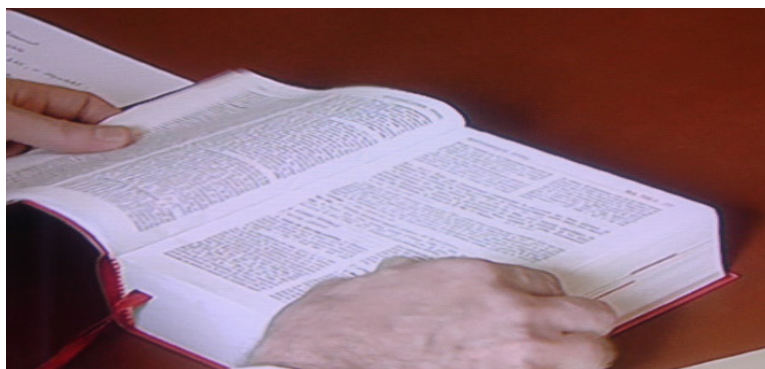


Cabinet RIERA

Lettre d'information n°02/10

DOSSIER SPECIAL : La comptabilité des syndicats

NOUVELLES RUBRIQUES : Le coin du CE et le glossaire juridique



EDITO :

Parmi les sept critères de représentativité syndicale tels que posés par la loi du 20 août 2008 sociale (Cf. notre numéro de mars 2009), le législateur a retenu une obligation de transparence financière pour les syndicats.

La loi portant rénovation de la démocratie sociale avait alors prévu des obligations en matière de tenue de comptabilité, de certification et de publicité des comptes. Pour autant, un décret d'application était nécessaire pour définir les modalités pratiques de mise en œuvre de ces dispositions.

C'est dorénavant chose faite avec un décret et un arrêté du 28 décembre 2009, sur lesquels revient la présente lettre d'information du Cabinet d'Avocats RIERA.

Par ailleurs, ce second numéro de l'année 2010 sera également l'occasion de découvrir ou de redécouvrir nos deux nouvelles rubriques : *Le coin du CE, et le glossaire juridique.*

Naturellement, vous retrouverez toujours l'actualité sociale avec les dernières jurisprudences importantes, commentées et analysées.

Pour un complément d'information, les Avocats du Cabinet RIERA se tiendront à votre disposition.

- Maître Dominique RIERA, cabinet.riera@avocatem.com
- Maître Zahra AMRI-TOUCHENT, amri-touchent@avocatem.com
- Maître Kamilia GUELMAOUI, guelmaoui@avocatem.com
- Maître Nathalie YACOUB, n.yacoub@avocatem.com
- Maître Nicolas DULAC, n.dulac@avocatem.com

AU SOMMAIRE :

- Dossier spécial : La comptabilité des syndicats.....p.2
- Le coin du CE :.....p.5
- Les News jurisprudentielles de l'actualité sociale :
 - Trois décisions importantes.....p.8
- Le glossaire juridique.....p.11

Dossier spécial: La comptabilité des syndicats

Quelles sont les obligations et les prescriptions comptables à respecter pour un syndicat brigant la représentativité syndicale ?

Depuis la loi du 20 août 2008, ce point ne doit pas être négligé car il s'agit d'un des sept critères cumulatifs qui doivent être réunis pour qu'un syndicat puisse prétendre être représentatif, ou puisse tout simplement conserver cette qualité.

Le décret du 28 décembre 2009 est venu créer les articles D.2135-1 et suivants du code du travail et fixer ainsi des règles de transparence financière incombant aux syndicats.

1 °Le champ d'application

L'article D.2135-1 du code du travail prévoit que les dispositions relatives à l'établissement des comptes, à leur approbation, à leur certification et à leur publication s'appliquent **aux syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et à leurs unions tels que définis aux articles**

L.2131-2 et L.2133-1 du Code du travail, ainsi qu'aux associations de salariés ou d'employeurs régies par la loi du 1^{er} juillet 1901.

2 °Une prise en compte des seuils de ressources

Le décret du 28 décembre 2009 pose des obligations comptables quelque peu différentes selon les seuils de ressources des syndicats.

Il faut donc distinguer les trois cas suivants :

- Les syndicats dont les ressources sont supérieures à 230.000,00 € ; ceux-ci présentent un bilan, un compte de résultat et une annexe (Cf. articles D.2135-2 et D.2135-9 du Code du travail).
- Les syndicats dont les ressources sont inférieures ou égales à 230.000,00 € ; ceux-ci présentent un bilan, un compte de résultat et une annexe simplifiés (Cf. article D.2135-3 du Code du travail).
- Les syndicats dont les ressources sont inférieures à 2.000,00 € doivent tenir un livre mentionnant chronologiquement le montant et l'origine des ressources et des dépenses, ainsi que les références aux pièces justificatives. Une fois par année civile, un total des ressources et des dépenses est établi (Cf. article D.2135-4 du Code du travail).

3 La détermination de ces seuils de ressources

L'article D.2135-9 du Code du travail précise les ressources à retenir pour la détermination des seuils.

L'avis n°2009-07 du 3 septembre 2009 du Conseil national de la comptabilité propose d'ailleurs un tableau permettant aux syndicats d'avoir une lecture directe de leur situation :

Ressources de l'année	
Cotisations reçues	+
- Reversement de cotisations à d'autres syndicats	-
Subventions reçues	+
Autres produits d'exploitation perçus	+
Produits financiers perçus	+
Total des ressources	=

4. Obligation d'approbation, de certification et de publication des comptes

Les étapes suivantes sont à retenir :

- L'article L.2135-4 du code du travail prévoit que les comptes de tous les syndicats sont arrêtés par l'organe chargé de la direction et **approuvés par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts.**
- L'article D.2135-9 précise que les syndicats dont les ressources sont supérieures à 230.000,00 € doivent désigner **un commissaire aux comptes** et un suppléant qui doivent **certifier ces comptes.**
- Dans un délai de trois mois à compter de l'approbation des comptes par l'organe délibérant statutaire, les syndicats **doivent publier leurs comptes.**

Les modalités de cette obligation dépendent là encore des ressources des syndicats :

- les syndicats dont les ressources sont supérieures à 230.000,00 € assurent la publicité de leurs comptes (bilan, compte de résultat et annexe) et du rapport du commissaire aux comptes sur le site internet de la Direction des Journaux officiels.
- les syndicats dont les ressources sont inférieures ou égales à 230.000,00 € assurent la publicité de leurs comptes soit dans les conditions de l'article D.2135-7 du Code du travail, soit par publication sur leur site internet ou, à défaut de site, en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans le ressort de laquelle leurs statuts ont été déposés. Ces comptes annuels sont librement consultables.

Point technique ! Ces comptes ne sont consultables qu'à la condition que cette consultation ne soit pas susceptible de porter atteinte à la vie privée des membres du syndicat. L'article D.2135-8 prévoit que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi doit rendre anonyme les mentions permettant l'identification des membres

Enfin, rappelons que **ces obligations d'approbation, de certification et de publication sont applicables selon le calendrier fixé à l'article 15 de la loi du 20 août 2008 :**

- à partir de l'exercice comptable 2010 aux niveaux confédéral et fédéral ;

- à partir de l'exercice comptable 2011 aux niveaux régional et départemental ;
- à partir de l'exercice comptable 2012 pour tous les syndicats.

▪ **EN RESUME, CE QU'IL FAUT RETENIR :**

- **Le décret du 27 décembre 2009 fixe les règles de transparence financière devant être observées par tous les syndicats professionnels salariés et employeurs, ainsi que leurs unions.**
- **Les obligations comptables sont fonction des seuils de ressources des syndicats.**
- **Les obligations d'approbation, de certification et de publication sont applicables selon le calendrier fixé à l'article 15 de la loi du 20 août 2008.**

Textes à consulter : Articles D.2135-1 et suivants du Code du travail et article 15 de la loi du 20 août 2008.

LE COIN DU C.E.

A l'occasion de la rédaction de chaque Lettre d'information du Cabinet RIERA, nous réserverons un article au Comité d'Entreprise en traitant de thèmes qui concernent soit les membres mêmes du Comité d'Entreprise soit l'institution même du Comité d'Entreprise (rôle, fonctionnement, droits et obligations).

Ce mois-ci, les différents panneaux réservés aux institutions représentatives du personnel.

I. Les panneaux d'affichage réservés au Comité d'Entreprise :

Le CE doit disposer de ses propres panneaux d'affichage, distincts de ceux des organisations syndicales (Cf. article L.2142-3 du Code du Travail), sous peine de délit d'entrave.

Aucun texte ne réglemente les caractéristiques des panneaux réservés aux communications du CE : c'est donc à l'employeur d'en décider.

Il est donc recommandé de conclure un accord avec l'employeur sur ces différents points :

- le nombre de panneaux
- l'emplacement des panneaux
- la taille et la nature des panneaux (panneaux à vitre dont seuls les membres du CE ont la clef, panneaux grillagés, panneaux aimantés, etc.)

Concernant les comptes-rendus annuels de gestion, ceux-ci doivent être affichés sur les panneaux habituellement réservés aux communications syndicales.

Les panneaux d'affichage doivent être utilisés conformément à l'objet du CE.

En pratique, les panneaux servent surtout :

- à l'affichage des procès-verbaux des réunions du CE,
- à communiquer aux salariés des informations sur les activités sociales et culturelles.

Le droit d'affichage n'est soumis à aucun contrôle préalable de la part de l'employeur.

Le CE n'a pas l'obligation de lui communiquer préalablement les informations et les documents qu'il souhaite afficher. Il en résulte :

- que l'employeur ne peut de sa propre initiative retirer un affichage effectué par le CE. Il ne peut qu'agir à posteriori en saisissant le TGI pour demander l'enlèvement des affiches litigieuses et, éventuellement des dommages et intérêts si le contenu de cet affichage lui a causé un préjudice ;
- que l'employeur qui retire un affichage sans y avoir été autorisé par une décision de justice est susceptible d'être poursuivi pour délit d'entrave.

II. Sur les panneaux d'affichages réservés aux communications syndicales :

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale **suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.**

Un exemplaire des communications syndicales doit être transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

Conformément aux dispositions légales, les modalités de mise à disposition des panneaux d'affichage syndical (nombre, présentation, emplacement, etc.) doivent être fixées par accord entre les employeurs et les syndicats.

La loi ne précise pas les conséquences d'une absence d'accord. On peut néanmoins estimer que dans les cas où il apparaîtrait clairement que cette situation est due à l'obstruction de l'employeur, en vue de mettre en échec l'exercice du droit d'affichage, ce comportement pourrait être assimilé à une entrave au droit syndical, passible comme tel des peines prévues par la loi.

Les salariés qui apposent des communications syndicales en dehors des panneaux réservés à cet effet s'exposent à des sanctions disciplinaires.

III. Sur les panneaux d'affichages réservés aux délégués du personnel :

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, et aux portes d'entrée des lieux de travail.

Selon les dispositions légales, les délégués du personnel peuvent faire afficher leurs communications :

- d'une part, sur des emplacements spécifiques,
- d'autre part, aux portes d'entrée des lieux de travail.

Les textes ne limitent pas l'emplacement des panneaux d'affichage aux portes d'entrée et de sortie de l'entreprise. Les panneaux peuvent être

installés à l'intérieur de celle-ci, le but recherché étant de rendre les communications accessibles au personnel.

Seules les informations se rattachant aux missions des délégués du personnel peuvent être affichées.

La loi n'a pas prévu de contrôle préalable de l'affichage ; à la différence des sections syndicales, les délégués du personnel ne sont pas légalement tenus de transmettre au chef d'entreprise un exemplaire de leurs communications simultanément à l'affichage.

Par ailleurs, la chambre criminelle de la Cour de cassation a jugé que le droit d'affichage accordé par la loi aux délégués du personnel n'est subordonné à **aucun contrôle préalable**.

L'employeur ne dispose d'aucun pouvoir de censure ; il lui appartient seulement, le cas échéant, de saisir les tribunaux, au besoin par voie de référé, de toute contestation sur le bien-fondé d'un affichage effectué, selon lui, à tort par les délégués du personnel. Notons même que constitue un délit d'entrave le fait de refuser tout affichage et non seulement un affichage légal (Cf. Cass. crim. 8 mai 1968, Dauvin et autre : Bull. crim. p. 353 n° 145, Dalloz 1968 p. 563, note J.M. Verdier, JCP 1968-84707, note G. Camerlynck).

LES NEWS JURISPRUDENTIELLES DE L'ACTUALITE SOCIALE

La lettre d'information du Cabinet RIERA alerte les représentants du personnel sur les dernières jurisprudences importantes en droit social, ou intéressant directement le fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Sous peine de nullité du scrutin, une association ne peut pas présenter de candidats au premier tour des élections professionnelles

Cass. soc., 27 janv. 2010, n° 09-60.103, Wilimaytis et a. c/ SAS Aéropass et a.

Seules les organisations syndicales peuvent présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles dans l'entreprise.

Cette règle étant d'ordre public, il en résulte que la participation au premier tour d'une personne morale qui n'a pas la qualité de syndicat est **une cause de nullité de l'élection elle-même.**

En l'espèce, le SPEOCA avait présenté une liste de candidats aux élections professionnelles. L'article 1 de ses statuts définit pourtant le SPEOCA comme association régie par la loi de 1901, et non comme un syndicat.

Celui-ci ne remporte aucun siège mais l'élection est cependant jugée nulle au motif que selon les articles L.2314-24 et L.2324-22 du Code du travail, seules des organisations syndicales peuvent présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles dans l'entreprise ; étant rappelé que ces dispositions sont d'ordre public et qu'il n'est pas possible d'y déroger par voie conventionnelle.

Le conseiller du salarié reste protégé un an après la fin de son mandat

➤ *Cass. soc., 27 janv. 2010, n° 08-44.376, Sté SNN Clermont c/ X*

Malgré la nouvelle rédaction du Code du travail, le conseiller du salarié bénéficie toujours d'une protection contre le licenciement identique à celle du délégué syndical.

Lorsque son mandat prend fin, il conserve le statut de salarié protégé **pendant un an.**

En l'espèce, un salarié avait été licencié neuf mois après la fin de son mandat de conseiller du salarié, sans que l'employeur ne demande d'autorisation préalable à l'Inspection du travail.

L'ancien conseiller avait alors demandé l'annulation de son licenciement et sa réintégration au sein de la société.

Pourtant, depuis la nouvelle recodification du Code, un doute subsistait quant au maintien de la protection à l'issue du mandat, le nouvel article n'y faisant plus référence.

La Cour de cassation va alors considérer que cette omission procède d'une erreur de recodification et va juger que : « *sauf dispositions expresses contraires, la recodification est intervenue à droit constant. Il en résulte que s'appliquent au conseiller du salarié les dispositions de l'article L.2411-3 du Code du travail relatives à la durée de la protection d'un*

délégué syndical ». Dès lors, étant donné que le conseiller du salarié avait exercé ses fonctions plus de douze mois, il ne pouvait être licencié pendant les douze mois suivant la fin de son mandat sans l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail.

Transfert d'entreprise et concours de conventions collectives

- Cass. soc., 10 févr. 2010, n° 08-44.454, Sté Mecasem c/ Legros

En cas de transfert d'activité, la convention collective dont relève le nouvel employeur s'applique immédiatement aux salariés transférés, mais ceux-ci continuent de bénéficier des dispositions plus favorables de la convention appliquée par l'ancien employeur pendant le délai de survie prévu par l'article L.2261-14 du Code du travail.

L'article L.2261-14 du Code du travail prévoit que lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans une entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Le Code du travail organise ainsi une procédure de **survie provisoire d'une durée totale de quinze mois** des dispositions conventionnelles en vigueur chez l'ancien employeur.

La Cour de cassation est pourtant venue rappeler qu'à compter de la date du transfert des contrats de travail, les salariés changent d'employeur et deviennent salariés de l'entreprise cessionnaire, et que cela a pour conséquence directe **qu'ils puissent revendiquer le bénéfice des avantages conventionnels en vigueur au sein de cette entreprise.**

En l'espèce, un salarié d'une société relevant de la convention collective SYNTEC voyait, en septembre 2004, son contrat de travail transféré au sein d'une nouvelle entreprise soumise à la convention collective de la métallurgie. Le salarié réclamait alors le paiement d'un rappel de prime d'ancienneté mensuelle prévue par la convention de la métallurgie pour la période de septembre 2004 à septembre 2006.

Le nouvel employeur considérait cependant que seule la convention collective SYNTEC, en vigueur chez l'ancien employeur, s'appliquait au salarié pendant le délai de survie légal, la convention de la métallurgie ne

devenant applicable qu'à l'expiration de ce délai, soit à compter du 1^{er} décembre 2005.

La Cour de cassation va invalider cette position et juger qu'il existe une situation de concours entre la convention dont relève l'ancien employeur et celle appliquée au sein de l'entreprise d'accueil, qui doit nécessairement se résoudre par les règles classiques régissant le conflit de normes :

- non-cumul des avantages ayant la même cause ou le même objet,
- application de l'avantage le plus favorable aux salariés.

LE GLOSSAIRE JURIDIQUE

Une hésitation ? Une notion à revoir ? Le glossaire juridique du Cabinet RIERA revient sur les notions clefs en ligne avec son éditorial.

Commissaire aux comptes :

Le Commissaire aux comptes est une personne exerçant à titre libéral une profession réglementée dont le rôle est de contrôler la régularité des écritures comptables des sociétés, syndicats et autres personnes morales, et la véracité de leurs constatations au regard des documents qui les justifient.

Conseiller du salarié :

Le conseiller du salarié a pour mission d'assister bénévolement un salarié à un entretien préalable au licenciement, lorsqu'il n'existe pas de représentant du personnel dans l'entreprise, quel que soit le nombre de salariés dans l'entreprise.

Il est nommé par le préfet, sur proposition du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il a le statut de salarié protégé pendant l'exercice de son mandat, et pendant une durée d'un an à l'issue de celui-ci.

***Pour plus d'informations, contactez un avocat du Cabinet RIERA
via l'adresse Internet cabinet.riera@avocatem.com***

