

Lundi 13 décembre 2021

Nouveaux règlements comptables des CSE : les changements à connaître

13/12/2021



Guillaume Sauvage est expert comptable et commissaire aux comptes chez Secafi, et associé du groupe Alpha. Il fait partie de la commission dédiée aux CSE au sein du Conseil supérieur de l'Ordre des experts comptables. Nous lui avons demandé quels étaient les changements

opérés dans les nouveaux règlements comptables des CSE homologués et publiés au Journal officiel. Interview

Pouvez-nous tout d'abord nous rappeler quels sont les grands principes de la comptabilité qui s'imposent aux CE, et maintenant aux CSE, **depuis 2015** ?

La loi qui a imposé la transparence financière aux comités d'entreprise à partir du 1er janvier 2015 a été un changement important : nous sommes passés à un cadre très normé alors qu'il n'existe auparavant aucune base spécifique pour présenter les comptes des comités d'entreprise, et faute de règle légale, chacun faisait à sa manière. Aujourd'hui, les règlements qui viennent d'être actualisés et publiés au Journal officiel du 4 décembre, retranscrivent, à quelques exceptions près, les mêmes règles.

Les CSE, quelle que soit leur taille, doivent présenter 3 rapports chaque année ”

Pour rappeler ces grandes lignes, il faut souligner un principe essentiel, parfois oublié par les petits CSE : quelle que soit sa taille, un comité doit présenter chaque année 3 rapports : le rapport des comptes (ou la plaquette des comptes annuels), le rapport d'activité et de gestion, et enfin le rapport sur les conventions passées. En revanche, le contenu de ces rapports diffère selon la taille du CSE. Une autre innovation de 2015 était l'obligation de désigner un trésorier parmi les membres titulaires du comité.

Le niveau d'obligations diffère donc selon la taille du comité...

En effet, il y a des obligations spécifiques pour les plus grands CSE, d'autres réduites pour les CSE moyens et d'autres plus simplifiées encore pour les "petits" CSE. Pour relever de la catégorie des grands CSE, un comité doit remplir au moins 2 des 3 critères suivants : un total des ressources supérieur à 3,1 millions d'euros (pour l'essentiel, il s'agit des subventions de l'employeur et des participations des salariés), un total de bilan supérieur à 1,55 million, et un nombre de salariés supérieur à 50.

On compte en France entre 200 et 250 "grands" CSE ”

Entre 200 et 250 comités en France appartiennent à cette catégorie, selon les chiffres de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes. Pour ces grands comités, la certification des comptes par un commissaire aux comptes est devenue obligatoire, tout comme la mise en place d'une commission des marchés. A ce propos, la pratique nous montre que cette commission des marchés a mal été comprise.

Cette commission a été conçue comme un organe de transparence et de contrôle : elle doit valider ou non les critères utilisés pour choisir des prestataires, et s'assurer qu'ils sont respectés.

La commission des marchés n'est pas une instance de décision mais une instance de contrôle”

Dans les faits, peut-être parce que son fonctionnement doit être acté dans le règlement intérieur de l'instance, cette commission est utilisée comme un organe de décision, qui sélectionne par exemple les prestataires. Cela peut poser problème dans la mesure où la commission des marchés est souvent pluri-syndicale alors que le bureau du comité relève d'une majorité syndicale qui suit une politique. Certains comités reviennent d'ailleurs sur la vocation initiale de la commission des marchés pour retrouver un fonctionnement plus normal au quotidien. Enfin, pour les grands CSE, la présentation des comptes annuels et du rapport de gestion est très étouffée : pour les comptes annuels, on reprend à la ligne près les modèles du compte de résultat et de bilan des associations, sachant que le modèle du règlement comptable des associations a changé en 2018, des changements pris en compte par les nouveaux règlements des CSE.

Il faut pouvoir comparer prévisionnel et réalisations”

Pour le rapport de gestion, il faut comparer les données prévisionnelles et les données réalisées, ce qui impose de facto le vote de budgets prévisionnels et la tenue d'une comptabilité analytique fine pour pouvoir opérer ces comparaisons en fin d'année. Les comités sont également tenus de rédiger une note à l'annexe de leurs compte portant sur les transactions significatives : le CSE doit indiquer les noms des tiers, c'est-à-dire des prestataires avec lesquels il réalise le plus grand flux.

Qu'en en est-il des CSE moyens ?

Il s'agit des comités qui dépassent 153 000€ de ressources, sachant qu'on ne tient pas compte ici de la participation des salariés : cela regroupe essentiellement les dotations de l'employeur, les revenus financiers, etc. Tout ce qui est reversé à un comité

interentreprises vient en déduction. Ces comités doivent produire des comptes annuels qui présentent un bilan et un compte de résultat conformes aux modèles fournis par l'Autorité des normes comptables, modèles qui viennent d'être actualisés.

Ils ont l'obligation de faire attester leurs comptes par un expert comptable”

Ces CSE ont l'obligation de faire attester leurs comptes par un expert-comptable. Cette attestation porte sur la cohérence et la vraisemblance des comptes. En revanche, le rapport de gestion demandé aux comités moyens doit être tout aussi précis que celui des grands CSE, donc y compris sur la comparaison du prévisionnel et du réalisé et sur la note annexe en cas de transactions significatives, là aussi avec le nom des prestataires importants. Ces CSE moyens ont aussi l'obligation de publier un rapport sur les conventions passées.

Et pour les comités de taille modeste ?

Pour les CSE disposant de moins de 153 000€ de ressources par an, il leur est imposé de tenir à minima un livre comptable de recettes et de dépenses, tenu par budget. Ils doivent regrouper ces données dans un état annuel des recette et dépenses selon un modèle fixé par l'Autorité des normes comptables. On leur demande également de détailler poste par poste la situation patrimoniale du comité : biens, placements, billetterie, créances, etc.

Les "petits" CSE ont l'obligation de produire un rapport de gestion simplifié”

Ils ont l'obligation de produire un rapport de gestion simplifié, même chose pour le rapport sur les conventions passées. Les "petits CSE" n'ont pas l'obligation de recourir à un expert-comptable pour attester leurs comptes, il n'en demeure pas moins que nous ne pouvons que leur conseiller de se faire épauler par un professionnel qui maîtrise aussi bien leurs enjeux comptables, légaux et les tolérances Urssaf. Quelle que soit la taille du comité, l'instance doit approuver ses comptes annuels, dans les 6 mois suivant la clôture des comptes, lors d'une réunion plénière spécifique, avec un seul PV pour ce sujet unique. Toutes ces règles viennent de la loi et du code du travail et ont été précisées, pour des raisons pratiques, dans des règlements et modèles comptables écrits par l'Autorité des normes

comptables, l'ANC. C'est l'ANC qui a indiqué qu'en cas de défaut de disposition prévue spécifique aux comités, c'est le règlement comptable associatif qui s'applique...

Pourquoi fallait-il actualiser ces règlements comptables ? Parce que le CE est devenu le CSE ?

Oui, c'est une des deux raisons. Tout était rédigé pour les CE, il fallait transposer aux CSE. Il y avait aussi des adaptations plus techniques à opérer du fait des ordonnances Macron de 2017. Par exemple, il existait auparavant des CIE, des comités inter-entreprises, et la question ne se posait pas de distinguer ceux des CIE qui se voyaient déléguer les activités sociales et culturelles et ceux qui se voient aussi déléguer des prérogatives économiques.

Oui, et aussi pour des points comme les comités sociaux et économiques interentreprises „

Or les ordonnances Macron ont créé cette distinction avec d'une part les comités sociaux et économiques inter-entreprises (CSEI) qui se voient déléguer activités sociales et prérogatives économiques, et d'autre part les CASCIE (comités des activités sociales et culturelles interentreprises) qui ne traitent que des ASC. Il fallait donc que l'Autorité des normes comptables prenne en compte ces changements. La deuxième raison tenait à ce que les règlements précédents faisaient référence au règlement comptable des associations qui a été modifié en 2018, il fallait donc actualiser ces références.

Sur les calculs des salaires et des cotisations sociales, n'y avait-il pas des impacts à prendre en compte ?

Non, car si les montants changent et s'il y a un impact financier, cela ne modifie pas la présentation comptable à respecter.

Que modifient ces nouveaux règlements comptables ?

Très peu de choses. Le point le plus important, sur lequel l'Autorité des normes comptables (ANC) a entendu les suggestions de l'Ordre des experts comptables, concerne les contributions reçues en nature, c'est-à-dire ce qu'on reçoit mais qui n'est pas comptabilisé. Le règlement comptable associatif exige que ces contributions soient comptabilisées. Mais pour un CSE, la majorité des contributions reçues en nature sont des mises à disposition, souvent par l'employeur, de personnel à titre gratuit, de locaux, de salles de sport, etc. Il est très difficile d'imaginer pour ces CSE de valoriser ces contributions.

Les contributions en nature reçues de l'employeur n'ont plus à être prises en compte
”

Cela aurait nécessité de se lancer dans un chantier très vaste et pas nécessairement d'une grande utilité. Il est donc désormais acté dans les nouveaux règlements CSE que toutes les contributions en nature reçues de l'employeur au titre d'obligations légales n'ont pas à être prises en compte au titre des contributions reçues. Quant aux autres contributions, elles peuvent simplement être listées en annexe, sans être comptabilisées et valorisées. La prise en compte par l'ANC des difficultés techniques liées à la valorisation de contributions en nature trouvera peut-être un prolongement dans l'actualisation prochaine du règlement comptable des organisations syndicales.

Quid de la possibilité de verser une partie du reliquat d'un compte à l'autre du CSE ?

Les ordonnances Macron ont en effet autorisé les CSE à verser 10% d'un excédent annuel d'un budget vers l'autre (Nldr : budget fonctionnement vers ASC ou inversement). Lorsque les comptes sont approuvés, les élus du CSE doivent aussi statuer sur l'affectation des excédents, qui ne sont plus forcément versés aux réserves des comptes respectifs. L'Autorité des normes comptables a pris en compte cette nouveauté.

Un don à une association n'est possible que s'il y a un excédent du budget des activités sociales et culturelles ”

L'autre point qu'il me faut souligner concerne les dons des comité à une association. Celle-ci doit être une association humanitaire d'utilité publique et le code du travail précise qu'un CSE ne peut pas verser un don à une association s'il n'a pas un excédent du budget annuel d'activités sociales et culturelles, cet excédent pouvant aller soit au budget des attributions économiques et professionnelles (AEP, ou budget de fonctionnement) ou tout ou partie aux associations. Cela n'a pas été bien compris dans les CSE. Ce qu'il faut retenir, c'est qu'un CSE ne peut plus donner à une association comme il veut. Au moment de l'approbation des comptes, et seulement en cas d'excédent ASC, il faut que les élus votent une

attribution spécifique de la partie de l'excédent vers une ou plusieurs associations. C'est une redistribution du résultat comptable, ce n'est plus une dépense.

Les nouveaux règlements comptables des CSE s'appliquent-ils immédiatement ?

Oui, ils ont été promulgués et publiés au Journal officiel du 4 décembre, ils s'appliquent donc.

Changeons de sujet. Comment voyez-vous la situation budgétaire des CSE, du fait de la crise sanitaire ?

L'activité partielle a pesé de façon importante sur les subventions des CSE car l'indemnité reçue par les entreprises n'est pas soumise à cotisations sociales, et donc échappe à la base de calcul des subventions du CSE. On peut toutefois noter que certains employeurs ont joué le jeu en maintenant les dotations du comité au même niveau.

L'activité partielle a pesé dans certains CSE, mais il y a eu aussi moins de dépenses d'ASC”

Mais il y a eu aussi beaucoup de dépenses qui n'ont pas été faites par les CSE, du fait de la crise sanitaire qui a compliqué la réalisation d'activités sociales et culturelles(ASC). Le relèvement du plafond de dépenses pour les fêtes a bien été décidé par le gouvernement, mais c'est très tardif pour les comités économiques et sociaux. Pour ceux des CSE qui ont beaucoup de patrimoine, cela a été très dur car le patrimoine doit être entretenu même quand il ne peut pas être utilisé et donc payé pour partie par les salariés qui l'utilisent.

Bernard Domergue

Le barème de saisies sur salaire est modifié au 1er janvier 2022

13/12/2021



Un décret du 8 décembre 2021, publié vendredi 10 décembre au Journal officiel, modifie à compter du 1er janvier 2022 le barème des saisies et cessions sur salaire. Le texte réglementaire réévalue également la somme qui s'ajoute aux seuils de rémunération lorsque le salarié a une ou plusieurs personnes à charge.

Certaines fractions de la rémunération du salarié ne sont pas saisissables par l'employeur dans le cadre d'une saisie sur salaire. Un décret du 8 décembre 2021 modifie à compter du 1er janvier 2022 le barème des saisies et cessions sur salaire.

Fractions cessibles du salaire

Le tableau ci-dessous récapitule les tranches applicables à compter du 1er janvier 2022.

Fraction cessible du salaire	Tranche de rémunération annuelle au 1er janvier 2020
1/20 e	Tranche inférieure ou égale à 3 940 euros

Fraction cessible du salaire	Tranche de rémunération annuelle au 1er janvier 2020
1/10 e	Tranche supérieure à 3 940 euros et inférieure ou égale à 7 690 euros
1/5	Tranche supérieure à 7 690 euros et inférieure ou égale à 11 460 euros
1/4	Tranche supérieure à 11 460 euros et inférieure ou égale à 15 200 euros
1/3	Tranche supérieure à 15 200 euros et inférieure ou égale à 18 950 euros
2/3	Tranche supérieure à 18 950 euros et inférieure ou égale à 22 770 euros
La totalité	Tranche supérieure à 22 770 euros

► *Rappelons que la fraction absolument insaisissable du salaire est égale au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule qui est de **565,34 euros** depuis le 1er avril 2021.*

Personnes à la charge du salarié

Lorsque le salarié a une ou plusieurs personnes à charge, les seuils de rémunération sont réévalués à hauteur d'une certaine somme fixée par décret (*article R. 3252-3 du code du travail*). Le décret modifie ce montant, qui passe de 1 490 à **1 520 euros par personne à charge**.

Rappelons que sont considérées comme personnes à charge :

- le conjoint, le partenaire lié par un Pacs ou le concubin dont les ressources personnelles sont inférieures au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule ;
- l'enfant ouvrant droit aux prestations familiales et se trouvant à la charge effective et permanente du salarié ou pour lequel le salarié verse une pension alimentaire ;
- l'ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule et qui habite avec le salarié ou auquel le salarié verse une pension alimentaire.

Florence Mehrez

Le salarié pourra bénéficier d'un congé en cas d'annonce d'une maladie de son enfant

13/12/2021



Mercredi, les sénateurs ont adopté définitivement la proposition de loi qui vise à accorder des jours de congés aux salariés qui apprennent que leur enfant est atteint d'une pathologie chronique ou d'un cancer. Ce congé, d'une durée de deux jours, pourra être amélioré par un accord collectif de branche ou d'entreprise.

La proposition de loi

visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer a été adoptée par le Sénat, le 8 décembre, dans les mêmes termes que l'Assemblée nationale en mars dernier. Le texte est donc désormais définitif et sera bientôt publié au Journal officiel.

Un congé minimum de deux jours

Cette proposition de loi se justifie par le fait que "la survenance d'une maladie chez l'enfant est un événement brutal et imprévisible qui nécessite une réaction immédiate de sa famille. Pour les parents, qui ont besoin d'un temps pour s'organiser et appréhender la pathologie, le travail constitue souvent le premier obstacle, explique

le rapport du Sénat). Si la plupart des employeurs se montrent compréhensifs, il existe dans cette situation des inégalités qui justifient la création d'un congé spécifique".

Le salarié peut ainsi bénéficier d'un congé de **deux jours**, non plus seulement en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant comme le prévoit l'article L.3142-4 du code du travail, mais également en cas d'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer.

La durée de ce congé pourra être **allongée par accord** collectif de branche ou d'entreprise, les dispositions de l'article L.3142-4 du code du travail n'étant que supplétives et fixant une durée minimum.

Un décret devra préciser la liste des pathologies chroniques concernées.

Un rapport dans les six mois qui suivent la promulgation de la loi

La proposition de loi prévoit par ailleurs que le gouvernement devra remettre au Parlement un rapport sur les conditions de vie des parents qui doivent interrompre leur travail ou se mettre en congé pour accompagner leur enfant atteint d'un cancer ou d'une maladie chronique grave, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi. Ce rapport devra faire état de toutes les difficultés socio-économiques que peuvent avoir les parents et proposer des recommandations à inscrire dans la loi pour protéger les emplois, permettre aux parents de financer les soins ou éviter qu'ils aient à le faire et les aider dans les démarches administratives complexes.

Florence Mehrez

L'indemnité inflation est une aide "inaccessible et insaisissable", précise le décret paru au JO

13/12/2021

Est paru dimanche 12 décembre au Journal officiel le décret d'application, daté du 11 décembre, de la loi du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021 concernant l'indemnité inflation de 100€. Cette indemnité inflation est versée aux salariés âgés d'au moins 16 ans ayant perçu une rémunération brute (rémunération soumise à cotisations) ne dépassant pas 26 000 euros au titre des périodes d'emploi du 1er janvier au 31 octobre 2021 (lire notre article). Le décret précise que cette aide fait l'objet d'un versement unique à chaque bénéficiaire, et qu'elle est "inaccessible et insaisissable" : elle ne peut être cédée à un tiers ni faire l'objet d'une saisie sur salaire.

Contributions de formation professionnelle et taxe d'apprentissage : ce qui change à compter du 1er janvier

13/12/2021

L'Urssaf rappelle qu'à compter du 1er janvier 2022, elle deviendra l'interlocuteur des employeurs pour la déclaration et le paiement des contributions de formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage. Ce rôle était jusque-là assuré par les Opco.

La périodicité devient mensuelle dès la période d'emploi de janvier 2022 pour :

- la contribution à la formation professionnelle ;
- la contribution au financement du compte personnel de formation pour les salariés en CDD (CPF-CDD) ;
- la part principale de la taxe d'apprentissage.

Ainsi, les employeurs déclareront et paieront ces contributions via la DSN (outil qu'elles utilisent déjà pour les autres cotisations et contributions) les 7 ou 15 février 2022, selon la taille de l'entreprise.

La périodicité reste annuelle et inchangée pour la déclaration du solde de la taxe d'apprentissage, dit "versement libératoire", et pour la contribution supplémentaire à l'apprentissage. Ces contributions seront donc déclarées auprès de l'Urssaf à partir de 2023.

L'intérim maintient sa progression

13/12/2021

"Après un recul historique lors du 1er trimestre 2020, un rebond marqué au cours de l'année 2020 et un ralentissement début 2021, l'emploi intérimaire poursuit sa reprise au 3e trimestre 2021 (+1,6 %, soit +12 100 intérimaires, après +2,4 % soit +18 000 intérimaires au trimestre précédent), selon les derniers chiffres de la Dares. Il demeure en-deçà mais proche de son niveau d'avant la crise sanitaire : fin septembre 2021, l'emploi intérimaire est inférieur de 0,8 % au niveau de fin décembre 2019".

L'emploi intérimaire augmente dans l'ensemble des secteurs, note l'étude du ministère du travail.

Le plafond de la sécurité sociale inchangé au 1er janvier 2022

13/12/2021

Dans une actualité du 9 décembre, le site des Urssaf indique que, selon le projet d'arrêté, le montant du plafond de la sécurité sociale est inchangé pour 2022.

Le plafond annuel de la sécurité sociale pour 2022 serait donc équivalent à celui de 2021, soit 41 136 euros (3 428 euros mensuel).

Reste à attendre la publication de cet arrêté.

De nouveaux "territoire zéro chômeur de longue durée"

13/12/2021

Un arrêté du 3 décembre 2021 habille de nouveaux territoires pour mener l'expérimentation "territoire zéro chômeur de longue durée".

- la commune de Pont-Château (département de Loire-Atlantique) ;
- le Territoire objectif plein emploi des 5 du Châtelleraudais (département de la Vienne), comprenant les communes de Cenon-sur-Vienne, Colombiers, Naintré, Scorbé-Clairvaux et Thuré ;
- le secteur de Ménimur de la commune de Vannes (département du Morbihan).

Source URL: <https://www.actuel-ce.fr/node/675631>