

## ÉDITORIAL

**C**omptes annuels, recours à un expert-comptable voire à un commissaire aux comptes : depuis la loi du 5 mars 2014, la transparence financière est devenue un enjeu central pour les comités d'entreprise.

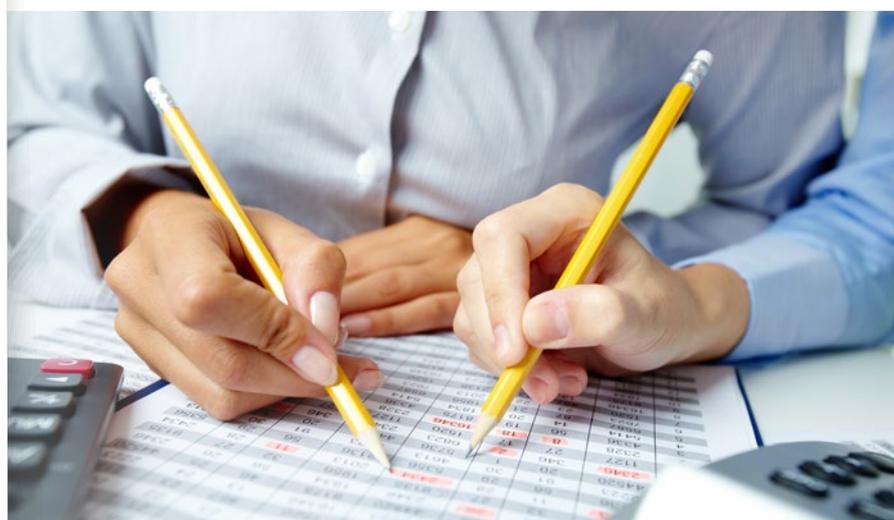
L'ensemble de ces règles viennent d'être transposées pour les comités sociaux et économiques, toujours avec des obligations croissantes en fonction de la taille des instances. À l'époque déjà, afin de vous accompagner pour la mise en place d'un système organisationnel et comptable plus sécurisé et transparent, nos équipes d'experts-comptables avaient construit des audits à blanc pour vous permettre d'être prêts le jour J et de disposer d'outils, de dispositifs d'analyse et de contrôle, de tests adaptés à vos attentes.

Huit ans après, il était important de revenir sur ce sujet central, de vous apporter l'expertise de nos équipes et de rappeler les difficultés auxquelles vous pouvez être confrontés. Et, bien entendu, de vous éclairer sur les moyens nécessaires pour répondre à des obligations comptables contraignantes qui représentent un travail parfois complexe pour les élus, notamment le trésorier.

Bonne lecture.

## Éclairage

# Obligations comptables : les règlements des CSE mis à jour



L'Autorité des normes comptables (ANC) s'apprête à homologuer dans les prochains jours les règlements comptables 2021-01 à 03, qui transposent pour les CSE les règles de transparence financière mises en place pour les CE en 2015. L'occasion de refaire un point sur cette obligation à laquelle n'échappe aucun CSE, quelle que soit sa taille, celle-ci étant déterminée par ses ressources et son patrimoine (voir graphe page suivante).

« Jusqu'en 2015, les CE n'étaient tenus à aucun formalisme dans la tenue et la présentation de leurs comptes, rappelle Guillaume Sauvage, expert-comptable chez Secafi. Mais les enjeux de transparence financière, ainsi que de mise en conformité avec un certain nombre de règles comptables et juridiques, ont rendu nécessaire la mise en place de règles précises. » Lesquelles, insiste d'ailleurs l'expert-comptable, sont pour partie plus contraignantes que celles appliquées aux entreprises ! Ainsi, les CSE sont tenus de produire, en plus de leurs comptes (bilan, compte de résultat et annexe ou assimilés pour les petits CSE), deux rapports que l'on ne demande à aucune autre forme d'organisation : un rapport d'activité et de gestion dont le contenu est strictement fixé par décret, et un rapport sur les conventions passées par le CSE, directes ou indirectes, qui impliqueraient un membre du CSE. De plus, le rapport d'activité et de gestion doit comparer le réel et un budget, obligeant les CSE à produire un prévisionnel.

Si cette récente mise à jour n'apporte pas de grands changements aux normes comptables actuelles, quelques nouveautés ou précisions arrivent toutefois avec l'homologation de l'ANC. Ainsi, les textes intègrent la nouvelle méthode de calcul de la masse salariale pour la détermination des subventions employeurs. Dans un autre domaine, les CSE devront présenter, sans toutefois forcément les valoriser comptablement, les contributions reçues en nature de l'employeur ou d'autres tiers, comme, par exemple, les collectivités locales. Sont concernés les éléments ne relevant pas du cadre légal obligatoire auquel l'employeur est contraint (un local chauffé et meublé, du matériel). Il peut s'agir en revanche de personnel mis à disposition ou d'autres infrastructures dans l'entreprise. Autre nouveauté : les textes se sont adaptés à une innovation des ordonnances Macron, la faculté de basculer 10% de l'excédent comptable annuel du budget des attributions économiques et professionnelles (le « budget de fonctionnement ») vers le budget des activités sociales et culturelles (et inversement). Les CSE qui y ont recours – ils sont peu nombreux car la mesure reste complexe et difficile à mettre en œuvre – doivent désormais le préciser dans l'annexe. Par ailleurs, des comptes supplémentaires ont été créés dans le plan comptable des CSE, pour plus de clarté.

Pour remplir toutes ces obligations, les moyens et grands CSE sont tenus de faire appel chaque année à un expert-comptable, les grands CSE devant également se doter d'un commissaire

aux comptes. Pas d'expert-comptable obligatoire pour les petits CSE en revanche, même si Guillaume Sauvage constate une demande croissante et le besoin général de se sécuriser. Certes, les petits CSE ne sont pas obligés de « faire de la comptabilité » et ont la possibilité de présenter leurs comptes de manière simplifiée. Ils doivent tenir un livre-journal des dépenses et recettes quotidiennes pour chaque budget (activités sociales d'une part et attributions économiques et professionnelles d'autres part), réaliser un état annuel récapitulatif des dépenses et recettes pour chaque budget, et produire un état annuel de la situation patrimoniale (qui liste les biens, les équipements, les dettes et créances). Ils sont en revanche exemptés d'annexe et leur rapport de gestion et d'activité n'est pas tenu de comprendre un budget prévisionnel. Mais il s'agit quand même d'un travail rigoureux où rien ne doit être approximatif ou laissé au hasard. « *Contrairement à ce que certains élus pensent parfois, il n'y a pas de tolérance particulière pour les petits CSE, poursuit Guillaume Sauvage, eux aussi ont 3 rapports à présenter pour l'approbation de leurs comptes. La non fongibilité des budgets, par exemple, reste un principe intangible qui doit être absolument respecté. Et face au cadre strict de responsabilité fixé au trésorier par le législateur, beaucoup de petits CSE préfèrent se sécuriser et s'appuyer, tout au moins, sur des outils ou des prestataires qui les accompagnent au mieux dans la tenue et la présentation de leurs comptes.* »

## Trois questions à...



... **Diego Parvex,**  
Avocat chez Atlantès

### Les fonctions et attributions du trésorier doit être prévues dans le règlement intérieur

#### Td'U : La désignation d'un trésorier est-elle obligatoire ?

**Diego Parvex :** Oui, la désignation d'un trésorier au sein parmi les titulaires du CSE est obligatoire. Tous les CSE sont concernés (entreprise, établissement, central) ainsi que les comités des activités sociales et culturelles interentreprises. Il exécute les décisions collectives du comité devant lequel il est responsable, mais ne décide pas en lieu et place de l'instance, sauf à se rendre coupable de délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE.

#### Td'U : Comment la loi définit-elle ses responsabilités ?

**DP :** En fait, le rôle et les attributions du trésorier ne sont pas définis par le Code du travail ! Le règlement intérieur doit donc préciser, en début de mandature, l'étendue de sa mission et de ses responsabilités. Le trésorier peut notamment ouvrir les comptes bancaires du comité, régler les factures, gérer le patrimoine du comité, tenir les comptes du comité et les livres comptables, établir les projets de budget des activités sociales et culturelles, de fonctionnement, négocier avec les prestataires etc. Le règlement intérieur peut aussi prévoir que ses attributions soient partagées avec les autres membres du bureau.

#### Td'U : Quelles sont ses responsabilités au regard des obligations comptables du CSE ?

**DP :** Là encore, le Code du travail ne désigne pas formellement le trésorier concernant l'arrêt des comptes ou le rapport d'activité et de gestion, mais dans les faits, c'est le plus souvent lui, le cas échéant avec l'aide de l'expert-comptable et/ou du commissaire aux comptes du Cse, qui réalise ces missions. Par ailleurs, et dans ce cas la loi le précise, c'est au trésorier de présenter le rapport sur les conventions passées, directement, indirectement ou par personne interposée, entre le comité et l'un de ses membres. Il convient de souligner que les modalités d'arrêt des comptes annuels du CSE doivent être prévues par le règlement intérieur

## OBLIGATIONS COMPTABLES SELON LA TAILLE DU CSE



Source : SECAFI, 2021

## L'actu juridique avec Atlantes

### La désignation des défenseurs syndicaux n'est plus réservée aux syndicats représentatifs

L'article L. 1453-4, alinéa 2, du code du travail prévoit que le défenseur syndical est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative et sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multi-professionnel ou dans au moins une branche. En d'autres termes, seuls les syndicats ayant obtenu au moins 8% des voix à ces élections (C. trav., art. L. 2122-9) ont la possibilité de proposer une liste de défenseurs syndicaux. Les organisations syndicales ayant une audience plus restreinte sont exclues de ce processus de désignation. La CNT-SO, dont les audiences se situent sous ce seuil de 8%, soutient que cette condition de représentativité méconnaît le principe constitutionnel d'égalité devant la loi.

Une QPC a été soulevée par la Confédération nationale des travailleurs-Solidarité ouvrière (CNT-SO) dans le cadre de sa demande au juge administratif de Montreuil d'annuler la décision de la DREETS d'Île-de-France (ex-Directe) déclarant irrecevable ses propositions de candidature à la fonction de défenseur syndical faute de représentativité.

Le Conseil constitutionnel fait droit à la demande du syndicat en considérant que les dispositions du Code du travail, qui subordonnent à une condition de représentativité la possibilité pour les organisations syndicales de proposer des candidats aux fonctions de défenseur syndical devant les conseils de prud'hommes et cours d'appel, sont non conformes au principe d'égalité.

Les syndicats non représentatifs pourront donc désormais proposer à l'autorité administrative l'inscription de candidats sur la liste des défenseurs syndicaux

*Cons. const. 14 sept. 2021, n° 2021-928 QPC*

### Impossibilité de désigner un représentant syndical dans les CSE de moins de 50 salariés

La question de la possibilité de désigner un représentant syndical au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés n'avait jamais été tranchée par la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un syndicat qui n'a désigné aucun délégué syndical, désigne un candidat non-élu comme représentant syndical au CSE mis en place au sein d'une entreprise dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

La Cour explique que le législateur n'a prévu la possibilité de désigner un représentant syndical au CSE distinct du délégué syndical que dans les entre-

prises de plus de 300 salariés (C. trav., art. L. 2314-2).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la désignation d'un délégué syndical en application des dispositions de droit commun est exclue, seule la désignation dérogatoire d'un membre du CSE comme délégué syndical, sans crédit d'heures supplémentaire, reste applicable (C. trav., art. L. 2143-6).

Les juges énoncent ensuite que ne sont pas applicables aux entreprises de moins de 50 salariés les dispositions de l'article L. 2143-22 prévoyant que, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit le représentant syndical au CSE. La Cour en conclut que la désignation dérogatoire d'un membre du CSE comme DS dans les entreprises de moins de 50 salariés, n'a pas pour conséquence de rendre applicable la possibilité de désigner un représentant syndical auprès du CSE des entreprises de moins de 50 salariés.

Ainsi, impossible de désigner un représentant syndical dans les CSE des entreprises de moins de 50 salariés.

*Cass. soc., 8 sept. 2021, n° 20-13.694*

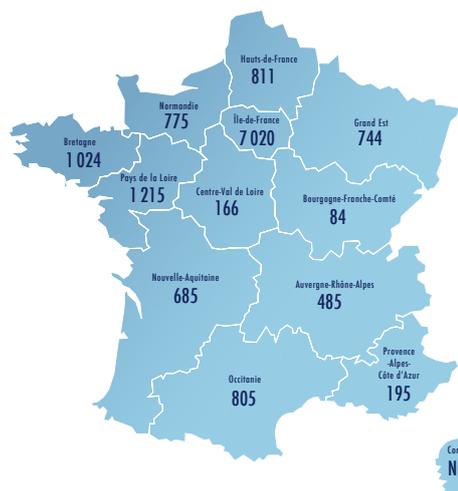


**ATLANTES**  
AVOCATS

## BON À SAVOIR

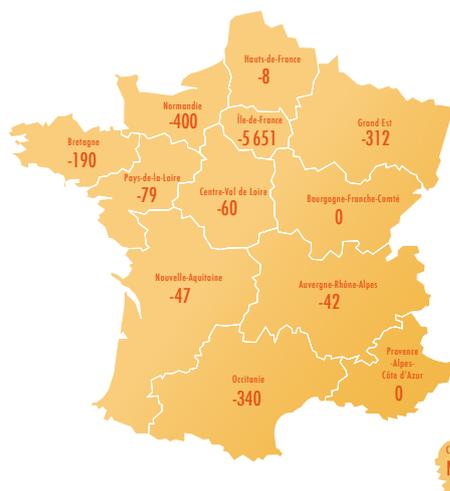
### Annonces cumulées de créations d'emplois en Septembre 2021

(Source : Veille Emploi Secafi)



### Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Septembre 2021

(Source : Veille Emploi Secafi)



### Chiffre clé du mois

La croissance du PIB atteindrait

**6,3%**

en 2021 en moyenne annuelle, puis 3,7% en 2022, avant de revenir légèrement sous 2% en 2023.

(Source : Banque de France, Sept 2021)

Vu pour vous...



PLEINS FEUX SUR

NOTRE NOUVEAU SITE

**WWW.SECAFI.COM**

Nous vous invitons à une nouvelle façon de vivre notre accompagnement à chaque étape de votre parcours d' élu : pour vous, à l'écoute de toutes vos problématiques, au plus près de vos besoins.

Avec, notamment, une nouvelle rubrique **Publications**, toujours aussi riche mais encore plus accessible et connectée à vos enjeux d' élu.

Et, en 2022, de nombreuses nouveautés en lien avec votre mandat.



## HEUREUX DE VOUS RETROUVER LORS DES SALONS CSE DANS TOUTE LA FRANCE

Vous nous aviez tellement manqué... **Salons CSE, Eluceo** et, aujourd'hui, de nouveaux rendez-vous avec **Welcomités**. En partenariat avec **Atlantes Avocats**, nous sommes fiers d'accompagner ces rencontres qui sont autant d'occasions d'échanger avec vous, représentants du personnel, dans un cadre moins formel, de partager avec vous nos constats de terrain et de vous présenter nos expertises et conseils dans le cadre de nos conférences.

Nous formons le vœu que ces événements vont continuer à se développer et nous reviendrons très vite, dans ces colonnes, pour vous informer de nouvelles occasions d'échanges et de partages.



WEBINAR  
18/10

VOUS VOULEZ MIEUX ANTICIPER & VOUS PRÉPARER AUX PROJETS DE RESTRUCTURATION ?

**DÉCOUVREZ LA NOUVELLE FORMATION CRÉÉE SPÉCIALEMENT  
POUR VOUS PAR ATLANTES ET SECAFI**



*La crise sanitaire sans précédent que nous connaissons depuis plusieurs mois s'est traduite par différents phénomènes au sein des entreprises : difficultés économiques et plans de suppressions de postes pour les secteurs les plus durement touchés par la crise, ralentissement de l'activité et mise en place de mesures d'activité partielle pour d'autres, évolution des organisations de travail avec la démocratisation du télétravail pour la plupart.*

*Des mesures de soutien financier exceptionnelles ont été mises en place par l'État. Pour autant, l'actualité sociale pourrait rester chargée dans les mois à venir.*

*En tant que représentant du personnel, la gestion de ces situations de crise est souvent nouvelle pour vous : votre entreprise n'y a jamais été confrontée ou vous êtes nouvellement élu et, par ailleurs, ces restructurations peuvent désormais prendre des formes juridiques très variées, de l'activité partielle de longue durée (APLD) jusqu'au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) plus classique en passant par des plans d'adaptation négociés.*

Pour vous permettre d'anticiper ces situations, en intégrant notamment les déterminants et les enjeux des différentes formes de restructuration, le cabinet SECAFI et le cabinet d'avocats Atlantes ont construit une **formation sur 2 jours** à destination des représentants du personnel et des délégués syndicaux qui vous permettra de :

- ▶ **Analyser et anticiper** les enjeux des restructurations en tant que représentant des salariés pour garantir l'intérêt des salariés (CSE et DS)
- ▶ **Savoir réagir en temps de crise** en tant que représentant des salariés (CSE, DS)
- ▶ **Être acteur / force de propositions** alternatives permettant de concilier la pérennité de l'entreprise et les enjeux sociaux

Retrouvez le Replay de ce webinar en vous rendant sur notre site.

**RENDEZ-VOUS SUR  
LE SITE SECAFI.COM**

