



Note d'information sociale

Comité d'entreprise : Précisions, nouvelles obligations du CE et de l'employeur

Octobre 2014

1. Base de calcul des subventions relatives au fonctionnement et aux activités sociales et culturelles du CE

La détermination de la contribution de l'employeur au fonctionnement et aux activités sociales et culturelles doit être effectuée, sauf engagement plus favorable, à partir de la masse salariale brute correspondant au compte 641 du Plan comptable général, à l'exception (cass. soc. 20 mai 2014, n° 12-29142 FSPB) :

- Des sommes correspondant à la rémunération des dirigeants sociaux ;
- Des remboursements de frais ;
- Des sommes dues au titre de la rupture du contrat de travail à l'exception des indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis qui doivent être retenues dans l'assiette de ce calcul.

2. Nouvelles obligations du CE : loi sur la transparence financière des CE

- Désignation obligatoire d'un trésorier au CE

Tout d'abord, au même titre que le secrétaire du CE, la désignation du trésorier devient obligatoire (Code du travail, art. L.2325-1). Sa désignation se fait dans des conditions déterminées par décret.

- Des nouvelles obligations comptables et des comptes annuels établis selon un règlement de l'Autorité des normes comptables (ANC)

Les nouvelles obligations comptables des [CE](#) dépendent de trois critères (niveau de

ressources, nombre de salariés, total du bilan) dont les seuils doivent être fixés par décret.

Par ailleurs, l'établissement des comptes annuels des comités d'entreprise, quel que soit leur niveau d'obligation, devra respecter certaines modalités définies par un règlement de l'Autorité des normes comptables (ANC).

Trois niveaux d'obligation comptable

- Les comités d'entreprise dont les ressources annuelles sont inférieures au seuil fixé par décret, en principe 153.000 €, peuvent adopter une présentation simplifiée de leurs comptes : mise en place d'un livre retraçant chronologiquement leurs recettes et leurs dépenses et établissement d'un état de synthèse simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à leur patrimoine et à leurs engagements en cours (C. trav., art. L. 2325-45 et L. 2325-46) ;
- Les comités d'entreprises dont les ressources annuelles sont supérieures à ce seuil mais dont le nombre de salariés et le total de bilan sont inférieurs aux seuils prévus également par décret, doivent, quant à eux, confier la présentation de leurs comptes annuels à un expert-comptable. Le coût de la mission sera supporté par le budget de fonctionnement du CE (C. trav., art. L. 2325-57) ;
- Les comités d'entreprise qui remplissent au moins deux des trois critères dont les seuils doivent être fixés par décret doivent procéder à l'établissement de comptes consolidés avec les entités qu'ils contrôlent (C. trav., art. L. 2325-48).

3. Nouvelles obligations de l'employeur : la loi de sécurisation de l'emploi du 13 juin 2013

▪ Délais de consultation et d'expertise du CE

La loi de sécurisation de l'emploi est à l'origine d'un dispositif d'encadrement des délais de consultation et d'expertise du comité d'entreprise. Une circulaire revient sur ces nouvelles règles, applicables depuis le 1^{er} janvier 2014.

Un accord fixe les délais de consultation. En l'absence de délai négocié, le comité d'entreprise se prononce dans les délais fixés par décret, qui vont de 1 à 4 mois :

- 1 mois en principe ;
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
- 3 mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs CHSCT ;
- 4 mois si une instance de coordination des CHSCT a été mise en place.

L'administration souligne que ces délais ne se cumulent pas.

Nous vous invitons à vérifier que vous respectez bien les délais réglementaires et le cas échéant à vérifier l'opportunité de la mise en place d'un accord.

▪ Mise en place de la base unique de données pour les représentants du personnel

La loi relative à la sécurisation de l'emploi a changé les modalités d'information des représentants du personnel en créant notamment une base de données économiques et sociales.

Afin de permettre une meilleure information de votre CE, vous devez mettre en place une base de données économiques et sociales unique avant :

- **Le 14 juin 2014** si votre effectif est d'au moins 300 salariés ;

- **Le 14 juin 2015** si votre effectif est d'au moins 50 salariés mais de moins de 300 salariés.

Elle sera accessible en permanence au CE (ou à défaut aux DP) ainsi qu'au CHSCT et aux délégués syndicaux.

En pratique, elle doit permettre au CE :

- *D'avoir les informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;*
- *D'avoir une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise ;*
- *D'avoir accès aux informations qui lui sont communiquées de façon récurrente.*

Par ailleurs, les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à la disposition de ses membres dans la base de données au plus tard le 31 décembre 2016.

L'absence de mise à disposition de la base de données ou une mise à disposition incomplète est constitutive du délit d'entrave. Ce qui vous expose aujourd'hui à 3 750 Euros d'amende et 1 an d'emprisonnement.

Nous vous invitons à vérifier que votre entreprise respecte ces nouvelles obligations.

▪ Orientations stratégiques

Instauration d'une nouvelle consultation du CE, sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Pour préparer cette consultation, la base de données mentionnée ci-dessus mettra à disposition des représentants des salariés toutes les informations utiles et celles transmises de manière récurrente au comité d'entreprise.