

# L'INFO la force syndicale DES CE N° 6



**Marie-Alice MEDEUF ANDRIEU**  
Secrétaire confédérale

Date de parution  
Avril 2010

A l'approche de la consultation des CE sur le bilan social, nous avons choisi à travers ce numéro de traiter de cet outil d'information et d'analyse qui permet aux membres du comité d'entreprise de connaître la situation sociale et économique de l'entreprise.

Ce document instauré en France depuis décembre 1977 dans les entreprises ou établissements supérieurs à 300 salariés, revêt pour FORCE OUVRIERE une importance capitale. Lorsqu'il est correctement analysé, il permet aux élus CE de détecter et de suivre le mode de gestion sociale établi dans l'entreprise, les éventuelles inégalités et ainsi donner un avis en toute connaissance de cause.

Les indicateurs chiffrés et les données sociales que comporte ce document, devraient également permettre aux représentants syndicaux après analyse, de définir les actions à mener dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Du côté des activités sociales et culturelles, la loi sur le tourisme du 22 juillet 2009, relative à l'ouverture de l'accès aux chèques vacances vient rompre les inégalités en élargissant le bénéfice à tous les salariés, y compris ceux des petites et moyennes entreprises, les grands absents des œuvres sociales en raison de leur taille.

Dans un contexte social aussi mouvant, les élus CE doivent se doter de tous les moyens techniques et juridiques facilitant leurs connaissances sur tous les sujets qui viennent impacter la vie sociale et économique de l'entreprise mais aussi celle des salariés. Il en est ainsi des sujets d'actualité en l'occurrence le dossier des retraites qui fait couler beaucoup d'encre et qui mérite de véritables informations, voire explications.

Un deuxième trimestre très mouvementé s'annonce,

Ne soyons pas absents du débat !

Notre avenir et ceux de nos enfants en dépendent...

## Dans ce numéro

Le bilan social de l'entreprise .....	2
2010 l'année de la réforme des retraites .....	4
La désignation par le CE d'un expert comptable plus de 2 mois après la transmission des comptes.....	4
L'exonération des bons d'achat et cadeaux servis par le CE .....	5
Loi sur le tourisme 22 juillet 2009 : ouverture de l'accès au chèques vacances aux salariés des petites entreprises à tous les salariés .....	6
L'avis donné par un seul membre du CE.....	8



## LE BILAN SOCIAL DE L'ENTREPRISE - (art. L2323-68 et s. C. trav.)



Le bilan social est un document annuel, qui récapitule les principales données chiffrées, permettant d'apprécier la situation de l'entreprise sur le plan social au cours de l'année écoulée et les deux années précédentes. Établi sous la responsabilité du chef d'entreprise et diffusé parmi les représentants du personnel, les délégués syndicaux, les salariés de l'entreprise et les actionnaires dans les sociétés par actions, le bilan social est à la fois un outil d'information et de gestion. (C. trav., art. L. 2323-68 et s. et R. 2323-17.)

Le bilan est un document établi annuellement, qui fournit des informations sur les années passées : l'année écoulée et les deux années précédentes. Il permet donc de constater la situation sociale au cours de l'année écoulée et de mesurer l'évolution par rapport aux années précédentes.

### Entreprises concernées

#### *Les entreprises de 300 salariés et plus*

L'obligation d'établir un bilan social vise les entreprises relevant du champ d'application de la législation sur les comités d'entreprise qui ont un effectif habituel **d'au moins 300 salariés**. L. 2323-68.

#### *Premier bilan social : franchissement du seuil de 300 salariés*

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil d'assujettissement

de trois cents salariés, le premier bilan social de l'entreprise ou de l'établissement porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint (art. L. 2323-69).

*Exemple* : si votre entreprise franchit le seuil de 300 salariés en 2010, celle-ci devra établir son premier bilan social en 2012, bilan qui portera sur l'année 2011.

#### *La diminution de l'effectif*

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement devient inférieur au seuil d'assujettissement de trois cents salariés, un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours (art. L.2323-69).

#### *Les entreprises à CCE et établissements distincts*

Un bilan particulier doit aussi être établi pour chaque établissement ayant un effectif habituel de 300 salariés au moins (art. L. 2323-68).

Devront alors être établis :

- un bilan social d'entreprise, parfois appelé « bilan central » (pour le CCE);
- un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de 300 salariés (comité d'établissement).

Il peut arriver que l'entreprise comporte des établissements distincts n'atteignant pas le seuil de 300 salariés. Un bilan « central » d'entreprise sera alors réalisé, regroupant les données chiffrées sur tous les établissements.

### Contenu du bilan social

Chaque bilan s'ordonne autour de sept chapitres obligatoires (article L.2323-70 C.trav.) :

- *emploi* ;
- *rémunérations et charges accessoires* ;
- *santé et sécurité au travail* ;
- *autres conditions de travail* ;
- *formation* ;
- *relations professionnelles* ;

*autres conditions de vie relevant de l'entreprise.*

Chacun des sept chapitres comporte un certain

nombre de rubriques, elles-mêmes formées de plusieurs données couramment appelées « indicateurs » (article R.2323-17 C.trav.).

### La consultation du comité d'entreprise

Le bilan social de l'entreprise est annuel. Sa préparation incombe au chef d'entreprise.

De plus, l'employeur est tenu de soumettre ce projet au comité d'entreprise **dans les quatre mois qui suivent la fin de la dernière des années sur lesquelles il porte** (donc avant la fin avril de l'année N+1).

La communication aux membres du comité d'entreprise doit intervenir **quinze jours avant** la date retenue pour la séance au cours de laquelle la consultation du comité d'entreprise est prévue.

Le projet de bilan social doit aussi être communiqué aux délégués syndicaux, dans les mêmes conditions que les membres des comités d'entreprise ou d'établissement (art. L.2323-72).

A NOTER : le comité peut se faire assister d'un expert-comptable dans certaines conditions :

- le recours à l'expert pour examiner le bilan social ne fait pas partie des cas de recours rémunérés par l'employeur prévus par le Code du travail ;
- S'il en a les moyens, le CE pourra se faire assister d'un expert, qu'il rémunèrera lui-même, sur son budget de fonctionnement.

La réunion de consultation doit permettre de mettre les élus en mesure de rendre un avis sur le bilan social.

Le chef d'entreprise pourra éventuellement modifier le bilan pour tenir compte de l'avis du CE, sans y être tenu (art. L.2323-72).

### La diffusion du bilan social

Le bilan social, définitif, doit être **communiqué** à :

- l'inspecteur du travail, dans les 15 jours suivant la réunion du comité, avec le procès-verbal de cette réunion (art. L. 2323-73) ;

- Dans les sociétés par actions, aux actionnaires, accompagné de l'avis du comité d'entreprise (art. L.2323-74).

Le bilan social est également **mis à la disposition** de tout salarié qui en fait la demande (art. L.2323-72, al.5).

### Sanctions

#### Sanctions pénales

Le non respect de l'obligation de consultation du comité d'entreprise sur le bilan social constitue un délit d'entrave.

Il est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros (art. L.2328-2 C.trav.).

Toutefois, une telle sanction ne concerne que le défaut que présentation et non pas en cas de présentation incomplète du bilan ou de sa communication en dehors des temps impartis.

#### Sanctions civiles : le référé

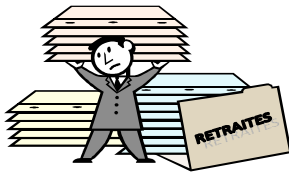
en cas d'informations incomplètes ou inexactes : le comité peut saisir la juridiction civile et même le juge des référés, dans la mesure où, disposant d'un délai limité pour étudier le bilan, il peut invoquer l'urgence. Ce juge des référés pourra alors ordonner la communication des informations manquantes ou désigner l'expert chargé de vérifier les informations fournies.

#### Sanctions « pratiques » imposées par le CE

Si les voies judiciaires peuvent faire peur ou être longues, le comité d'entreprise n'est cependant pas sans moyen face à un employeur peut rigoureux.

Notamment, si le délai de 15 jours n'est pas respecté pour la communication du bilan social au comité : le comité d'entreprise peut refuser de délibérer, ce qui obligera l'employeur à faire procéder à un nouvel examen du bilan dans le mois suivant ou lors d'une réunion extraordinaire.

## 2010 L'ANNÉE DE LA RÉFORME DES RETRAITES



La réforme des retraites est de nouveau annoncée, oui mais quelle réforme ?

notamment par une véritable réforme fiscale par laquelle tous les citoyens s'acquitteraient équitablement de l'impôt républicain.

Dans l'immédiat :

Déjà des scénarii sont évoqués :

- Modifications des paramètres (60 ans... 63?) et (41, 42...43 années d'assurance ?)
- Mise à plat du système (« réforme systémique ») pouvant conduire à mettre en place un seul système par point regroupant les régimes obligatoires de base et complémentaires, ou un système en comptes notionnel. Une telle réforme renforcerait inexorablement le caractère contributif de notre système de retraite au détriment des éléments constitutifs de solidarité.

- 1 point de cotisation d'assurance vieillesse, c'est plus de 4 Md€ ;
- L'élargissement de l'assiette des cotisations à l'intéressement, la participation et les stock-options, c'est plus de 3 Md€ ;
- Une taxe de 5 % sur les bénéfices des entreprises non réinvestis (100 Md€ en 2008), c'est 5 Md€ ;
- La compensation intégrale des exonérations de cotisations sociales, pour la CNAV c'est 1 Md€ ;
- Une augmentation générale des salaires d'un point, c'est 0,65 Md€ pour la CNAV ;

**Pour Force Ouvrière, la véritable réforme dont ont besoin nos régimes de retraite demeure celle du financement. Des solutions durables doivent être mises en œuvre pour assurer le financement pérenne de nos régimes de retraites par répartition.** Ceci passe

Force Ouvrière réaffirme que seule une meilleure répartition des richesses produites en faveur du travail est en mesure d'assumer un financement pérenne et de garantir le niveau de vie des retraités actuels et futurs.

## Cass.Soc., 15 décembre 2009, n°08-17.722



→ **La désignation par le CE d'un expert comptable plus de deux mois après la transmission des comptes d'une société n'est pas tardive, selon la Cour de cassation qui, dans un arrêt du 15 décembre 2009, considère ce délai comme « raisonnable ».**

*Focus : le CE et le recours à un expert-comptable*

Le Code du Travail prévoit que le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable financé par l'employeur pour l'examen des comptes de l'entreprise (articles L. 2325-35 et s.) – Cf. l'Info des CE n°4, page 6 « le comité du côté des droits ».

En l'espèce, un comité d'entreprise avait désigné un expert comptable pour l'assister dans l'examen des comptes deux mois après la transmission des comptes. L'employeur, estimant cette désignation tardive, avait refusé de prendre en charge les frais de cette expertise.

La cour d'appel ayant jugé cette désignation conforme aux dispositions légales, l'employeur forme alors un pourvoi en cassation. Il considère que la désignation d'un expert-comptable pour l'examen des comptes doit avoir lieu au moment de la transmission des comptes au comité d'entreprise.

La Cour de cassation rejette le pourvoi. Elle précise qu'«il ne résulte pas des articles L.2325-35, L.2325-36, L.2325-37 et L.2325-40 du code du travail, interprétés à la lumière de la Directive n°2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, que la désignation de cet expert doit intervenir lors de la réunion d'information au cours de laquelle les comptes lui sont présentés ».

Cet arrêt a le mérite de clarifier à quel moment peut intervenir le recours à un expert comptable pour l'examen des comptes de l'entreprise.

Cette désignation peut intervenir y compris après la présentation des comptes.

Est ainsi ménagée une souplesse qui laisse le soin aux élus d'apprécier le moment pertinent pour se faire assister dans la lourde tâche que constitue l'examen des comptes de l'entreprise.

Reste en revanche à préciser le délai maximum pour désigner ledit expert.



## L'EXONÉRATION DES BONS D'ACHAT ET CADEAUX SERVIS PAR LE CE

Les entreprises et comités d'entreprise peuvent accorder aux salariés des bons d'achat et cadeaux. Ceux-ci sont des avantages en nature ayant le caractère de rémunération qui doivent, en principe, être intégrés à l'assiette des cotisations sociales.

Toutefois, ces bons d'achats et cadeaux en nature bénéficient d'une présomption de non assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale, lorsqu'ils sont délivrés à l'occasion d'événements particuliers (rentrée scolaire, Noël, etc.), et que les montants ne dépassent pas un certain montant.

### Le montant global des bons et cadeaux par salarié ne dépasse pas 144 € pour 2010

Une lettre ministérielle du 12 décembre 1988 a posé une **présomption** de non-assujettissement de l'ensemble des bons d'achat ou cadeaux attribués à **chaque salarié, par année civile**, lorsque le montant global de ces derniers n'excède pas le seuil de 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Par conséquent, pour l'année **2010**, ce seuil est fixé à **144 €** (2 885 x 5%) par salarié.

### Au-delà de 144 € par an et par salarié

Si le montant global des bons d'achats ou cadeaux attribués annuellement à un salarié dépasse ce seuil, trois conditions cumulatives, posées par l'administration (instruction ministérielle du 17 avril 1985), doivent être respectées :

- **leur attribution doivent être en relation avec un événement défini** de façon exhaustive par la lettre-circulaire ACOSS du 3 décembre 1996 (à savoir : rentrée scolaire, Noël des salariés, Noël des enfants, naissance, fête des mères, fête des pères, mariage, Pacs, départ à la retraite, Sainte Catherine et Saint Nicolas)
- leur utilisation doit être déterminée, c'est-à-dire que **l'objet du bon d'achat doit être en relation avec l'événement**. Ce sera, par exemple, des jouets pour les enfants des salariés ou un bon d'achat pour le rayon jouet d'un grand magasin à l'occasion des fêtes de Noël ;

- **leur montant ne doit pas dépasser 5%** du plafond mensuel de la sécurité sociale (**144 € en 2010**) par événement et par année civile.

### Une adaptation des 5% dans certains cas

- pour la rentrée scolaire, le seuil est de 5% par enfant ;
- à Noël, le seuil est de 5% par enfant et 5% par salarié ;
- si les deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil de 5% s'apprécie pour chacun d'eux ;
- dans l'hypothèse d'un salarié percevant, pour le même événement, un bon d'achat et un cadeau en nature, leurs montants doivent être cumulés afin d'apprécier le seuil de la valeur conforme aux usages ;



## LOI SUR LE TOURISME 22 JUILLET 2009 : OUVERTURE DE L'ACCÈS AUX CHÈQUES VACANCES AUX SALARIÉS DES PETITES ENTREPRISES / À TOUS LES SALARIÉS



La loi n°2009-888 du 22 juillet 2009, précisée par un décret n°2009-1259 du 19 octobre 2009, précise les dispositions de mise en œuvre par la loi de développement et de modernisation des

services touristiques sur les chèques vacances.

☞ Dorénavant, les chèques-vacances sont **ouverts à tous les salariés**, supprimant ainsi les inégalités qui persistaient quant à la diffusion / l'attribution de ces derniers.

☞ La loi du 22 juillet 2009 précitée modifie tout d'abord les articles L. 411-1 et L. 411-9 du code du tourisme en vue **d'étendre la liste des bénéficiaires des chèques vacances** :

- aux concubins et partenaires liés par un pacte civil de solidarité des salariés ;
- aux chefs d'entreprises de moins de cinquante salariés.

☞ Elle supprime ensuite les conditions de ressources. Ainsi, les salariés ne sont-ils désormais plus tenus de justifier d'un revenu fiscal de référence inférieur à un plafond préalablement fixé pour pouvoir bénéficier de l'attribution de chèques-vacances.

**Dans les entreprises ayant un effectif d'au moins 50 salariés**, deux situations peuvent se présenter :

1. Les chèques-vacances sont acquis par l'employeur, intégralement ou avec la participation du comité d'entreprise : la participation du comité d'entreprise et de l'employeur constitue un complément de rémunération légalement assujéti aux cotisations et contributions sociales ;

A noter que la contribution de l'employeur ne peut dépasser un pourcentage de leur valeur libératoire. Cette contribution est au maximum de :

- 80 % de la valeur libératoire des chèques-

vacances si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des trois derniers mois précédant l'attribution est inférieure au plafond de la sécurité sociale apprécié sur une base mensuelle ;

- 50 % de la valeur libératoire des chèques-vacances si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des trois derniers mois précédant l'attribution est supérieure au plafond de la sécurité sociale mensuelle (2010, montant mensuel : 2 885 €).

Ces pourcentages sont majorés de 5 % par enfant à charge et de 10 % par enfant handicapé, titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte "priorité pour personne handicapée", dans la limite de 15 %.

2. Les chèques vacances sont intégralement acquis par le comité d'entreprise (sans participation de l'employeur), l'aide aux vacances qu'il attribue ainsi aux salariés de l'entreprise en fonction des critères qu'il détermine librement est totalement exonérée de cotisations et contributions sociales.

**Dans les entreprises de moins de cinquante salariés**, dépourvues de comité d'entreprise (et qui ne relèvent pas d'un organisme paritaire mentionné à l'article L. 411-20), l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par les salariés est exonéré des cotisations, à l'exception de la CSG et de la CRDS.

Le montant de l'avantage donnant droit à exonération est limité, par salarié et par an, à 30 % du salaire minimum de croissance apprécié sur une base mensuelle (SMIC mensuel brut au 1<sup>er</sup> janvier 2010 : 1 343,80 €).

Dans la mesure où seuls 22 000 salariés travaillant dans les petites et moyennes entreprises ont bénéficié des chèques vacances en 2008 contre 3 millions travaillant dans les entreprises de plus de 50 salariés, cette loi ne pouvait être que la bienvenue.

## Le Chèque-Vacances, les vraies vacances sont celles où l'on part.



LOWE STRAIVEUS - Photo : Corbis Portfolio Premium EG - B. Bild

### Encore trop de Français ne partent pas en vacances : combien dans votre entreprise ?

Le budget vacances est souvent difficile à financer pour les salariés et leur famille. Acteur essentiel de l'aide sociale au sein de votre entreprise ou de votre organisme social (CE, COS, CAS, etc.), le Chèque-Vacances est un moyen simple pour concrétiser votre projet !

Aujourd'hui, plus de 7,5 millions de personnes profitent des avantages du Chèque-Vacances.

De plus, l'intégralité des excédents de gestion dégagés par le Chèque-Vacances permet à l'ANCV de développer des programmes sociaux. 130 000 personnes en bénéficient en 2009.

Renseignez-vous sur le site [www.ancv.com](http://www.ancv.com) ou téléphonez au **N° Indigo 0 825 844 344**

0,15€ TTC/mn



Le Chèque-Vacances, des vacances et tellement plus.

**Secteur Conventions Collectives**

Comités d'Entreprise  
141 avenue du Maine  
75680 Paris cedex 14

Téléphone : 01 40 52 84 17

Télécopie : 01 40 52 84 18

marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr



**→ L'avis donné par un seul membre du comité d'entreprise est tout à fait régulier.**

L'entreprise, qui projetait de licencier 26 personnes pour motif économique, avait saisi pour avis le comité central d'entreprise.

Un seul membre de la délégation du personnel avait accepté de reprendre la réunion après une interruption de séance, membre qui avait, à lui seul, émis un avis au cours de cette réunion du CE.

Le comité central d'entreprise saisit la juridiction des référés, demandant une suspension de la procédure des licenciements, notamment pour irrégularité dans la procédure de consultation.

Selon lui, seul un membre de la délégation du personnel ayant accepté de reprendre la séance, celle-ci ne pouvait valablement reprendre, sauf à procéder au remplacement des élus titulaires par les suppléants.

La Chambre sociale de la Cour de cassation rejette cette argumentation. Elle indique qu'« aucun quorum n'étant fixé pour l'adoption d'une résolution, d'une décision ou d'un avis du comité d'entreprise, la délibération prise par un seul de ses membres du comité à la suite du départ des autres membres est régulière ».

Cette décision rappelle l'absence de tout quorum imposé par la loi, pour la tenue d'une réunion CE ainsi que pour la remise d'un avis ou une prise de décision.

Il importe donc d'en tenir compte dans le cadre de toute procédure d'information et consultation du CE, notamment en préparant la réunion plénière entre membres de la délégation.

**INFORMATIONS PRATIQUES**

**A VOS AGENDAS**

**JOURNEE CONFEDERALE DES CE**  
Le 30 novembre 2010 à PARIS

**Stages :**

- 14 au 18 juin : Négociation pour responsable UD
- 4 au 8 octobre : Négociation collective
- 10 au 15 octobre : Diversité - Egalité
- 26 sept. au 1<sup>er</sup> oct. : Comités Européens
- 13 au 17 décembre : Négociation Collective UD

**Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) à compter du 1er janvier 2010**

	SMIC horaire	SMIC Mensuel
Montants du SMIC (bruts)	<b>8,86 €</b>	<b>1 343,77 €</b>
Montants de l'augmentation	<b>4 cts €</b>	<b>6,07 €</b>
	<b>0,5 %</b>	

**VENEZ NOUS REJOINDRE SUR VOTRE NOUVEAU SITE D'INFORMATION POUR LES COMITES D'ENTREPRISES**  
<http://comitecedentreprise.force-ouvriere.org>

