

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

La trésorerie du CE

Conférence animée par COEXCO

14h00 – 15h00



www.comitedentreprise.com

www.congres-ce.com

Mme Émilie LHOMME

Nous allons tout d'abord vous présenter les budgets du comité d'entreprise. Ensuite, nous parlerons, plus précisément du calcul de ces budgets et du versement. Nous aborderons, ensuite, le compte rendu annuel de gestion, et nous terminerons par la responsabilité du comité d'entreprise en tant que tel, et par la responsabilité de ses membres.

➤ *Les budgets du comité d'entreprise.*

Il convient de marquer toute l'importance de différencier les deux budgets distincts qui auront une comptabilité séparée. En fin d'année, quand vous présenterez les résultats, vous aurez une présentation différenciée pour le fonctionnement et pour les activités sociales et culturelles.

Le budget de fonctionnement

C'est peut-être le plus simple. La loi AUROUX de 1982 prévoit une obligation légale du budget de fonctionnement avec un calcul très simple puisque le budget de fonctionnement va être égal à 0,2 % de la masse salariale brute annuelle. C'est une obligation légale. La direction ne peut s'y soustraire. Éventuellement, si vous avez un taux plus intéressant, c'est un avantage pour le comité d'entreprise, mais ce budget ne pourra pas être inférieur à 0,2 % de la masse salariale brute annuelle. Quel que soit le nombre de salariés ou le secteur d'activité, nous reviendrons toujours aux 0,2 %.

En revanche, si la direction estime nuancer ces 0,2 % des moyens qui sont mis à votre disposition, il faut bien lui préciser que ce sont deux choses différentes. C'est-à-dire que la direction se doit de vous mettre à disposition un local et des moyens de communication. Dans la pratique, il s'agit d'un local, d'un bureau, d'un ordinateur, d'un téléphone fax, c'est-à-dire de quoi assurer la gestion quotidienne du comité d'entreprise. Un lieu de réunion pour les élus et pour l'accueil des salariés.

Participante

Bonjour, je m'appelle Nathalie, je suis représentante des employés de la société Pour le fonctionnement du comité d'entreprise, doit-on prévoir une ligne de fax spéciale, une ligne de téléphone spéciale ou une photocopieuse spéciale ? Pouvons-nous nous servir du matériel mis à disposition de tous les salariés ?

Mme Natacha ANSART

Il est prévu dans les textes que l'employeur doit mettre à disposition le matériel nécessaire. Ce n'est pas obligatoirement un matériel spécifique, mais l'employeur peut apporter le téléphone dans le local

du comité d'entreprise pour le mettre à disposition des élus, tout simplement. Il n'y a donc pas de matériel spécifique à apporter, du moment qu'il vous met à disposition le matériel nécessaire pour communiquer.

Mme Émilie LHOMME

Concernant la photocopieuse, si vous avez accès à une photocopieuse dans un espace commun, et que vous pouvez faire vos photocopies pour le comité d'entreprise, il n'y a pas de soucis.

Participant

Pour une photocopieuse, est-ce sur le compte de fonctionnement, ou sur celui de l'entreprise qui doit fournir ?

Mme Émilie LHOMME

Dans le meilleur des cas, l'entreprise met un accès gracieux à la photocopieuse. En revanche, cela peut également être retenu sur le budget de fonctionnement. Encore une fois, cela va dépendre de la pratique et des usages au sein de l'entreprise et de ce que vous aurez négocié avec la direction.

Mme Natacha ANSART

En fait, l'employeur n'est pas obligé de rapporter la photocopieuse au comité d'entreprise. C'est au bon vouloir de l'employeur. S'il fournit une photocopieuse à disposition des élus, c'est gentil, sinon, il faudra le prévoir dans votre budget de fonctionnement.

Mme Émilie LHOMME

Il faut donc bien retenir, concernant le budget de fonctionnement, qu'il y a l'obligation de mettre un local, des moyens de communication à la disposition du comité d'entreprise. Cette obligation et ce local ne seront pas déduits du budget de fonctionnement. Par exemple, l'employeur ne va pas déduire un loyer pour ce local.

À quoi sert le budget de fonctionnement ?

C'est vrai que, souvent, les élus sont plus informés sur les activités sociales et culturelles, que sur le fonctionnement proprement dit. **Le budget de fonctionnement est destiné au rôle professionnel et économique du comité d'entreprise. Il va servir à couvrir les frais qui sont entraînés par les attributions économiques du CE.** Il faut bien savoir, que le comité d'entreprise s'occupe des activités sociales et culturelles, mais il a un rôle économique au sein de l'entreprise en tant que représentant des salariés.

Le budget de fonctionnement, va donc servir à payer, par exemple, la documentation économique et juridique. Afin de mener à bien son rôle, l'élu va avoir besoin de s'informer. Il va le faire par une documentation, un abonnement à des magazines, par exemple, en suivant des formations, puisque les représentants du personnel ont droit à des journées de formation, pour une nouvelle élection en particulier. Une personne qui se retrouve membre du comité d'entreprise va pouvoir suivre une formation sur les attributions économiques et financières ou même, sur le compte de résultat ou le bilan afin de pouvoir mener à bien son rôle, et le rôle économique du comité d'entreprise.

Le budget de fonctionnement va également prendre en charge le paiement d'une secrétaire. Si le comité d'entreprise estime avoir besoin d'une secrétaire pour prendre les notes lors des réunions, il peut se servir de ce budget de fonctionnement pour recourir à une secrétaire. Cela peut être également une aide-comptable, à temps partiel pour tenir la comptabilité du comité d'entreprise, et ce, lorsque les élus n'ont pas le temps ou pas les connaissances pour tenir cette comptabilité.

Le budget de fonctionnement peut également servir à rémunérer les experts libres du comité. Si le comité a recours à un expert, à sa propre demande, le budget de fonctionnement servira à rémunérer cet expert. Là, nous sommes sur un rôle économique, et non un rôle que nous connaissons mieux, qui est le rôle d'activités sociales et culturelles.

Les activités sociales et culturelles.

Le budget est beaucoup moins cadré et défini, contrairement au budget de fonctionnement qui est assez simple puisque nous sommes sur 0,2 % de masse salariale. Pour les activités sociales et culturelles, il n'y a aucune obligation légale. Nous discutons, tout à l'heure avec des élus d'un nouveau comité d'entreprise qui vient d'être créé, la question est : « Quel va être le budget pour ces activités sociales et culturelles ? »

Dans ces cas-là, il faut se référer à ce que la direction pouvait prendre en charge avant la création du comité d'entreprise. La première question à se poser, quand on est élu d'un nouveau comité d'entreprise, est « Qu'est-ce que la direction prenait en charge auparavant ? » Est-ce que la direction

organisait un repas de Noël ? Est-ce que la direction fournissait des chèques naissances, des chèques-cadeaux au moment des fêtes ?

Toutes ces dépenses qui étaient, auparavant, assumées par la direction, devront être recensées. Le montant total de ces dépenses doit être ramené à la masse salariale brute annuelle, pour calculer un taux qui pourra s'appliquer pour le budget d'activités sociales et culturelles. Nous parlons, là, d'un cas assez particulier, lors de la création du comité d'entreprise. J'imagine que la plupart d'entre vous, ont l'habitude d'un budget annuel.

Il est également intéressant de se référer à la convention collective. 40 % des conventions collectives prévoient un minimum de participation de la direction, et donc un budget minimal pour les activités sociales et culturelles. Cela peut fournir une base de négociation, au lieu de partir de zéro. Si la convention prévoit 0,2 %, voire 0,5 % de budget, cela pourra vous permettre de prétendre, au minimum, à ce taux-là, lors de votre discussion avec la direction.

- Quelles sont les ressources globales des activités sociales et culturelles ?

1. Cette fameuse contribution patronale, dont nous venons de parler, est l'équivalent de ce que la direction assumait, avant la mise en place du comité d'entreprise.
2. Le remboursement obligatoire par l'employeur des primes d'assurance, c'est-à-dire que le comité d'entreprise va payer une prime d'assurance pour la responsabilité civile du CE. Ce montant devra être remboursé par la direction, et viendra comme ressources des activités sociales et culturelles.
3. Les éventuelles participations du personnel, c'est-à-dire qu'en fonction des activités que vous mettez en place au sein de vos comités d'entreprise, certaines activités sont partiellement prises en charge par le CE, mais nécessitent une participation du personnel, que ce soit un voyage, du développement photo, ou des places de cinéma. Le personnel va contribuer et payer une partie de cette activité et cela vous fera également des ressources dans le cadre de ce budget.
4. Le comité d'entreprise peut également organiser des manifestations qui pourront être source de revenus.
5. Les revenus du patrimoine – cette fois nous sommes sur un cas un peu plus particulier : dans le cas où un comité d'entreprise a des biens immobiliers, les revenus de biens immobiliers viendront en ressources du CE.
6. Les dons et legs, même si nous sommes encore sur un cas assez particulier.

Nous voyons que la principale ressource reste la contribution patronale, d'où l'intérêt de négocier une ressource avec la direction.

- Qu'est-ce qu'une activité sociale et culturelle ?

C'est une activité non obligatoire exercée principalement, au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans aucune discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise. Nous voyons très bien que l'objectif du comité d'entreprise, même s'il a une grande marge de manœuvre, est que les activités du CE doivent être à destination du personnel, sans discrimination. Quand on dit sans discrimination, cela va être **sans discrimination de critères d'âge, d'ancienneté, ou autres.** Cela doit être accessible à l'ensemble du personnel. Évidemment, c'est une activité non obligatoire, parce qu'on n'est pas dans le cadre direct du travail, mais dans un cadre plus indirect, où le personnel aura le choix de participer ou non à cette activité, et donc d'améliorer – car tel est le but – les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel.

Que va-t-on alors retrouver en pratique dans ces activités ?

Nous ne vous avons, évidemment, pas fait une liste exhaustive des activités, parce que, selon les comités d'entreprise, nous pouvons trouver de grandes variétés d'activités. Mais si nous recensons les principales catégories, nous allons avoir les activités relatives aux conditions de travail. Nous pouvons avoir un système de restauration sur le lieu de l'entreprise, une cantine collective, par exemple. Nous pouvons également avoir un système de transport collectif du personnel.

En ce qui concerne les activités relatives aux conditions de vie de famille, là, nous allons retrouver un système de crèche, de retraite, une mutuelle réservée aux salariés à des tarifs plus avantageux.

Enfin, nous avons les activités relatives à la culture, aux loisirs et aux sports. Je pense que ce sont les activités que nous allons retrouver le plus souvent au sein des comités d'entreprise, et cela peut prendre la forme de Chèques-Vacances, de bibliothèque, de places de cinéma, de places de piscine, ou de voyages organisés à des prix très avantageux pour les salariés.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à les poser.

Nous venons, donc, de voir les deux budgets, et la différenciation des deux budgets.

➤ Le calcul et le versement de ces subventions

Maintenant que nous avons vu à quoi servent les budgets, à quoi les comités d'entreprise ont droit pour chacun de ces budgets, nous allons voir comment la subvention est versée.

En ce qui concerne le budget de fonctionnement, la subvention, en théorie - je dis bien en théorie, parce que nous allons très rarement le voir en pratique – doit être versée en une seule fois, en début

d'année. Dans la pratique, les versements vont être échelonnés au cours de l'année. On voit assez régulièrement, un premier versement en début d'année, et un deuxième, en juin ou en septembre, à la rentrée scolaire, avec une condition, malgré tout, c'est que ces versements échelonnés ne doivent pas entraver le bon fonctionnement du comité d'entreprise. On ne doit pas, par exemple, avoir une direction qui va verser un dixième de la subvention en février et les neuf dixièmes en octobre. Qu'allez-vous faire en attendant le versement de la subvention au mois d'octobre ? Il faut que vous ayez de quoi fonctionner. Nous avons vu que le budget de fonctionnement, est pour le rôle économique du comité d'entreprise. Il faut que vous puissiez vous former, vous documenter, vous informer avec cette subvention. Donc, si la subvention vient tardivement dans l'année, il faut faire valoir à la direction que cela va entraver le bon fonctionnement du comité d'entreprise. Ce sera un sujet à évoquer avec votre direction en réunion de CE, s'il y a un problème dans le versement de cette subvention.

Nous avons dit, tout à l'heure, que la subvention est calculée sur la masse salariale brute annuelle. Le problème qui va se poser en pratique, c'est que si on calcule cette subvention, en janvier ou février, comment connaître la masse salariale brute annuelle, puisque par définition, celle-ci ne sera connue qu'en fin d'année ?

Dans la pratique, la subvention est calculée sur la masse salariale brute de l'année précédente, ce qui fournit un calcul provisoire, et va permettre le paiement de la subvention. Et en revanche, en fin d'année, ou au plus tard, en janvier ou février de l'année suivante, vous aurez un réajustement de cette subvention. On calculera la subvention réelle avec la masse salariale brute de l'année et on réajustera par rapport à ce qui vous a été versé.

Participant

Le réajustement peut donc être versé pratiquement en même temps que la nouvelle subvention.

Mme Émilie LHOMME

Oui, le réajustement peut avoir lieu, soit en fin d'année, soit en début de l'exercice suivant, et pourra coïncider avec le versement de la première échéance de l'année suivante.

Participant

Et il ne peut jamais être en négatif, au cas où le comité d'entreprise aurait trop perçu ? Cela ne s'est jamais vu ?

Mme Émilie LHOMME

Si. Par exemple, imaginons que la subvention de fonctionnement 2007, vous ait été versée en février 2007, avec comme référence la masse salariale brute de 2006. Aujourd'hui, en janvier 2008, on va calculer le montant réel qui aurait dû vous être versé. On est en janvier 2008, on connaît la masse salariale brute annuelle de l'exercice 2007, on refait donc le calcul avec les 0,2 % et on réajuste. Imaginons que la masse salariale 2007 soit inférieure à celle de 2006, vous aurez un réajustement négatif, parce qu'il y aura eu un trop-perçu du comité d'entreprise.

Mme Natacha ANSART

Je voulais rajouter que, généralement, d'après ce que je vois dans la pratique, la subvention patronale est versée tous les mois ; c'est du moins le cas dans tous les comités d'entreprise que j'ai dans ma clientèle.

Participant

Non, chez moi, c'est une fois par an, entre la fin de janvier et le début février. Et c'est annuel.

Mme Natacha ANSART

Pour moi, c'est toujours, tous les mois, et c'est vrai qu'il y a moins de réajustement, puisque c'est versé chaque mois, au comité d'entreprise.

Participant

La masse salariale brute, tient-elle compte des personnes qui sont en arrêt maladie ?

Mme Émilie LHOMME

Oui, nous allons voir cela maintenant.

Participant

Dans la salle de repos, il y a un panneau d'information. Y a-t-il droit de n'avoir que des papiers de la direction, dans la salle de repos, ne faut-il pas que cela soit dans l'atelier ?

Mme Natacha ANSART

Oui, il faut que ce soit accessible à l'ensemble des salariés.

Participant

Et par rapport à une fontaine à eau, qui doit la fournir, l'entreprise ou le comité d'entreprise ?

Mme Natacha ANSART

C'est sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Participant

Même si c'est pour les personnes, c'est fonctionnement ou œuvres sociales ?

Mme Natacha ANSART

C'est fonctionnement.

Participant

Bonjour, j'avais une question concernant l'échelonnement du budget de fonctionnement. Je voulais savoir comment l'échelonnement était défini, par qui et comment est-il contractualisé derrière ? Est-il défini lors d'une réunion de CE, ou un accord est-il passé entre les délégués et la direction ?

Mme Émilie LHOMME

J'allais dire que c'est un usage au sein de l'entreprise, donc, c'est à vous, en réunions de CE, d'expliquer à la direction que le versement actuel ne vous permet pas de fonctionner de façon optimale et correcte, et d'acter dans le procès-verbal du comité d'entreprise, un nouvel échelonnement.

Participant

D'accord, c'est donc une négociation lors d'une réunion de comité d'entreprise.

Mme Émilie LHOMME

Oui, absolument.

Participant

Et la prise de décision est actée sur le procès-verbal du comité d'entreprise ?

Mme Émilie LHOMME

Oui, il faut un écrit. Ne laissez aucune décision rester à l'ordre oral, il faut que tout soit acté.

Participant

Bonjour, à la suite de sa question, cela ne se négocie donc pas en NAO¹ ?

Mme Émilie LHOMME

Non, en NAO, vous serez sur d'autres discussions.

Participant

Oui, mais il y a des directeurs qui veulent qu'on négocie cela en NAO.

Mme Émilie LHOMME

Si cela peut être l'occasion pour vous d'aborder ce sujet, très bien. Mais n'importe quelle réunion de comité d'entreprise peut être l'occasion d'aborder ce sujet.

Participant

Mais sinon, cela devrait donc être en réunion de Comité d'entreprise, non en NAO.

¹ NAO : Négociation annuelle obligatoire.

Mme Émilie LHOMME

Je ne vois pas vraiment le rapport entre le versement de la subvention de fonctionnement et la NAO. Nous sommes sur deux sujets différents.

Participant

C'est ce que je me suis demandé aussi.

Mme Émilie LHOMME

Est-ce que la Direction a voulu remettre la discussion à plus tard ? Ce sont les négociations annuelles obligatoires sur les augmentations, les conditions de travail, etc.

Participant

Où trouve-t-on la masse salariale ? Est-ce que la rémunération des dirigeants y est intégrée ?

Mme Émilie LHOMME

On y arrive.

Participant

Est-ce que les plus-values de stock options doivent rentrer dedans ? Parce que nous avons des dirigeants qui bénéficient de confortables stock options, qui lorsqu'elles sont levées, peuvent générer de très confortables plus-values, et qui, quelque part, sont l'équivalent d'une rémunération.

Mme Émilie LHOMME

C'est justement le point suivant.

Qu'est-ce que la masse salariale brute, et de quoi est-elle constituée ?

La masse salariale brute est l'ensemble des rémunérations versées aux salariés de l'entreprise avant toute déduction de cotisation. Pour répondre à monsieur et plus généralement, que retrouve-t-on dans la masse salariale brute ?

Nous avons :

- **les salaires des salariés,**
- **les congés payés puisque les salariés font partie de l'entreprise et sont rémunérés par l'entreprise pendant les congés payés,**
- **les primes et gratifications puisque c'est un élément du salaire,**
- **et également les compléments de salaires versés par l'employeur en cas de maladies.**

Attention, les indemnités journalières de la Sécurité sociale, les IJSS, ne sont pas prises en compte dans ce calcul : puisque c'est versé directement par la Sécurité sociale, cela n'entre pas comme rémunération. En revanche, l'éventuel complément de salaire entre l'indemnité de Sécurité sociale et ce qui sera réellement versé aux salariés, cet écart devra être pris en compte dans la masse salariale.

Donc, par rapport à vos questions, les rémunérations des dirigeants doivent être prises en compte, encore faut-il que les dirigeants soient salariés de l'entreprise. Le cas que j'envisage, si vous êtes dans une entreprise qui fait partie d'un groupe, si les dirigeants ne sont pas salariés de l'entreprise, mais salariés de la holding ou de la maison mère, les rémunérations ne seront pas prises en compte dans le calcul de la masse salariale brute.

Participant

En l'occurrence, il s'agit d'une société foncière cotée en Bourse, dont le dirigeant bénéficie d'une indemnité – je ne sais pas si c'est assimilable à un salaire ou pas – il est mandataire social. Ensuite, il y a la question sur les stock options.

Mme Émilie LHOMME

Les stocks options, pour moi, ne sont pas un élément du salaire.

Mme Natacha ANSART

Ce qui est pris en compte dans les taxes, c'est le montant que l'on déclare par la DADS, la déclaration annuelle des salaires en fin d'année. C'est ce montant-là qui est pris en compte pour le calcul de la masse salariale brute.

Participant

Pouvez-vous définir primes et gratifications, si les stock options n'y sont pas inclus ?

Mme Émilie LHOMME

Il y a la prime d'ancienneté, la prime de 13^e mois, la prime de panier, et tout ce qui est complément de salaire, si on a une prime exceptionnelle en début d'année du fait des bons résultats de l'entreprise, la prime d'objectif pour des commerciaux.

Participant

Et les parachutes dorés ?

Mme Émilie LHOMME

On retrouve les parachutes dorés dans le cadre d'un départ. Ils ne peuvent être assimilés à un salaire.

Participant

C'est mon responsable financier qui m'en a parlé, c'est dans la *Revue fiduciaire* du dernier trimestre 2007. C'est le comité d'entreprise qui a demandé à ce que le salaire de son dirigeant, payé donc, par la société européenne et refacturé à sa société soit attribué dans la masse salariale, ce qui est le cas, chez nous. À ce jour, le dirigeant est payé par la société européenne et nous est refacturé, sauf que cela n'entre pas dans le calcul de la masse salariale.

Mme Émilie LHOMME

Oui, s'il est salarié de la maison mère, mais que le salaire est refacturé, il est considéré comme salarié de l'entreprise, c'est exact. Je n'avais pas envisagé ce cas-là, mais, si le salaire est refacturé à l'entreprise, cela sera à prendre en compte. Nous sommes effectivement sur un cas particulier, mais cela peut valoir le coup parce que nous serons sur des salaires relativement élevés. Donc, pour le calcul de la subvention, cela peut améliorer le quotidien.

Participant

Et pour les indemnités des départs en retraite ?

Mme Émilie LHOMME

Cela fera partie du salaire au moment du départ de la personne à la retraite. Selon moi, cela doit être incorporé. En termes de comptabilité, cela sera comptabilisé comme du salaire, cela viendra donc rejoindre la masse salariale.

Pour la subvention aux ASC, les activités sociales et culturelles, c'est le même principe que pour le budget de fonctionnement, la contribution doit être versée chaque année. Pour l'échelonnement, c'est à vous d'en convenir avec la direction. Encore une fois, le versement peut être échelonné, mais ne doit pas entraver le bon fonctionnement du comité d'entreprise. Évidemment, si vous avez un versement en fin d'année, cela vous empêche de faire toute activité sociale et culturelle, jusqu'au versement. Ce n'est pas convenable et il vous faut un versement qui vous permette d'organiser des activités tout au long de l'année, comme le souhaite le comité.

Maintenant que nous avons vu les différentes subventions, leurs calculs et leurs versements, nous allons passer au compte rendu annuel de gestion.

Participant

Vous avez dit que le comité d'entreprise peut organiser des manifestations pour augmenter son budget. Par exemple, s'il a beaucoup de livres dans sa bibliothèque, peut-il les vendre ?

Mme Émilie LHOMME

Pourquoi vouloir vous séparer de votre bibliothèque ? Honnêtement, je ne connais pas le cas. Je ne vois pas d'objection à ce que le comité d'entreprise cède une partie de son patrimoine. Cela serait une ressource.

Mme Natacha ANSART

Pourquoi pas, mais c'est vrai que ce n'est pas l'objet propre au comité d'entreprise. Mais vous pouvez vendre les livres. Et cela sera des produits exceptionnels.

Mme Émilie LHOMME

➤ Le compte rendu annuel de gestion

Selon le Code du travail, l'article L432-14, vous avez dans le support l'extrait de l'article qui stipule qu'à la fin de chaque année, le comité d'entreprise fait un compte rendu détaillé de sa gestion financière, qui est porté à la connaissance du personnel de l'entreprise, par voie d'affichage sur les tableaux habituellement réservés aux communications syndicales. Il doit, d'une part, indiquer le montant des ressources dont le comité dispose, dans le cours de l'année, et qui lui ont été procurées par l'un des moyens que nous avons précédemment vus, et d'autre part, le montant des dépenses assumées par lui, soit pour son propre fonctionnement, soit pour celui des activités sociales et culturelles, dépendant de lui, ou des comités interentreprises auxquels il participe. Chacune des différentes institutions sociales doit faire l'objet d'un budget particulier.

En langage plus clair et plus compréhensible, le compte rendu annuel de gestion doit distinguer les deux budgets dont on vous a parlé. Imaginons que vous ayez un compte bancaire global pour les deux activités – ce qui n'est pas vraiment recommandé – vous devez, malgré tout, présenter un compte rendu annuel de gestion qui distingue les deux activités. Vous devez présenter un compte de résultat du budget de fonctionnement, et un compte de résultat du budget des activités sociales et culturelles. Encore une fois, les deux budgets sont bien distincts, existent de façon séparée et doivent être présentés de façon séparée, en fin d'exercice.

Le plus simple sera encore, au cours de l'année, de tenir une comptabilité séparée, sinon, vous aurez un travail considérable à la fin de l'année, qui consistera à tout revoir pour distinguer ce qui était de l'ordre du fonctionnement et de l'ordre des activités sociales et culturelles. Il faut donc avoir deux budgets séparés, deux comptes bancaires distincts, et la mission sera beaucoup plus évidente à la fin de l'exercice.

De la même façon, j'ai en mémoire un cas qui m'est arrivé. Ce sont des élus qui ont bien deux comptes bancaires distincts, deux comptabilités séparées. Ils ont fourni deux RIB à la direction pour avoir les deux subventions auxquelles ils avaient droit. La direction est allée à la facilité, et a versé une seule et même subvention – le total des deux montants – sur le même compte, sous l'intitulé subvention pour les ASC. Le mieux est quand même de bien revenir auprès de la direction, de préciser que vous avez deux budgets séparés, deux comptes bancaires séparés, et ils sont capables de faire deux virements distincts, un pour les activités sociales et culturelles et un pour le fonctionnement. Cela vous facilitera le quotidien et la distinction des deux budgets.

Participante

Bonjour, en vous écoutant, on a l'impression que vous vous adressez plus à des entreprises qui ont déjà un comité d'entreprise existant. Dans notre cas, notre comité d'entreprise vient juste d'être créé en novembre dernier. Du point de vue du budget de fonctionnement, ils nous disent qu'il n'y a pas de problème.

Mme Émilie LHOMME

Que veulent-ils dire par : « il n'y a pas de problèmes ? » Vous ont-ils versé la subvention ?

Participante

Non, rien du tout. Au niveau expert-comptable, ils nous disent que nous pouvons utiliser l'expert-comptable de l'entreprise. Donc, comment faire pour obtenir et connaître la liste de ce que nous devons demander tout de suite ? Parce que je vois cet article de loi, qui nous demande de rendre des comptes, à la fin de l'année. Je comprends très bien, mais pour rendre des comptes, encore faut-il qu'on ait eu un budget.

Mme Émilie LHOMME

Vu l'ampleur des questions, je vous propose que nous en discutons à la fin de la conférence. Nous vous expliquerons le fonctionnement du CE au quotidien et les informations auxquels le CE a droit.

Quel que soit le nombre de salariés, la direction se doit de communiquer des informations de façon périodique, et c'est une obligation. Comme disait ma collègue, c'est un délit d'entrave, si la direction ne vous fournit aucune information.

Participante

Ce que j'essaye de faire avec notre directeur, c'est d'avancer les articles de loi.

Mme Émilie LHOMME

Si la direction ne comprend que le légal, il faut lui fournir les articles adaptés et obtenir les budgets nécessaires au fonctionnement. Sinon, vous allez sûrement être un peu limités.

Participant

Vous avez abordé le cas où le versement des budgets est effectué sur un compte. C'est mon cas, comment dois-je faire, donc, pour séparer les deux comptes ? Y a-t-il un document à acter ? De mon propre chef, j'ai reversé une partie sur le compte fonctionnement, comment dois-je donc acter ce versement ?

Mme Émilie LHOMME

Vous devez avoir un avis de versement de la part de la direction qui vous précise le montant pour le fonctionnement et pour les activités sociales et culturelles. En l'occurrence, vu que vous n'avez eu qu'un seul versement, ce sera la somme des deux, et il faudra leur dire de vous faire deux versements séparés la prochaine fois, cela vous évitera des soucis de gestion.

Avec l'avis de versement, vous saurez le montant destiné au fonctionnement, et le montant destiné aux activités sociales et culturelles. Mais si vous avez un versement sans aucune explication, sans connaître la ventilation à l'intérieur, cela va être difficile de faire la ventilation.

Participant

J'acte donc simplement sur le livre des comptes, que ce versement correspond au dégroupage des deux budgets.

Mme Émilie LHOMME

Voilà, et comme justificatif, dans l'idéal, vous devez avoir l'avis de versement qui justifie du montant que vous avez transféré d'un compte à l'autre.

Participant

J'ai une question en rapport avec le budget de fonctionnement. Les banques, ou la presse, indiquent qu'il est possible de faire fructifier le compte en question. Est-ce que vous confirmez ?

Mme Émilie LHOMME

Oui, c'est possible, s'il vous reste un reliquat en fin d'année – cela concerne plus souvent le compte de fonctionnement plutôt que le compte d'activités sociales et culturelles – mais il est possible de le placer en placement sûr, c'est mieux. Les intérêts seront donc destinés également au budget de fonctionnement.

Participant

Mais on nous précise au niveau de la banque, qu'il est possible que les intérêts soient reportés sur le budget des œuvres sociales. Il n'y a pas de jurisprudence pour l'instant et on ne s'est, encore, pas permis de le faire par rapport à notre banque.

Mme Émilie LHOMME

Pour nous, il y a une règle de base, c'est que si vous placez l'argent du compte de fonctionnement, et que vous dégagez des intérêts, il faut qu'ils rejoignent le compte de fonctionnement.

Dans la pratique, nous réattribuons au compte de fonctionnement.

Participante

Quel est le risque réel encouru par un trésorier qui utilise le budget de fonctionnement en budget activités ?

Mme Émilie LHOMME

Nous allons parler des risques dans la quatrième partie.

Pour le compte annuel de gestion, la comptabilité doit présenter pour chacun des deux budgets, les ressources dont il a disposé et les dépenses engagées. Pour le fonctionnement, quels sont les ressources, le budget de fonctionnement, quelles ont été les dépenses engagées, les formations, la documentation, reliquat éventuel.

Pour les activités sociales et culturelles, vous devez détailler, pour chaque activité, le montant des dépenses engagées, et également le montant des participations du personnel, c'est-à-dire que vous aurez dans la colonne recettes, la subvention des activités sociales et culturelles, dans les dépenses la part prise en charge par le comité d'entreprise, et la part assumée par le salarié, pour ses activités.

Il y a un point non négligeable à retenir, c'est que le comité d'entreprise doit pouvoir justifier ses dépenses. Il faut donc conserver les pièces comptables. Je vous conseille d'avoir un classeur avec l'ensemble des justificatifs classés soit par ordre chronologique, soit par activité selon l'usage au sein de votre comité d'entreprise. Cela pourra éventuellement être utile pour se justifier auprès de la direction ou de l'URSSAF.

➤ La responsabilité du Comité d'entreprise

Nous allons tout d'abord parler de la personnalité civile du comité, en tant que tel. Selon l'article L 431-6 du Code du travail, le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile, ce qui va lui permettre de passer des contrats, d'embaucher du personnel, nous parlions tout à l'heure d'une secrétaire pour les réunions de comité d'entreprise. Cela va également lui permettre d'ouvrir un compte en banque, nous parlions de la création du comité d'entreprise, c'est avec cet acte et cette personnalité civile que les élus pourront ouvrir deux comptes en banque.

Le comité d'entreprise pourra agir en justice. Par exemple, dans le cas de délit d'entrave, le comité peut être représenté par un membre du comité et agir en justice. Malgré tout, le CE ne peut pas faire tout et n'importe quoi ; la principale limite est que ces actes devront être en rapport avec son objet et ses compétences. Il faudra garder en tête que le comité d'entreprise doit agir pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés ; tous ses actes devront être dans ce sens-là.

Dans quel cas le Comité d'entreprise engage sa responsabilité ?

Le comité engage tout d'abord sa responsabilité civile contractuelle dans le cas où il a signé un contrat et n'a pas respecté ses engagements. Dans ce cas, il est responsable de la non-exécution des obligations qui lui incombent dans le contrat, et nous parlons de responsabilité civile contractuelle dans ce cas-là.

Nous avons également la responsabilité civile délictuelle, plus rare. Si le comité d'entreprise a causé un dommage à autrui, du fait des choses qui lui appartiennent et qu'il a sous sa garde, la responsabilité délictuelle du comité d'entreprise est engagée. Je parle bien de la responsabilité civile de la personne morale du comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise engage sa responsabilité pénale, par exemple, en tant qu'employeur, s'il ne respecte pas le Code du travail. On parlera cette fois-ci de la responsabilité pénale du comité d'entreprise.

Nous avons vu les trois cas où le comité d'entreprise, dans sa globalité, engage sa responsabilité.

Dans quels cas les membres du comité d'entreprise vont-ils engager leur responsabilité individuelle ?

Tout d'abord, la responsabilité civile : un membre du comité d'entreprise qui commet une faute dans l'exercice de ses fonctions n'est pas responsable, personnellement. À partir du moment où il agit en tant qu'élu du CE, c'est le CE qui sera déclaré, civilement, responsable.

En revanche, dans le cas de la responsabilité pénale, un membre du comité d'entreprise qui commet une infraction pénale, par exemple une initiative personnelle- on va tout de suite penser à un détournement d'argent au sein du CE, un trésorier qui va avoir une gestion douteuse et qui va détourner de l'argent – peut être poursuivi et condamné dans le cadre de sa responsabilité pénale, parce qu'il a commis une faute intentionnelle et de sa propre initiative. Il ne l'a pas commise en remplissant ses obligations de membre du comité d'entreprise. C'est là que se fait cette distinction.

Pour terminer, nous avons essayé de vous faire un petit schéma sur les risques à prévenir.

Participant

Vous avez dit le trésorier, est-ce le trésorier qui a la gestion, en termes de signature de chèques, ou le secrétaire et le secrétaire adjoint qui doivent avoir le dépôt de signature, quand le trésorier est un suppléant ?

Mme Émilie LHOMME

Le plus souvent c'est le trésorier, mais c'est un usage. En revanche, ce qui se fait souvent, c'est qu'à partir d'une certaine somme, par exemple, pour toute dépense supérieure à 1 000 euros, la double signature du secrétaire et du trésorier est requise. Cela peut faire un contrôle supplémentaire. Mais encore une fois, ce sont des règles de fonctionnement à définir au sein du comité d'entreprise.

Les risques à prévenir

En ce qui concerne les avantages servis par le comité d'entreprise, la question est de savoir si ces avantages peuvent être assimilés à des compléments de salaire. Si la réponse est non, vous êtes à l'abri. En revanche, si les avantages que vous proposez aux salariés sont considérés comme des compléments de salaire, vous avez un risque financier et un risque au niveau de l'URSSAF, qui risque de vous faire un redressement, si les avantages sont considérés, par eux, comme des compléments de salaire.

Le dernier risque à prévenir est l'abus de bien social. La question est de savoir si les avantages servis par le Comité d'entreprise relèvent de décisions collectives. S'il s'agit d'une décision collective, il n'y a aucun souci. En revanche, s'il ne s'agit pas de décision collective, mais d'une décision plutôt individuelle. Il y a évidemment un risque en cas de changement de majorité au sein du comité d'entreprise, après une réélection, et il y a des risques pénaux, s'il y a eu des abus au niveau des avantages servis.

Merci à tous.

Fin de la conférence.