

COMITÉ D'ENTREPRISE

Vos obligations

Nos recommandations



EURO COMPTA ANALYSE

ESSONNE : 161, av. Gabriel Péri – 91704 STE-GENEVIEVE-DES-BOIS Tél 01 69 51 11 51

PARIS : 34, rue Croix des petits champs – 75001 PARIS Tél 01 85 09 07 09

Fax 01 69 51 13 45 - www.lexpertce.com cabinet@eucofi.fr

GERARD LEJEUNE

DIPLÔME DE L'INSTITUT D'ETUDES POLITIQUE DE PARIS

EXPERT-COMPTABLE DIPLÔME PAR L'ETAT

COMMISSAIRE AUX COMPTES

EXPERT PRES LA COUR D'APPEL DE PARIS

COMPTAZEN



MEMBRE INDEPENDANT
FRANCEDEFI

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| SOMMAIRE | 2 |
| <u>ORGANISATION ET OBLIGATIONS JURIDIQUES</u> | 3 |
| LA PERSONNALITE JURIDIQUE | 3 |
| CONSTITUTION ET COMPOSITION D'UN COMITE D'ENTREPRISE | 4 |
| BUREAU DU COMITE D'ENTREPRISE | 4 |
| FONCTIONNEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE | 6 |
| OBLIGATIONS JURIDIQUES | 7 |
| <u>OBLIGATIONS SOCIALES</u> | 12 |
| OBLIGATIONS GENERALES | 12 |
| LE CE ET LES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES | 12 |
| OBLIGATIONS SPECIFIQUES AUX PERSONNELS DETACHES | 13 |
| <u>OBLIGATIONS COMPTABLES</u> | 14 |
| <u>LE CONTROLE DES SUBVENTIONS</u> | 18 |
| <u>FISCALITE DES COMITES D'ENTREPRISE</u> | 19 |

Parce que la loi demande une plus grande transparence comptable au niveau des comités d'entreprise, ce livret d'accueil va vous permettre de connaître les points essentiels à ne pas omettre à tout moment de la vie de votre comité d'entreprise : organisation, obligations juridiques et règlement intérieur, obligations sociales avec des règles spécifiques aux personnels détachés, obligations comptables, contrôle de vos « subventions », fiscalité et règles éthiques ...

Les principales obligations juridiques, sociales, comptables et fiscales sont ici présentées.

ORGANISATION ET OBLIGATIONS JURIDIQUES

LA PERSONNALITE JURIDIQUE

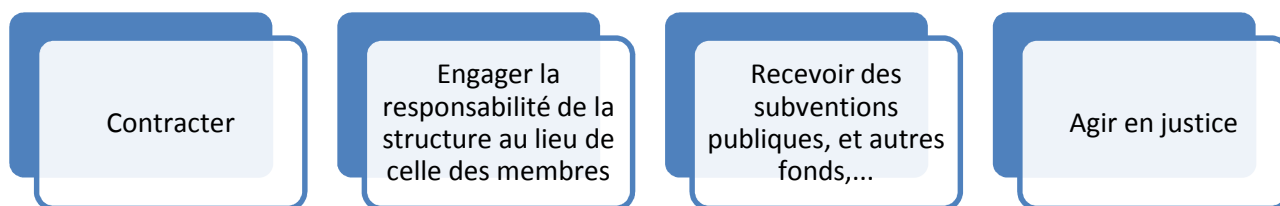
Le comité d'entreprise (CE) a été juridiquement institué par une loi de 1945. Celle-ci lui a conféré deux fonctions distinctes :

- la gestion des œuvres sociales,
- la représentation des intérêts collectifs des salariés de l'entreprise.

Les lois Auroux du 28 octobre 1982 ont élargi leurs champs, en créant une dotation obligatoire à un budget de fonctionnement.

Le CE est une entité qui dispose de la personnalité civile. En pratique, cela revient à le considérer comme disposant de la personnalité juridique.

Elle permet entre autres de :



En vertu de l'article L2325-1 du code du Travail, le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur, assisté de deux collaborateurs qui ont une voix consultative. Il désigne également un secrétaire.

Il détermine ses propres règles de fonctionnement dans un règlement intérieur :

- modalités de fonctionnement,
- rapports avec les salariés de l'entreprise,
- conduite des missions qui lui sont confiées.

En matière de gestion de son patrimoine, le CE doit faire un compte rendu de sa gestion financière à la fin de chaque année. Ce compte rendu, communiqué aux salariés par voie d'affichage sur les

tableaux dans l'entreprise réservés aux institutions syndicales, doit indiquer, dans deux tableaux différents :

- le montant des ressources du comité d'entreprise et des dépenses correspondant à son propre fonctionnement,
- le montant des ressources et des dépenses destinées aux œuvres sociales et culturelles.

Le comité d'entreprise peut, ou doit, selon les cas faire appel à un expert-comptable pour l'assister dans l'élaboration de ces documents. Il peut également se doter d'un commissaire aux comptes pour obtenir la certification des comptes établis, mais en aucun cas il ne peut choisir celui de l'entreprise. La nomination de l'expert-comptable et/ou du commissaire aux comptes intervient dans le cadre de la tenue d'une assemblée plénière du comité d'entreprise.

Dans les entreprises à établissements multiples, les établissements de plus de 50 salariés doivent mettre en place un comité d'établissement dont les modalités de fonctionnement sont identiques à celles du comité d'entreprise.

Les comités d'établissement désignent des représentants au comité central d'entreprise (CCE).

CONSTITUTION ET COMPOSITION D'UN COMITE D'ENTREPRISE

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, un CE ou un comité d'établissement doit être constitué (c. trav. art. L. 2321-1 et L. 2322-1).

Des conventions collectives ou des accords collectifs d'entreprise peuvent abaisser le seuil des effectifs, rendant obligatoire la constitution d'un comité dans des entreprises de moins de 50 salariés.

Le CE est constitué après une élection.

Composition - Les membres du CE sont élus pour 4 ans (c. trav. art. L. 2324-3). Les organisations syndicales peuvent y désigner un représentant qui aura une voix consultative.

Le nombre de représentants dépend de l'effectif de l'entreprise.

BUREAU DU COMITE D'ENTREPRISE

Président du comité d'entreprise (ou du comité d'établissement)

L'employeur assure la présidence du CE (ou du comité d'établissement) (c. trav. art. L. 2325-1). En cas de carence de l'employeur, l'inspecteur du travail est habilité à présider le comité à la demande de la moitié de ses membres (c. trav. art. L. 2325-14).

Rôle du président - Le président établit avec le secrétaire du CE (ou du comité d'établissement) l'ordre du jour des réunions, sachant que les consultations rendues obligatoires par la loi ou par les accords collectifs applicables doivent être inscrites de plein droit par l'un ou par l'autre, lorsque

l'établissement conjoint de l'ordre du jour s'avère impossible (c. trav. art. L. 2325-15). Il convoque, trois jours avant la réunion, les membres titulaires et suppléants ainsi que le ou les représentants syndicaux auprès du CE. Il joint l'ordre du jour à la convocation.

Le représentant de l'employeur délégué pour présider le CE a nécessairement le pouvoir, en cette qualité, d'arrêter l'ordre du jour conjointement avec le secrétaire du CE. Ce dernier ne peut donc pas refuser de signer l'ordre du jour au seul motif qu'il est établi par le représentant de l'employeur (cass. soc. 10 juillet 2002, n° 00-16827, BC V n° 246).

Secrétaire du comité d'entreprise

Le CE désigne un secrétaire choisi parmi les membres titulaires.

Le secrétaire doit être élu par le CE, en principe, à la majorité des suffrages exprimés.

L'employeur peut participer à la désignation du secrétaire du CE. Aucune clause du règlement intérieur du CE ne peut le priver de ce droit.

En cas de départage des voix entre les candidats à ce poste, celui-ci doit revenir au plus âgé d'entre eux. Cette règle, qui ne porte pas atteinte au principe de non-discrimination en raison de l'âge, ne joue que dans le silence du règlement intérieur du CE.

Rôle du secrétaire du CE – Le secrétaire établit avec l'employeur l'ordre du jour des réunions. Si l'établissement conjoint de l'ordre du jour s'avère impossible, il peut inscrire de plein droit les consultations obligatoires du CE.

Après les réunions, même si la transcription matérielle des délibérations du comité a été confiée, avec l'accord du CE, à un ou une sténodactylo, l'établissement du procès-verbal (P-V) de séance incombe au secrétaire et à lui seul. L'employeur ne saurait imposer au secrétaire une rédaction conjointe ni, a fortiori, en confier la rédaction à un collaborateur (ni à un huissier de justice).

Après avoir communiqué le P-V aux membres du comité, y compris au président, il doit être approuvé lors de la réunion suivante. Le secrétaire peut ensuite l'afficher ou le diffuser dans l'entreprise selon les modalités précisées par le règlement intérieur du CE.

Si le secrétaire est absent lors d'une réunion, le comité procède à la désignation d'un secrétaire de séance. En pratique, le comité désigne généralement un secrétaire et un secrétaire adjoint, le second remplaçant le premier en cas d'absence.

Trésorier

Pour les exercices ouverts à compter du 01/01/2015, la désignation d'un trésorier, facultative jusqu'à cette date, devient obligatoire pour tous les comités d'entreprise. Le trésorier est obligatoirement choisi parmi les membres élus titulaires du CE (Art. R. 2325-1 du CT).

Le trésorier est, en principe, chargé de préparer, à la fin de chaque année, un compte rendu détaillé de la gestion financière et, en fin de mandat, d'élaborer un compte rendu de la gestion du CE afin d'en rendre compte au nouveau comité. Son rôle est déterminé par le règlement intérieur.

Notre cabinet peut vous apporter son expertise et son assistance pour l'élaboration ou la révision de votre règlement intérieur.

FONCTIONNEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE

Nous allons aborder successivement les points suivants :

Ses missions, ses attributions - Dans l'ordre économique, le CE est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel (c. trav. art. L. 2323-6).

Le CE assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

Il est également consulté annuellement sur l'exécution du plan de formation et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Moyens de fonctionnement - Pour remplir leurs différentes missions, les membres titulaires du comité bénéficient d'un crédit d'heures de délégation mensuel. Les heures consacrées aux réunions du CE ne s'imputent pas sur ce crédit, elles sont assimilées à du temps de travail effectif.

L'employeur doit mettre à la disposition du comité, un local et le matériel nécessaire à son bon fonctionnement. Le comité dispose également de panneaux d'affichage.

Réunions périodiques - L'employeur convoque le CE au moins à une réunion mensuelle (c. trav. art. L. 2325-14). Toutefois, cette réunion peut n'avoir lieu que tous les 2 mois dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés (c. trav. art. L. 2325-14). L'ordre du jour doit être arrêté conjointement par l'employeur et le secrétaire. En cas d'impossibilité d'établir un ordre du jour conjoint, les consultations obligatoires doivent être inscrites de plein droit par l'une des parties.

Les particularités budgétaires - Le CE perçoit une subvention de fonctionnement et, selon les accords et les usages, une contribution aux activités sociales et culturelles. Ces deux subventions sont gérées à travers 2 budgets autonomes. Le CE peut également percevoir d'autres ressources telles que des cotisations, des dons, etc...

Recours à un expert - Le CE peut avoir recours à un expert-comptable mais aussi à tout autre expert en cas de projet important d'introduction de nouvelles technologies ou pour préparer ses travaux.

Règlement intérieur et Commissions du CE - Le CE est tenu de créer des commissions obligatoires sous certaines conditions d'effectifs (commission formation professionnelle et emploi, commission égalité professionnelle, commission logement, commission économique...). La Loi du 5 mars 2014 institue pour les grands CE (*dépassement de 2 des 3 seuils suivants : 50 salariés, 3,1*

millions de d'euros de ressources annuelles, 1,55 million d'euros de total du bilan), la commission des marchés.

OBLIGATIONS JURIDIQUES

1) Ses missions

Le CE a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

2) Organisation et rythme des réunions

Le CE peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.

Le CE peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article L.2142-10.

Les réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des membres du CE qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Annexe 1 : Agenda des principales obligations périodiques de l'employeur à l'égard du CE.

3) La dualité des budgets

Le fonctionnement financier du CE est indépendant de celui de l'entreprise. Le CE est doté de 2 ressources, la contribution pour les activités sociales et culturelles (ASC) et la subvention de fonctionnement.

a) Le budget de fonctionnement (Activités Économiques et Professionnelles)

L'entreprise dote une subvention de fonctionnement à destination du CE (dit aussi « 0,2% »). Le CE doit alors payer sur ce budget :

- L'exécution de tâches administratives :
 - fournitures administratives et dépenses téléphoniques et de correspondances liées aux activités économiques,
 - salaires du personnel administratif nécessaire au fonctionnement du CE (rédaction des procès-verbaux et comptes rendus des réunions du CE, tenue de la comptabilité du CE),
 - et d'une manière plus générale, toutes dépenses liées au bon fonctionnement du CE conformément à son objet.

- Les activités d'expertises et missions économiques :
 - honoraires d'experts libres missionnés par le CE (expert-comptable, économiste, juriste),
 - prestations réalisées par un service extérieur de manière périodique ou ponctuelle,
 - salaires des personnes chargées de réaliser des études propres commandées par le CE,
 - frais de déplacements des élus du CE dans les missions qui leur sont confiées,
 - documentations techniques courantes du CE.

- La formation des élus :
 - frais de formation, de transport et d'hébergement pour les stages légaux de formation économique auxquels participent les membres titulaires du CE.

- L'information des salariés :
 - frais liés à la diffusion des procès-verbaux et comptes rendus établis par le CE à destination des salariés du CE,
 - frais d'impression de ces documents,
 - frais d'édition des journaux tenus par le CE quel que soit leur support, frais liés aux enquêtes menées auprès du personnel de l'entreprise.

b) le budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC)

En vertu de l'article L2323-83 du code du Travail, le CE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du CE peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle, ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des comités d'entreprise et des organismes créés par eux. Il fixe les conditions de financement des activités sociales et culturelles.

Les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille comprennent (article R2323-20 du code du Travail) :

1°) Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels ;

2°) Les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ;

3°) Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;

4°) Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale ;

5°) Les services sociaux chargés :

- a) de veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise,
- b) de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le CE et par l'employeur ;

6°) Le service de santé au travail institué dans l'entreprise.

Pour financer ces dépenses, le CE bénéficie de différentes ressources légales (Article L2323-86 et Article R2323-34 du code du Travail) :

1°) Les sommes versées par l'employeur pour le fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise qui ne sont pas légalement à sa charge, à l'exclusion des sommes affectées aux retraités ¹ ;

2°) Les sommes précédemment versées par l'employeur aux caisses d'allocations familiales et organismes analogues, pour les institutions financées par ces caisses et qui fonctionnent au sein de l'entreprise ;

3°) Le remboursement obligatoire par l'employeur des primes d'assurances dues par le CE pour couvrir sa responsabilité civile ;

¹ *La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CE ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le CE, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu. 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 au premier alinéa.*

- 4°) Les cotisations facultatives des salariés de l'entreprise dont le CE fixe éventuellement les conditions de perception et les effets ;
- 5°) Les subventions accordées par les collectivités publiques ou les organisations syndicales ;
- 6°) Les dons et legs ;
- 7°) Les recettes procurées par les manifestations organisées par le comité ;
- 8°) Les revenus des biens meubles et immeubles du comité.

4) Règlement intérieur

Le code du travail, en son article L.2325-2, prévoit l'élaboration et la mise en place d'un règlement intérieur par le comité d'entreprise. Une jurisprudence de la cour de cassation le 12 juillet 2006 avait affirmé que celui-ci avait un caractère obligatoire. Avec la loi du 5 mars 2014 et ses décrets, il se voit confirmer son caractère obligatoire. Il n'y a cependant toujours pas de sanctions prévues dans le cas où le comité d'entreprise ne mettrait pas en œuvre un règlement intérieur.

Article L.2325-2 : « Le comité d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent titre ».

Les modalités du fonctionnement du CE, et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, sont déterminées dans un règlement intérieur (Art L 2323-33).

Le principe étant de ne pas contrevenir aux dispositions légales impératives, le CE doit faire figurer dans son règlement intérieur les dispositions les plus larges en ce qui concerne son propre fonctionnement. Il peut notamment aborder les thèmes suivants :

- Mandataires du CE,
- Secrétaire, trésorier,
- Organisation du bureau,
- Invitation aux séances,
- Règles à suivre en matière de correspondance,
- Représentation en justice,
- Modalités de votes,
- Composition des commissions,
- Réunion d'informations à l'attention des salariés,
- Ratification des procès-verbaux des séances du CE.

Le règlement intérieur est voté par la majorité des membres titulaires, le président peut participer au vote. Il peut être modifié selon cette même procédure de vote, dans le respect des procédures que le règlement intérieur a mis en place. Par ailleurs, le renouvellement du CE ne rend pas caduc

le règlement intérieur adopté par un CE élu précédemment, sauf si le règlement intérieur le prévoit expressément.

Il doit désormais faire référence à l'organisation et à la gouvernance du comité **en matière d'arrêté et d'approbation des comptes**. Il se doit d'être voté à la majorité des membres titulaires du comité, président compris, et peut être modifié dans les mêmes conditions.

Le règlement se doit d'inclure tous les points faisant référence au fonctionnement du CE. Il ne peut cependant pas contenir des obligations qui ne sont pas légales (Cass. Soc. 22 novembre 2008, n° 86-13368), mais peut retranscrire des engagements unilatéraux de l'employeur, à condition que ce dernier accepte expressément les dispositions qui auraient pour effet de lui imposer des obligations, contraintes ou charges supplémentaires à celles prévues par la loi (Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-17.133).

Sur le point spécifique d'arrêté et d'approbation des comptes du comité d'entreprise, le règlement intérieur peut prévoir une date limite pour l'arrêté des comptes et l'organe compétent qui doit comporter plusieurs élus conformément à l'article L. 2325-49 du Code du travail (bureau, commission financière, secrétaire/trésorier...). Il est cependant possible de modifier les comptes après un premier arrêté et avant leur approbation, cette opération nécessitant un nouvel arrêté des comptes. **L'approbation des comptes doit avoir lieu dans les 6 mois de la clôture au cours d'une réunion du CE comportant à l'ordre du jour cet unique point.**

Notre cabinet peut vous apporter son expertise pour la rédaction de votre règlement intérieur, outil fondamental pour le bon fonctionnement de votre CE.

OBLIGATIONS SOCIALES

OBLIGATIONS GÉNÉRALES

Les comités d'entreprise concernés, c'est-à-dire ceux qui emploient au moins un salarié ont des obligations en matière sociale.

Notre cabinet peut vous accompagner sur les points suivants :

Obligations liées :

- À l'embauche
- Aux affichages obligatoires et registres obligatoires
- Aux formalités de fin de contrat

Points particuliers liés :

- A la durée du travail
- A la portabilité
- Au Compte Personnel de Formation (CPF)

Obligations en matière de :

- Risques professionnels et pénibilité
- Suivi des heures travaillées
- Travail dissimulé

LE CE ET LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Notre cabinet peut vous aider à identifier les risques de redressements URSSAF de certaines activités sociales et culturelles.

La définition de la base servant au calcul des cotisations sociales trouve sa référence dans l'article L. 242-1 alinéa 1 du code de la Sécurité sociale qui précise :

« Pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications ou tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire ».

Ainsi, toute somme ou avantage en nature versé à un salarié est soumis à cotisations sauf si **son exonération est expressément prévue**.

En application de ce texte, la Cour de Cassation a élaboré une jurisprudence constante qui vise à soumettre à cotisations et contributions sociales les avantages alloués par les comités d'entreprise, à l'exception de ceux ayant le caractère de secours. Par secours, **il faut entendre :**

« **Une attribution extraordinaire d'une somme d'argent ou d'un bien en nature en raison d'une situation particulièrement digne d'intérêt** ».

Le Ministère et l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS) ont admis des tolérances concernant un certain nombre de prestations. Ces tolérances sont reprises dans le guide URSSAF des comités d'entreprise disponible sur le site de l'URSSAF :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/le-comite-dentreprise/les-prestations-du-comite-dentre.html>

OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES AUX PERSONNELS DÉTACHÉS

Une Convention doit être mise en place entre l'entreprise et le CE.

Le personnel détaché rend compte hiérarchiquement au secrétaire du CE.

Dans le cas où ce personnel est facturé par l'employeur, quelles sont les règles applicables en matière de TVA ?

Notre cabinet peut vous apporter son expérience.

OBLIGATIONS COMPTABLES

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale définit de nouvelles obligations comptables pour les comités d'entreprises. Le but est d'améliorer la transparence des comptes. Cette loi a fait l'objet de 2 décrets d'application le 27 mars 2015.

Pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2015, les CE doivent établir des comptes annuels selon des modalités définies par 2 règlements de l'ANC, n° 2015-01 et 2015-02 (C. trav. art. L 2325-45 créé par la loi précitée).

Ces obligations diffèrent selon la taille des CE (3 niveaux) :

- Si les ressources annuelles sont **inférieures au seuil** fixé par le décret du 27 mars 2015, **153 000 euros** : Une comptabilité chronologique des recettes et des dépenses et un état de synthèse simplifié annuel avec des informations complémentaires sur le patrimoine et les engagements en cours ;
- Si les ressources annuelles sont **supérieures à ce seuil mais que 2 des 3 critères suivants ne sont pas dépassés : 50 salariés (salariés du CE), 3,1 millions de d'euros de ressources annuelles et/ou 1,55 million d'euros de total du bilan** : une comptabilité simplifiée et la présentation des comptes annuels faite par un expert-comptable ;
- Les comités d'entreprise qui remplissent **au moins deux des trois critères (50 salariés, 1,55 millions d'euros de total de bilan et 3,1 millions de ressources)** : une comptabilité classique, la nomination d'un commissaire aux comptes (à compter du 1^{er} janvier 2016) différent de celui de l'entreprise et l'obligation d'établissement de comptes consolidés avec les entités qu'ils contrôlent.

Les CE qui contrôlent d'autres entités au sens de l'article L-233-16 du code de Commerce doivent établir des comptes consolidés (règlement ANC 2015-10) et les faire certifier par des co-commissaires aux comptes.

Par ailleurs, la loi introduit de nouvelles dispositions :

A- Le Trésorier

La désignation du trésorier devient obligatoire (article L. 2325-1).

"Le comité désigne un secrétaire et un trésorier dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État".

B- Arrêté et approbation des comptes

Un arrêté des comptes par des membres élus du CE devra être fait à partir du Rapport d'activité et du Rapport de gestion.

Puis une approbation des comptes sera délivrée, en séance plénière, avec tous les élus du CE après communication et présentation des rapports. À l'issue de la séance, un procès-verbal sera écrit et communiqué aux salariés.

C- Le commissaire aux comptes et le droit d'alerte

Lors de l'exercice de sa mission, si le commissaire aux comptes constate des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité, il doit en informer le secrétaire et le président du CE.

En cas d'incertitude sur la continuité de l'exploitation du comité, le commissaire aux comptes pourra déclencher une procédure d'alerte et devra en informer le président du tribunal de grande instance (article L. 2325-55).

D- Création d'une commission des marchés

Les CE les plus importants devront mettre en place une commission des marchés. Ses membres sont désignés parmi les élus titulaires. Ses modalités de fonctionnement doivent être inscrites au règlement intérieur du CE.

La commission des marchés a pour rôle de choisir les fournisseurs et les prestataires du CE et de mettre en œuvre la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux pour tout marché dont le montant est supérieur à 30 000 €.

Elle rend compte de ses choix, au moins une fois par an, au CE et elle établit un rapport d'activité annuel (articles L. 2325-34-1 à 4).

E- Deux budgets distincts

Le CE utilise 2 budgets distincts, qui imposent une double comptabilité et un respect strict de leurs utilisations.

- le budget de fonctionnement (AEP) : il sert à couvrir les frais administratifs de fonctionnement ainsi que tout ce qui est lié à l'exercice de ses attributions économiques
- le budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC) : il permet les dépenses destinées aux ASC proposées aux salariés et aux stagiaires.

Rappel : la définition d'une ASC repose sur cinq critères :

1. facultative
2. améliore les conditions de vie et de travail
3. concerne prioritairement le personnel de l'entreprise
4. non discriminatoire
5. non rémunératoire

Tout évènement utile à la gestion du personnel et à la politique du management n'est pas une ASC.

Par exemple :

- les soirées organisées par l'employeur et se déroulant dans un cadre festif ayant pour but de favoriser une cohésion de groupe
- les voyages offerts aux commerciaux de l'entreprise, notamment lors de "challenges commerciaux", afin de maintenir leur motivation et d'améliorer leurs performances commerciales.

F- Calcul des budgets

Montant du budget de fonctionnement

Minimum de 0,2 % de la masse salariale, sauf s'il a déjà fait bénéficier le CE d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute [C. trav. art. L. 2325-43].

Montant du budget alloué aux ASC

Le Code du travail ne fixe pas de taux minimal comme pour la subvention AEP, mais trois minima à respecter [C. trav. art. L. 2323-86].

- Minimum en valeur absolue : la subvention ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes consacrées par l'employeur aux dépenses sociales lors des trois dernières années précédant la prise en charge des ASC par le CE. L'année au cours de laquelle les dépenses sociales ont été les plus élevées est l'année de référence ;
- Minimum en pourcentage : le rapport de la subvention à verser à la masse salariale ne peut pas être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence ;
- Minimum en valeur relative : la subvention ne peut être inférieure au montant affecté aux dépenses sociales le plus élevé atteint au cours de l'une des trois dernières années [C. trav. art. R. 2323-35]. Ce minimum varie toutefois en fonction de l'évolution de la masse salariale. Ainsi, dès lors qu'en raison d'une réduction d'effectifs la masse salariale diminue, le montant de la subvention subit la même diminution [Cass. soc. 6 juin 2000, n° 98-22.159]. »

Certaines conventions collectives fixent un taux ASC minimum pour les entreprises de la branche.

G- Règles de base pour une bonne gestion

Pour une bonne gestion du CE, des règles de base de comptabilité et de gestion sont à suivre et à respecter :

- ces deux budgets ne peuvent être fusionnés ;
- aucune compensation, aucun transfert de fonds n'est possible entre eux. Le reliquat des budgets est reporté sur l'année suivante ;
- les intérêts générés par des placements ou par des comptes courants rémunérés devraient être affectés au même budget ;

- Pour éviter toute confusion au CE dans l'utilisation de ses budgets, l'ouverture de deux comptes bancaires est recommandée. Chaque budget fait par ailleurs l'objet d'une comptabilité séparée.

Par ailleurs, toute dépense doit faire l'objet d'un vote en réunion, à la majorité des membres présents (seul l'employeur ne prend pas part au vote). Sans l'accord du CE, la dépense ne peut être engagée. Cette décision ne peut relever que du seul choix du trésorier ou du secrétaire sous peine de sanction.

H- Les sanctions

- **L'annulation / suspension** : lorsque la dépense est réalisée avec l'accord de la majorité du CE mais qu'elle n'est pas engagée au titre du bon budget, tout membre du CE, voire l'employeur, un salarié ou un syndicat, peut demander une action en annulation de la délibération irrégulière auprès du tribunal de grande instance (TGI). Il pourra être demandé au CE de réintégrer les sommes dépensées dans le budget d'origine. Cette action d'annulation ou de suspension de la délibération (en cas de suspension si la dépense n'est pas encore engagée, il peut être demandé au juge des référés du TGI d'interdire le versement des fonds) constitue une action civile. L'**action civile** peut être engagée par tous ceux qui y trouvent un "**intérêt légitime**".
- **Délit d'entrave / abus de confiance** : lorsque la dépense est réalisée sans l'accord de la majorité des membres du CE, il peut s'agir d'un délit d'entrave ou d'un abus de confiance.

Par exemple :

-un secrétaire de CE qui a distribué des cadeaux de Noël aux salariés sans autorisation du CE et qui a été condamné pour délit d'entrave, passible d'un an de prison et d'une amende de 3 750 €.

-Un trésorier qui utilise le chéquier du CE à des fins personnelles ou des élus qui se font rembourser des frais sans lien avec leur mandat peuvent être condamnés pour abus de confiance, passible de trois ans de prison et d'une amende de 375 000 €.

Le délit d'entrave ou le délit d'abus de confiance constitue une **action pénale** qui, contrairement à l'action civile, ne peut être intentée que par le CE, à l'encontre de ceux qui ont mal employé le budget, quand bien même ils n'auraient pas bénéficié des sommes en question.

LE CONTROLE DES SUBVENTIONS

Le CE dispose de deux formes de ressources :

- une subvention pour ses attributions économiques et professionnelles (AEP)
- une contribution aux activités sociales et culturelles (ASC).

1. Subvention AEP

L'art L. 2325-43 (alinéa 1) du code de travail fait obligation à l'employeur de verser une subvention pour ses attributions économiques et professionnelles (AEP) dénommée dans la loi « subvention de fonctionnement » au CE. Le montant minimum de cette subvention annuelle est fixé, sauf disposition plus favorable prévue par la convention collective ou accord, à 0,2% de la masse salariale brute.

La circulaire du ministère des Affaires Sociales en date du 16 février 1987 a apporté des précisions quant au contenu de la « masse salariale brute » qui sert de base au calcul de la subvention de fonctionnement. Elle correspond à la masse salariale comptable (compte 641*** ou équivalent après retraitement) confirmé par plusieurs arrêts de la Cour de cassation jusqu'à l'arrêt du 9 juillet 2014.

Au compte 641*** retraité, il convient d'ajouter les salaires des personnels mis à disposition.

La détermination de la base AEP est un sujet complexe sur lequel nous pouvons vous apporter notre expertise.

2. Contribution ASC

Hormis les subventions AEP (fonctionnement), l'employeur peut apporter au CE une contribution dans le cadre de la réalisation de ses activités sociales et culturelles.

Cette contribution n'est légalement obligatoire que dans les entreprises dans lesquelles les A.S.C ont préexisté à la création du CE.

Lors de sa création, le CE peut estimer sa valeur en fonction des dépenses occasionnées par l'entreprise pour les mêmes activités avant sa création (exemple : la restauration d'entreprise fait partie des attributions sociales du CE)

Il peut prendre également en charge des activités concernant la famille du salarié : arbres de Noël, colonies de vacances, cadeau naissance, etc...).

En cas de diminution de la contribution généralement consécutive à une diminution de la masse salariale, il est important de vérifier l'application de l'article L 2323-86 du code du travail, qui prévoit de calculer la contribution initiale aux activités sociales et culturelles combinant les deux règles suivantes :

- elle ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours de l'une des 3 années précédant la prise

en charge des activités sociales et culturelles par le comité, à l'exclusion des dépenses temporaires si les besoins correspondants ont disparu ;

- le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés (il s'agit de la masse salariale brute) ne peut être inférieur au même rapport existant pour cette même année de référence.

FISCALITE DES COMITES D'ENTREPRISE

Les obligations fiscales imposées au CE sont relativement limitées. Bien qu'exerçant une activité économique, le CE bénéficie d'une exonération fiscale dans la mesure où il exerce une activité sans but lucratif, présentant un caractère social et philanthropique, et dont la gestion est désintéressée.

A) fiscalité des placements

Les revenus exonérés concernent les :

- Plus-values de FCP et SICAV,
- Dividendes distribués par les SICAV,
- Intérêts de comptes livret dans la limite d'un seul compte livret,
- Dividendes de sociétés françaises,
- Revenus des obligations émises avant le 01/01/1987. Cela concerne la majorité des comités d'entreprise.

Les revenus imposés à 24% concernent les :

- Bons du trésor,
- Revenus de valeurs mobilières étrangères.
- Intérêts des comptes livrets classiques

Les revenus imposés à 10% concernent les :

- Revenus des obligations émises après 01/01/1987,
- Revenus distribués (autres que dividendes de SICAV et sociétés françaises),
- Comptes à terme autres

Les modes de paiement peuvent être, au choix :

- retenue à la source,
- paiement sur déclaration.

Les comités d'entreprise ayant des placements fiscalisés doivent remplir l'imprimé CERFA 2070.

B) Régime d'exonération de TVA

Par principe et sauf exception les comités d'entreprise ne sont pas soumis à la TVA. Organismes réputés être sans but lucratif, ils sont assimilés fiscalement aux associations et ne sont, en principe, pas soumis aux impôts dus par les personnes exerçant une activité économique (notamment la taxe sur la valeur ajoutée, l'impôt sur les sociétés et la taxe professionnelle ou les taxes la remplaçant).

Le Régime de TVA sur la restauration collective a été précisé par l'instruction fiscale du 30 mars 2001. Par application de la réglementation Européenne, l'activité de restauration collective est assujettie à la TVA. L'administration fiscale française a considéré que le taux applicable à cette prestation était le taux réduit (10 %).

L'article 85 bis du Code Général des Impôts énonce les 6 conditions pour pouvoir bénéficier d'une livraison de repas par un fournisseur extérieur au taux réduit de 5,5 %.

L'application du taux réduit de la taxe sur la valeur ajoutée aux recettes provenant de la fourniture des repas dans les cantines d'entreprise est subordonnée à la réalisation des conditions suivantes :

1. *Les personnes qui assurent la fourniture des repas doivent être liées aux entreprises avec lesquelles elles traitent par un **contrat écrit** prévoyant les conditions de la fourniture des repas au personnel.*
2. *Elles doivent, dans le mois de son approbation par les parties, déposer un exemplaire de ce contrat auprès du Service des Impôts dont elles dépendent et de celui dont relèvent les entreprises avec lesquelles elles ont contracté.*
3. *Les repas doivent être servis de façon habituelle et au seul personnel de l'entreprise, partie au contrat, dans les locaux de celle-ci.*
4. *Chaque consommateur doit être en mesure de justifier de son appartenance à l'entreprise.*
5. *Le prix des repas doit être sensiblement inférieur à celui pratiqué par les restaurants similaires ouverts au public.*
6. *Les opérations effectuées dans le cadre de chacun des contrats doivent être comptabilisées distinctement.*

Ce dispositif s'applique également lorsque la restauration collective est organisée dans le cadre d'un Restaurant Inter Entreprise (RIE).

C) Taxe sur les salaires

La taxe sur les salaires est entièrement à la charge des personnes qui paient des rémunérations. Ainsi, elle est due par les comités employeurs non assujettis à la TVA (ou qui ne l'ont pas été sur 90% au moins de leur chiffre d'affaires).

La base de calcul de la taxe est alignée sur l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Elle est calculée sur les rémunérations versées au cours de l'année en appliquant un barème progressif. Néanmoins, il existe des exonérations spécifiques à la taxe sur les salaires.

L'abattement concernant les associations n'est pas applicable aux comités d'entreprise.

Annexe 1 :**Agenda des principales obligations périodiques de l'employeur à l'égard du CE**

| Agenda des principales obligations périodiques de l'employeur à l'égard du CE (1) | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nature de l'obligation (2) | Observations | Taille de l'entreprise |
| Obligations mensuelles | | |
| Réunions du CE avec des IRP distincts | Le CE se réunit, à l'initiative de l'employeur, au moins 1 fois par mois (c. trav. art. L. 2325-14) | Au moins 300 salariés |
| Obligations tous les 2 mois | | |
| Réunions du CE | Le CE se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois (c. trav. art. L. 2325-14) | Moins de 300 salariés |
| Réunion de la délégation unique du personnel | Au moins 1 fois tous les 2 mois, Au moins quatre de ces réunions annuelles portent en tout partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT (c. trav, art L2326-5) | Moins de 300 salariés |
| Obligations trimestrielles (3) | | |
| Conditions de travail | L'employeur informe le CE sur les mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi (c. trav. art. L. 2323-51) | 300 salariés et plus |
| Contrat unique d'insertion (voir Contrat unique d'insertion*) | Le CE reçoit un bilan de l'ensemble des embauches et des créations d'emplois effectuées dans le cadre du CIE et du CAE (c. trav. art. L. 2323-54) (5) | 300 salariés et plus |
| Situation de l'emploi | L'employeur informe le CE sur la situation de l'emploi dans l'entreprise et, notamment, sur l'évolution des effectifs et le nombre des salariés sous CDD (c. trav. art. L. 2323-53) | 300 salariés et plus |
| Situation financière | L'employeur communique au CE des informations sur l'évolution générale des commandes, la situation financière de l'entreprise et l'évolution des programmes de production ainsi que sur d'éventuels retards de paiement des cotisations sociales (c. trav. art. L. 2323-46 et L. 2323-50) | Toutes |
| Obligations semestrielles (3) | | |
| Commission économique du CE | La commission se réunit au moins 2 fois par an (c. trav. art. L. 2325-25) | 1 000 salariés et plus |
| Conditions de travail | L'employeur informe le CE sur les mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation, et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi (c. trav. art. L. 2323-46) | Moins de 300 salariés |
| Congés sabbatique et pour création d'entreprise | L'employeur communique au CE ou, à défaut, aux DP la liste des demandes de congé ou des périodes de travail à temps partiel, avec l'indication de la suite qui y a été donnée (c. trav. art. L. 3142-36 et L. 3142-106) | Toutes |
| Congé de solidarité | L'employeur communique au CE ou, à défaut, aux DP la liste des demandes de congé, avec l'indication de la suite qui y a été donnée ainsi que les motifs de refus (c. trav. art. L. 3142-36) | Toutes |
| Contrat unique d'insertion (voir Contrat unique d'insertion*) | Le CE reçoit un bilan de l'ensemble des embauches et des créations d'emplois effectuées dans le cadre du CIE et du CAE (c. trav. art. L. 2323-48) (5) | Moins de 300 salariés |
| Situation de l'emploi | L'employeur informe le CE sur la situation de l'emploi dans l'entreprise et, notamment, sur l'évolution des effectifs et | Moins de 300 salariés |

| | | |
|--|---|--|
| | le nombre de salariés sous CDD (c. trav. art. L. 2323-17) | |
| Obligations annuelles (3) | | |
| Bilan social Avant le 15 avril | L'employeur communique le projet de bilan social au CE et aux délégués syndicaux (c. trav. art. L. 2323-72) | 300 salariés et plus |
| Avant le 30 avril | Réunion du CE pour examiner le projet de bilan social (c. trav. art. L. 2323-72) | 300 salariés et plus |
| Avant le 15 mai | L'avis du CE sur le bilan social et le P-V de la réunion sont adressés à l'inspecteur du travail (c. trav. art. L. 2323-73) | 300 salariés et plus |
| Avant le 15 juin | Les bilans sociaux et les avis émis sont communiqués aux membres du CCE et aux délégués syndicaux (c. trav. art. L. 2323-72) | En cas d'établissements distincts s'il y a au moins 300 salariés |
| Avant le 30 juin | Réunion pour avis des membres du CCE (c. trav. art. L. 2323-72) | 300 salariés et plus |
| Avant le 15 juillet | Envoi à l'inspecteur du travail dans les 15 jours après la réunion du CE du P-V de la réunion et des bilans d'entreprise ou d'établissement éventuellement modifiés (c. trav. art. L. 2323-73) | 300 salariés et plus |
| Bilan de gestion du CE Avant le 31 décembre | Le CE fait un compte rendu détaillé de sa gestion financière qui est porté à la connaissance du personnel de l'entreprise par voie d'affichage (c. trav. art. R. 2323-37) | Toutes |
| Contingent annuel d'heures supplémentaires Avant le 31 décembre | À défaut de détermination du contingent par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation donnent lieu au moins 1 fois par an à une consultation du CE ou des DP, à moins que celles-ci ne soient prévues par une convention ou un accord d'entreprise (c. trav. art. L. 3121-11) | Toutes |
| Bilan annuel sur l'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et son évolution | L'employeur doit informer le CE, ou à défaut les DP, de l'utilisation du volume d'heures supplémentaires effectuées par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement (loi 2007-1223 du 21 août 2007, JO du 22, art. 1-X) | Toutes |
| Contribution logement Avant le 31 août | Consultation du CE sur l'affectation de la contribution au titre de l'effort de construction (c. trav. art. L. 2323-31) | Toutes |
| Conventions et accords modifiés Avant le 31 août | L'employeur fournit au CE, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux DP la liste des modifications apportées aux conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise. À défaut de DP, cette information est communiquée aux salariés (c. trav. art. L. 2262-6) | Toutes |
| Conventions de forfait | Consultation sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés (c. trav. art. L. 2323-29) | Toutes |
| Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) | Consultation sur l'utilisation du CICE. Cette consultation doit avoir lieu avant le 1 ^{er} juillet de chaque année (c. trav. art. L. 2323-26-1) | Toutes |
| Droit d'expression des salariés Avant le 31 décembre | Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné et dans celles où la négociation obligatoire n'a pas abouti à un accord, l'employeur doit consulter au moins 1 fois par an le CE ou, à défaut, les DP sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail (c. trav. art. L. 2281-5) | Toutes |
| Égalité professionnelle Avant le 31 mars | L'employeur soumet pour avis au CE un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (c. trav. art. L. 2323-57) | Toutes |

| | | |
|---|---|--|
| Examen des comptes Avant le 30 juin (4) | L'employeur communique au CE, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport du commissaire aux comptes. Lors d'une réunion tenue avant l'assemblée générale, le CE examine ces documents (c. trav. art. L. 2323-8) Dans les entreprises qui ne revêtent pas la forme de sociétés commerciales, le CE reçoit communication des documents comptables établis par l'entreprise | Sociétés commerciales d'au moins 50 salariés |
| Formation à la sécurité Avant le 31 décembre | Le CE est informé des actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, un rapport écrit détaillé est remis au CE (c. trav. art. R. 4143-2) | Toutes |
| Formation professionnelle Août - début septembre | Consultation du CE sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies de l'entreprise (c. trav. art. L. 2323-33) | Toutes |
| Avant le 10 septembre | Remise au CE de la documentation relative à l'exécution du plan de formation de l'année précédente et de l'année en cours (c. trav. art. L. 2323-36) | Toutes |
| Avant le 1 ^{er} octobre | Première réunion du CE ayant pour objet la délibération sur les actions de formation réalisées ou en cours de réalisation (c. trav. art. L. 2323-34 et D. 2323-7) | Toutes |
| Avant le 10 décembre | 3 semaines après la seconde réunion, l'employeur remet aux représentants du personnel les informations nécessaires sur le projet de plan de formation pour l'année à venir (c. trav. art. L. 2323-36) | Toutes |
| Avant le 31 décembre | Seconde réunion consacrée à l'examen, par le CE, du projet de plan de formation pour l'année suivante et mise au point du procès-verbal qui peut être demandé par le fisc (c. trav. art. L. 2323-34 et D. 2323-7) | Toutes |
| Handicapés Avant le 15 février | Tout employeur est tenu de fournir au CE ou, à défaut, aux DP la déclaration annuelle d'emploi des handicapés (c. trav. art. R. 5212-4) | 20 salariés et plus dans un même établissement |
| Information simplifiée du CE Avant le 31 décembre | Remise au CE du rapport annuel unique qui se substitue à l'ensemble des informations et documents à caractères économique, social et financier, quelle que soit leur périodicité (c. trav. art. L. 2323-47) | Moins de 300 salariés |
| Modulation des horaires (accords conclus avant le 22/08/2008) Avant le 31 décembre | L'employeur communique au moins 1 fois par an au CE ou, à défaut, aux DP un bilan de l'application de la modulation (c. trav. art. L. 3122-13) | Toutes |
| Participation Avant le 30 juin (4) | L'employeur présente un rapport au CE ou à la commission spécialisée sur les éléments servant de base au calcul de la réserve de participation, à la gestion et à l'utilisation des sommes (c. trav. art. D. 3323-13) | Toutes |
| Rapport sur l'activité de l'entreprise et l'évolution des emplois Avant le 31 mai | <ul style="list-style-type: none"> Dans les entreprises de moins de 300 salariés, un rapport annuel unique regroupe les informations devant être communiquées au comité (c. trav. art. L. 2323-47, R. 2323-8 et R. 2323-9) Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur présente au CE un rapport sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les aides européennes et les aides ou avantages financiers, notamment les aides à l'emploi et à la réduction du temps de travail (c. trav. art. L. 2323-55). Le CE est informé sur | Toutes |

| | | |
|---|--|----------------------|
| | <p>l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée (c. trav. art. L. 2323-56)</p> <p>Préalablement à la réunion, les membres du CE reçoivent un rapport écrit comportant toutes les informations utiles sur l'entreprise (c. trav. art. L. 2323-50)</p> <p>À cette occasion, l'employeur soumet un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, catégorie, ainsi que les rémunérations minimales et maximales, horaires et mensuelles, au cours de l'exercice par rapport à l'exercice précédent (c. trav. art. L. 2323-55)</p> | |
| | Le rapport indiqué ci-dessus retrace, en outre, l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise (c. trav. art. R. 2323-3) | 300 salariés et plus |
| Avant le 15 juin | Le rapport et le P-V de la réunion du CE sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail dans les 15 jours suivant la réunion (c. trav. art. L. 2323-47 et L. 2323-56) | Toutes |
| Rapport sur les garanties collectives Avant le 30 septembre | À la demande du CE ou, à défaut, des DP, l'employeur présente un rapport sur les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques (prévoyance, retraite, chômage) (c. trav. art. L. 2323-49) | Toutes |
| Rapport sur l'hygiène et la sécurité Avant le 31 décembre | L'employeur transmet au CE pour information le rapport et le programme présentés au CHSCT sur l'hygiène, la sécurité, la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail accompagnés de l'avis formulé par le CHSCT (c. trav. art. L. 4612-16) | Toutes |
| Recherche et développement technologique Avant le 30 juin | Le CE est consulté chaque année sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise. À défaut, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues (c. trav. art. L. 2323-12) | Toutes |
| Service de santé au travail Avant le 30 avril (4) | L'employeur présente au CE le rapport relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé. Le médecin du travail établit un rapport qu'il présente au CE. Dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport propre à l'entreprise qu'il transmet au CE et au CHSCT (c. trav. art. D. 4624-42 et D. 4624-45) | Toutes |
| Avant le 31 mai | Le CE est saisi pour avis sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service de santé d'entreprise ou d'établissement (c. trav. art. R. 4623-14) | Toutes |
| Stock-options Avant le 31 décembre | Un rapport spécial est communiqué au CE. Il indique le nombre, les dates d'échéance et le prix des options de souscription ou d'achat d'actions consenties durant l'année aux mandataires sociaux (c. com. art. L. 225-184) | Toutes |
| Travail à temps partiel Avant le 31 décembre | L'employeur communique 1 fois par an au CE un bilan du travail à temps partiel. Ce bilan est communiqué aux délégués syndicaux (c. trav. art. L. 3123-3). L'employeur doit également informer le CE (à défaut les DP) de l'utilisation du volume d'heures complémentaires effectuées par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement (loi 2007-1223 du 21 août 2007, art. 1-X) | Toutes |
| Obligation triennale | | |
| Gestion prévisionnelle de | L'employeur doit informer le CE en cas de négociation | 300 salariés et plus |

| | | |
|--|---|-----------------------|
| l'emploi et des compétences (GPEC) | d'un accord sur la GPEC (c. trav. art. L. 2242-15) | |
| Obligations tous les 4 ans | | |
| Élections du CE | Tous les 4 ans, l'employeur doit informer le personnel de l'organisation des élections du CE et inviter les syndicats intéressés [voir Élections professionnelles (protocole d'accord préélectoral)*] à négocier un accord préélectoral et à établir la liste de leurs candidats. En l'absence de CE, la mise en place peut résulter, à tout moment, de la demande d'un salarié ou d'un syndicat (c. trav. art. L. 2324-3) | 50 salariés et plus |
| Documentation économique du CE | Un mois après chaque élection du CE, l'employeur lui communique une documentation économique et financière sur l'entreprise (c. trav. art. L. 2323-7) Refonte de la BDES : en attente des décrets d'application sur les informations en rapport avec la consultation sur la SEF et la PSE. | 50 salariés et plus |
| Première réunion du CE | <ul style="list-style-type: none"> • Au maximum dans le mois qui suit l'élection, l'employeur convoque le CE pour une réunion afin de : <ul style="list-style-type: none"> - procéder à l'élection du secrétaire du CE (éventuellement d'un trésorier) - composer les commissions obligatoires (commissions de la formation et de l'égalité professionnelles à partir de 200 salariés, logement à partir de 300 salariés et économique à partir de 1 000 salariés) - choisir les représentants des salariés au CCE - désigner les représentants du CE au conseil d'administration et à l'assemblée générale des actionnaires dans les sociétés concernées | 150 salariés et plus |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Au maximum dans les 2 mois suivant l'élection, l'employeur convoque le CE pour une réunion afin de : <ul style="list-style-type: none"> - procéder à l'élection du secrétaire (éventuellement d'un trésorier) - choisir les représentants des salariés au CCE - désigner les représentants du CE au conseil d'administration et à l'assemblée générale des actionnaires dans les sociétés concernées | Moins de 150 salariés |
| <p>(1) Par employeur, il faut entendre celui-ci ou son représentant mandaté agissant en tant que président du CE.</p> <p>(2) Pour certaines obligations annuelles, la date maximale du 31 décembre représente la date limite. La réunion peut avoir lieu à un autre moment de l'année, l'essentiel étant ensuite de respecter la périodicité annuelle.</p> <p>(3) Sur la future base unique de données*, voir cette étude.</p> <p>(3) Dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice comptable, c'est-à-dire au 30 juin dans les entreprises ayant un exercice civil.</p> <p>(4) Depuis le 1.01.2010, le contrat unique d'insertion a remplacé les contrats d'avenir, d'accompagnement dans l'emploi, insertion-revenu minimum d'activité et initiative-emploi. Il prend la</p> | | |

forme renouvelée soit d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand, soit d'un contrat initiative-emploi dans le secteur marchand (voir [Contrat aidé*](#) et [Contrat unique d'insertion*](#)). Les CIRMA conclus avant le 1.01.2010 sont honorés dans les conditions applicables avant cette date et ce, jusqu'au terme de la convention individuelle en application de laquelle ils ont été signés.