

Je réponds à la deuxième question en premier. Sur ce salon, par exemple, il y a des gens comme nous qui sont plutôt sur les activités économiques du CE et puis, il y a des gens qui sont sur les activités sociales et culturelles du CE.

La stricte réalité, c'est que, si vous avez passé du temps pour les activités sociales et culturelles, ce sont des activités sociales et culturelles ; si vous avez passé du temps pour le fonctionnement, c'est du fonctionnement. Ce qui se passe dans la réalité, c'est que c'est le plus souvent affecté en fonctionnement puisque vous pouvez justifier que vous avez essentiellement passé votre temps à discuter avec moi. Par contre, le jour où vous vous déplacez pour voir un voyageur, vous ne pouvez pas justifier que c'est du fonctionnement.

Concernant votre première question sur les Chèques-Vacances, maintenant, c'est beaucoup plus cadré, c'est-à-dire que nous ne pouvons pas faire une activité avec la même participation pour tous les salariés. Il faut qu'il y ait une proportionnalité au revenu du personnel. Je vous renvoie vers l'organisme qui s'appelle ANCV ; en plus, vous y trouverez des gens très sympathiques, compétents, qui vous donneront les informations que vous souhaitez. À la limite, vous avez également le *COHEN*, qui consacre un paragraphe aux Chèques-Vacances, page 857.

### **Une participante**

J'aimerais savoir si l'employeur a l'obligation de communiquer le montant de la masse salariale. En fait, je suis trésorière d'un CE, nous avons des versements, mais je n'ai aucun moyen de vérifier si les montants qui nous sont versés sont bons ou pas.

### **Thierry DAMET**

Dans les documents obligatoires au CE, il y a le montant de la masse salariale.

**Une participante**

Nous n'avons même pas ces documents-là.

**Thierry DAMET**

Par ailleurs, le législateur n'a pas fait simple sur la masse salariale quand nous voulons la calculer puisque ce n'est pas la DADS (déclaration annuelle des données sociales) et ce ne sont pas les frais de personnel qui sont marqués dans le compte de résultat. Vous avez deux endroits où vous pouvez aller voir. Il y a un endroit dans les comptes, marqué « DADS » et vous avez la ligne « salaires et traitements » du compte de résultat qui n'est pas exactement du même montant. Le montant de la masse salariale qui sert à cela, est entre les deux.

Il nous arrive de faire des missions pour contrôler si c'est la bonne masse salariale. Dans 90 % des cas, ce n'est pas la bonne, mais, ce qu'il faut voir, c'est si cela a de l'importance ou pas. Dans 90 % des 90 %, cela n'a pas beaucoup d'incidences, c'est-à-dire que nous avons plutôt affaire à des gens honnêtes ; simplement, ils n'ont pas fait une règle simple et il y a tendance, de la part des comptables qui calculent, à ne pas s'embêter, sans que cela ait beaucoup d'incidences. Si nous faisons la régularisation, nous nous rendons compte que les sommes en jeu ne sont pas énormes, mais, par contre, la somme, vous devez l'avoir.

**Une participante**

On doit donc me dire quand même sur quel montant on se base ?

**Thierry DAMET**

Bien sûr.

**Une participante**

Et si on ne veut pas me communiquer l'information, quel est mon recours ?

**Thierry DAMET**

Vous dites que, parmi les documents obligatoires à communiquer au CE, figure la masse salariale.

Pour moi, c'est tellement évident puisque c'est la base sur laquelle nous fonctionnons. Le mot qu'il faut utiliser dans le courrier, c'est « empêché », vous êtes empêché de faire quelque chose. Cela évite d'employer le terme « entrave » ; tout en infiltrant dans l'esprit de l'employeur que « empêcher » commence par un « e », comme « entrave »...

### **Une participante**

D'accord, merci.

### **Thierry DAMET**

Une dernière question.

### **Un participant**

Je suis venu avec cette question en tête parce que je suis un nouveau membre du CE et j'aimerais partir avec une réponse. Comment organise-t-on une activité sociale ? Par exemple, pour des tickets réduits pour les accès au cinéma, devons-nous négocier avec un fournisseur ou bien donner le chèque aux employés avec un montant défini au préalable par le CE ?

### **Thierry DAMET**

D'un point de vue pratique, il y a vraiment des gens qui font cela très bien. À mon avis, il faut passer par ces sociétés qui vous donnent des carnets avec des dates de validité. Il y a des gens qui ont compris que les CE ont un vrai pouvoir, après, c'est toujours une question de volume, mais vous intéressez beaucoup de gens. Beaucoup de gens ont pensé à faire des choses qui facilitent et, à mon avis, c'est le plus simple, plutôt que de faire un chèque aux salariés.